

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

**BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE
BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE SOWIE DES GESETZES ÜBER DIE
INVALIDENVERSICHERUNG**

Ministerium für Inneres, Justiz und Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 3. Juni 2015

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	6
Betroffene Behörde	6
1. Ausgangslage	7
1.1 Allgemeines	7
1.2 Versicherte Personen	9
1.3 Beiträge und Leistungen	11
1.3.1 Altersvorsorge	11
1.3.2 Invalidität	15
1.3.3 Todesfall	16
1.3.4 Leistungen	16
1.4 Verwendung der Freizügigkeitsleistung / Erhaltung Vorsorgeschutz	17
1.5 Durchführungsträger	18
1.6 Bedeutung der betrieblichen Personalvorsorge	21
1.7 Einschränkung des Kapitalbezuges	21
2. Anlass / Notwendigkeit der Vorlage / Begründung der Vorlage	23
2.1 Allgemeines	24
2.2 Demografische Entwicklung	25
2.3 Veränderte Rahmenbedingungen	25
2.4 Gleichwertigkeit mit der Schweiz	27
3. Schwerpunkte der Vorlage	29
3.1 Governance	29
3.2 Erhöhung des Leistungsniveaus	32
3.3 Atypische Arbeitsverhältnisse	40
3.4 Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender	42
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	43
4.1 Gesetz zur Abänderung des BPVG	43
4.2 Gesetz zur Abänderung des IVG	69
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches	69
6. Regierungsvorlagen	71
6.1 Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge	71
6.2 Gesetz über die Invalidenversicherung	93

ZUSAMMENFASSUNG

Das Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) vom 20. Oktober 1987 ist auf den 1. Januar 1989 in Kraft getreten. Das BPVG sowie die ausführende Verordnung (BPVV) regeln die betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge und legen eine minimale betriebliche Vorsorge fest. Als obligatorische 2. Säule kommt dem BPVG im Rahmen des Drei-Säulen-Konzepts für die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge die Aufgabe zu, zusammen mit den Leistungen der AHV/IV (1. Säule) den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden letztlich ein angemessenes Einkommen zu ermöglichen.

Die Gesetzgebung über die betriebliche Personalvorsorge ist übersichtlich in einem Gesetz und einer Verordnung mit wenigen Bestimmungen reglementiert. Sie ist für die Vorsorgeeinrichtungen und Versicherungsgesellschaften relativ einfach zu administrieren, bietet den Sozialpartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) grösstmögliche Flexibilität in der Ausgestaltung ihrer betrieblichen Vorsorge und gibt nur die Mindestbestimmungen vor. Sie hat sich weitestgehend bewährt. Das BPVG wird auch von Schweizer Experten als sehr gute Grundlage für die 2. Säule bezeichnet.

Die demografische Entwicklung geht jedoch auch in Liechtenstein in Richtung einer alternden Bevölkerung. Hierdurch verändert sich die Alterspyramide; der Anteil an älteren Menschen nimmt im Verhältnis zur Anzahl der jüngeren Bevölkerung zu. Dieser Faktor wirkt sich auch in der 2. Säule aus, auch wenn diese im Vergleich zur 1. Säule weniger stark auf die demografische Entwicklung reagiert. Die 2. Säule wird jedoch massgeblich von der Lebenserwartung beeinflusst. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung reicht das Alterskapital immer weniger für die Finanzierung des dritten (gesundes Rentenalter) und vierten Lebensabschnitts (Phase der Pflegebedürftigkeit). Die verlängerte Rentenbezugsdauer hat entsprechend in der 2. Säule bedeutende Folgen. Ein weiterer sehr wichtiger Faktor ist die Entwicklung auf den Finanzmärkten und damit der Kapitalerträge (dritter Beitragszahler). Die tiefen Zinssätze sowie die steigende Lebenserwartung werden das finanzielle Gleichgewicht in der 2. Säule beeinträchtigen. Problematisch ist die Situation, wenn für die Finanzierung der laufenden Renten die auf den Kapitalmärkten erzielten Renditen der aktiven Versicherten verwendet werden müssen.

Während der umlagefinanzierten 1. Säule insbesondere die demografische Entwicklung zu schaffen macht, leidet die 2. Säule unter der anhaltenden ungenügenden Kapitalmarktrendite. Die Verlängerung der Lebenserwartung sowie der Ausfall des dritten Beitragszahlers führen denn auch dazu, dass die liechtensteinschen Vorsorgeeinrichtungen vermehrt den Rentenumwandlungssatz im Ausmass des gesetzlich Zulässigen anpassen.

Aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der demografischen Entwicklung, der Praxiserfahrung sowie dem Erfordernis der Gleichwertigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über die berufliche Vorsorge in Liechtenstein und der Schweiz ist nunmehr, 25 Jahre nach dessen Inkrafttreten, eine umfassendere Revision des BPVG angezeigt.

Ziel dieser Vorlage ist in erster Linie, die Leistungen aus der 2. Säule zu sichern und das Leistungsniveau zu erhöhen. Entsprechend sind die Sparguthaben der Versicherten zu erhöhen. Die Erhöhung soll mit den folgenden Massnahmen erreicht werden:

- Obligatorisch in der betrieblichen Vorsorge versichert ist derzeit nur, wer einen massgebenden Jahreslohn von mindestens CHF 20 880 erreicht. Mit der vorliegenden Revision soll diese Schwelle auf CHF 13 920 gesenkt werden. Von Bedeutung ist diese Massnahme für Personen in Teilzeitbeschäftigungen sowie für Personen mit mehreren Arbeitgebern, die bei jedem ihrer Arbeitgeber dieses die Versicherungspflicht auslösende Einkommen erzielen müssen.*
- Der Freibetrag, d.h. jener Teil des Lohnes, welcher gemäss BPVG nicht zu versichern ist, wird abgeschafft. Diese Massnahme erhöht den versicherten Lohn und verbessert insbesondere die betriebliche Vorsorge von in Teilzeit tätigen Arbeitnehmern und von Personen mit mehreren Arbeitgebern.*
- Die Altersgutschriften sollen von 6% auf 8% für jeden einzelnen Arbeitnehmer erhöht werden.*

- *Der Beginn des Sparprozesses soll vorverlegt werden, so dass die obligatorische Versicherung für das Alter am 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres einsetzt (bisher: 1. Januar nach Vollendung des 23. Altersjahres).*

Weitere Revisionspunkte umfassen die Spezifizierung der Aufgaben des Stiftungsrats, die Anforderungen betreffend persönliche Integrität und fachliche Qualifikation der Verantwortlichen der Vorsorgeeinrichtung sowie die Implementierung einer Bindungswirkung von Entscheiden der Liechtensteinischen Invalidenversicherung für die Vorsorgeeinrichtungen.

Die vorgeschlagenen Massnahmen stärken die bewährte Struktur des bestehenden Drei-Säulen-Systems.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Justiz und Wirtschaft

BETROFFENE BEHÖRDE

Finanzmarktaufsicht (FMA)

Vaduz, 03. März 2015

LNR 2015-182

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Allgemeines

Die betriebliche Personalvorsorge bildet die 2. Säule des liechtensteinischen Drei-Säulen-Systems und soll zusammen mit der 1. Säule, der staatlichen Alters- und Hinterlassenenversicherung sowie der Invalidenversicherung (AHV/IV), ein angemessenes Einkommen für die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung im Alter, im Invaliditätsfall sowie im Todesfall für die Hinterlassenen gewährleisten. Wie die 1. so ist auch die 2. Säule grundsätzlich als obligatorische Versicherung ausgestaltet. Als 3. Säule kommt ergänzend die freiwillige, individuelle Vorsorge des Einzelnen hinzu, welche allfällige Vorsorgelücken schliessen soll.

Die Anfänge der liechtensteinischen betrieblichen Vorsorge gehen zurück ins Jahr 1973, als ins Arbeitsrecht Bestimmungen bezüglich einer sogenannten Personalfürsorge aufgenommen wurden. Die betriebliche Personalvorsorge war damals im Gegensatz zu heute noch freiwillig und konnte nur bei dementsprechendem Willen des Arbeitgebers erfolgen. 1974 gehörten bereits über 40% aller unselbstständig Erwerbstätigen einer betrieblichen Vorsorgeeinrichtung an und bis 1984 lag der Versicherungsgrad bei 60%.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) im Jahr 1989 wurde die Verpflichtung der Arbeitgeber, für ihre Arbeitnehmer die betriebliche Personalvorsorge zu verwirklichen, eingeführt. Im BPVG sowie in der BPVV werden – im Unterschied zur Schweiz, wo die 2. Säule zusammen mit der 1. Säule die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung sicherstellen soll – nur die

Minimalvorschriften zur obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge für die Risiken Alter, Invalidität und Tod festgelegt. Auch wenn die liechtensteinische Gesetzgebung viel schlanker ausgestaltet ist, lehnt sie sich eng an diejenige der Schweiz an.

Seit seiner Einführung im Jahr 1989 erfuhr das BPVG mehrere Anpassungen, welche unter anderem auch aufgrund des EWR-Beitritts notwendig wurden. Ins Gesetz aufgenommen wurden beispielsweise die Gleichstellung von Mann und Frau, die Frühpensionierung, die Aufteilung der Anwartschaften bei Ehescheidung, Bestimmungen zur Rechnungslegung sowie zur Anlage. Ausserdem wurde die Risikoversicherung für Arbeitslose eingeführt.

Nach über 15-jährigem Bestehen des BPVG wurde im Jahr 2005 eine umfangreiche Teilrevision durchgeführt. Ziele dieser Revision waren in erster Linie die Stärkung der Versicherteninteressen durch Einführung von Informations- und Transparenzvorschriften, die Implementierung von weiteren Rechnungslegungsvorschriften sowie die Stärkung der paritätischen Verwaltung. Als grosse Neuerung wurde 2005 die Schaffung eines Sicherheitsfonds beschlossen. Aufgrund der Kleinheit des liechtensteinischen Vorsorgemarktes wurde ein Anschluss an die schweizerische Stiftung Sicherheitsfonds BVG geprüft und gutgeheissen. 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 abgeschlossen, welche ab 1. Januar 2007 vorläufig angewendet wurde und am 24. April 2009 formell in Kraft getreten ist. Der Anschluss Liechtensteins an die schweizerische Stiftung Sicherheitsfonds BVG war vor allem aufgrund der bestehenden Gleichwertigkeit der gesetzlichen Bestimmungen und der Systeme der betrieblichen Personalvorsorge möglich.

Im Jahr 2010 hat das Schweizer Parlament die Strukturreform der beruflichen Vorsorge beschlossen und im darauf folgenden Jahr die entsprechenden Umsetzungsverordnungen verabschiedet. Ziel der Reform war es, Transparenz und Governance bei der Führung und Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen zu stärken. Aufgrund der beizubehaltenden Gleichwertigkeit mit der Schweiz hat Liechtenstein die Strukturreform aufmerksam verfolgt und beabsichtigt, im Rahmen der vorliegenden Revision die notwendigen Änderungen massvoll nachzuvollziehen.

Die schweizerische Reform der Altersvorsorge (Altersvorsorge 2020) wurde im November 2014 vom Schweizerischen Bundesrat an das Schweizer Parlament überwiesen. Ziel der Reform ist die Sicherung des Leistungsniveaus der Altersvorsorge. Erreicht werden soll ausserdem die ausreichende Finanzierung von AHV und beruflicher Vorsorge sowie die Ermöglichung eines flexibleren Übergangs in den Ruhestand.

1.2 Versicherte Personen

Das BPVG als Rahmengesetz legt die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht fest und regelt zudem die Ausnahmen von dieser. Obligatorisch versichert sind alle AHV-pflichtigen Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen massgebenden Jahreslohn von mindestens drei Viertel der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung erreichen. Der für die Versicherungspflicht massgebende Jahreslohn beläuft sich derzeit auf CHF 20 880.

Für den Invaliditäts- und den Todesfall, die sogenannte Risikoversicherung, setzt die Versicherungspflicht der Arbeitnehmer am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres ein. Für die Altersleistungen beginnt die Versicherungspflicht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen am 1. Januar nach Vollendung des 23. Altersjahres.

Grundsätzlich besteht damit eine Versicherungspflicht betreffend Altersleistungen, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, die versicherte Person mindestens 24 Jahre alt ist und der Jahreslohn über der Eintrittsschwelle von CHF 20 880 liegt (Stand: 2015). Zu versichern ist diesfalls der AHV-pflichtige Jahreslohn abzüglich eines Freibetrages in der Höhe der minimalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung von derzeit CHF 13 920. Der versicherte Jahreslohn kann von den Vorsorgeeinrichtungen reglementarisch nach oben hin begrenzt werden. Diese Grenze darf jedoch nicht niedriger sein als der dreifache Jahresbetrag der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung (derzeit CHF 83 520).

Das BPVG enthält eine abschliessende Aufzählung der 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 Arbeitgeberfunktion 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 der maximalen Altersrente der AHV erreicht;
- Arbeitnehmer, die nicht dauernd in Liechtenstein tätig sind und für die im Ausland ein genügender Versicherungsschutz besteht.

Selbständigerwerbende unterstehen gemäss BPVG keiner Versicherungspflicht. Ebenso wie nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmer können sie sich jedoch auf eigenen Antrag der Vorsorgeeinrichtung ihres Betriebes anschliessen.

1.3 Beiträge und Leistungen

In der betrieblichen Personalvorsorge sind Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenleistungen versichert.

1.3.1 Altersvorsorge

Die betriebliche Personalvorsorge ist nach dem Kapitaldeckungsverfahren aufgebaut. Im Kapitaldeckungsverfahren werden künftige, anwartschaftliche Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen vorfinanziert.

Als Grundlage für die Altersrente dient im Beitragsprimat das individuelle Altersguthaben des Versicherten bei Rentenbeginn. Das Altersguthaben eines Versicherten setzt sich aus den Beiträgen des Versicherten sowie des Arbeitgebers samt Zinsen, Einlagen und allfälligen Überschüssen zusammen. Die Höhe der Altersbeiträge wird in Prozenten des anrechenbaren Lohnes festgesetzt. Der Beitrag für die Altersversicherung muss für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer mindestens 8% des AHV-pflichtigen Jahreslohnes betragen. Für den einzelnen Arbeitnehmer sind mindestens 6% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu verwenden. Dabei hat der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge aufzubringen.

Die staatliche Vorsorge der 1. Säule hingegen beruht auf dem Umlageverfahren. Im Umlageverfahren werden die zu erbringenden Leistungen durch Beiträge derselben Periode finanziert. Kraft Generationenvertrag ist dieses System auf einer Solidarität zwischen der aktiven Bevölkerung und den Leistungsempfängern aufgebaut.

Die Kapitaldeckung verringert das demografische Risiko des Umlagesystems, da die Lasten anders auf die Generationen verteilt werden können. Die Höhe der Leistungen hängt von den eigenen Leistungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ab, also von der Beitragshöhe, Beitragsdauer bzw. vom versicherten Lohn (sog. anrechenbarer Lohn) sowie den Zinsen und Einlagen. Im Jahr 2013 beliefen sich die Beiträge der Arbeitnehmer auf CHF 147 Mio. und die Beiträge der Arbeitgeber auf CHF 186 Mio. Die Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen nahmen zwischen 2006 und 2013 um 39% zu.

Zum Jahresende 2014 wurden 23 von insgesamt 24 Vorsorgeeinrichtungen in Bezug auf die Altersleistungen im Beitragsprimat geführt. In diesem ist die Beitragshöhe definiert; je nach Höhe der Beiträge sowie dem Zins ergibt sich ein Altersguthaben, das nicht im Voraus festgelegt, sondern mit der Zeit angespart wurde. Ausgehend vom angesparten Altersguthaben wird die Höhe der Altersrente berechnet. Seit dem 1. Juli 2014 ist nur noch eine Vorsorgeeinrichtung im Leistungsprimat finanziert.

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 vor Erreichen des 60. Altersjahres möglich ist. Das Altersguthaben wird bei einem vorzeitigen Bezug mit einem tieferen Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet. Der vorzeitige Bezug hat somit eine reduzierte Altersleistung zur Folge.

In der Regel werden Altersleistungen als Rente ausgerichtet. Ist eine entsprechende reglementarische Grundlage vorhanden, kann anstelle einer Altersrente auch eine Kapitalleistung gewählt werden. Im Jahr 2013 wurden 382 Personen neu pensioniert; davon haben sich 208 für einen Kapitalbezug sowie 174 für eine Altersrente entschieden.

Die Grundlagen der Verzinsung des Altersguthabens werden ebenso von der Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement festgelegt wie der Rentenumwandlungssatz. Dieser dient bei Erreichen des Rentenalters dazu, das vorhandene Altersguthaben in eine lebenslängliche Altersrente umzuwandeln. 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 durch die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen grundsätzlich selbst festgelegt. Entsprechend bestimmt die liechtensteinische Vorsorgeeinrichtung sowohl den Zinssatz zur Berechnung des Altersguthabens als auch den anwendbaren Rentenumwandlungssatz reglementarisch. Zum Schutz der Versicherten sieht das BPVG flankierende Massnahmen in Bezug auf dessen Änderung 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. Eine Senkung des Umwandlungssatzes ist daher einerseits schwerfällig und muss je nach Höhe der Senkung in mehreren Schritten vorgenommen werden, dient jedoch andererseits dem Schutz der Versicherteninteressen (Planbarkeit).

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. Die 2. Säule basiert über-

wiegend auf der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Entsprechend sind auch heute noch viele Arbeitgeber bereit, mehr als das gesetzlich Definierte zu leisten.

Die Regierung ist weiterhin der Ansicht, dass von der politischen Festlegung des Rentenumwandlungssatzes grundsätzlich abzusehen ist. Der Rentenumwandlungssatz beruht auf den Faktoren der statistischen Berechnung der Lebenserwartung sowie der erwarteten Vermögensrendite. Beide genannten Faktoren sind mit Unsicherheiten verbunden. Sollte der Rentenumwandlungssatz zu hoch angesetzt sein, so führt dies zu einer jährlichen Umverteilung von den aktiven Versicherten zu den Rentenbezüglern. Die aktiv Versicherten tragen diese Zusatzfinanzierung durch eine tiefere Verzinsung ihres Altersguthabens oder allenfalls mit Sanierungsbeiträgen mit, damit die den Rentenbezüglern garantierten Leistungen ausgerichtet werden können. Die hierdurch ausgelöste Quersubventionierung ist auch in Liechtenstein ein viel diskutiertes Thema. Anpassungen scheinen unumgänglich. Andernfalls bestehen weiterhin ein Ungleichgewicht und unerwünschte Solidaritäten.

Vor diesem Hintergrund wurde seitens des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes die Streichung der in der BPVV vorgesehenen flankierenden Massnahmen vorgeschlagen. Bereits im Rahmen der letzten Revision wurde dieses Thema aufgegriffen und diskutiert. Im Bericht und Antrag Nr. 44/2005 wurde dazu festgehalten, dass aufgrund umfassender Transparenzvorschriften auf eine Vorschrift betreffend Höhe des Rentenumwandlungssatzes verzichtet werden soll. Es wurden jedoch die genannten flankierenden Massnahmen des Art. 5 Abs. 4 BPVV in die Gesetzgebung implementiert. Die Regierung prüft mögliche Alternativen, ist jedoch der Ansicht, dass ein ersatzloses Streichen nicht in Erwägung zu ziehen ist. Die Senkungsmöglichkeiten werden im Rahmen der Überarbeitung der Verordnung zum BPVG aufgegriffen werden. 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 in Bezug auf die Altersleistungen nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert. Die Verzinsung ihres Sparkapitals ist im 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.

Analog zur Verzinsung des Vorsorgekapitals wurden in den vergangenen Jahren auch die Rentenumwandlungssätze 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%.

Um die Folgen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes jedenfalls zumindest teilweise abfedern und das Leistungsniveau erhöhen zu können, sind Ausgleichsmassnahmen notwendig. Letztlich ist daher, wie im Rahmen dieser Revision geplant, das Altersguthaben zu erhöhen.

1.3.2 Invalidität

Die Invalidenleistungen der betrieblichen Vorsorge sind im Leistungsprimat geführt. Im Invaliditätsfall beträgt die Invalidenrente jährlich mindestens 30% des anrechenbaren Lohnes. Zusätzlich ist pro Kind des Invalidenrentners eine Kinderrente von je 6% des anrechenbaren Lohnes zu entrichten. Die Höhe der hierfür benötigten Beiträge legen die Vorsorgeeinrichtungen reglementarisch fest.

Für invalide Versicherte müssen die Beiträge für die Altersvorsorge während der laufenden Invalidenrente von der rentenzahlenden Vorsorgeeinrichtung gutge-

schrieben werden. Erreicht die versicherte Person das ordentliche Rentenalter, wird die laufende Invalidenrente in eine Altersrente umgewandelt.

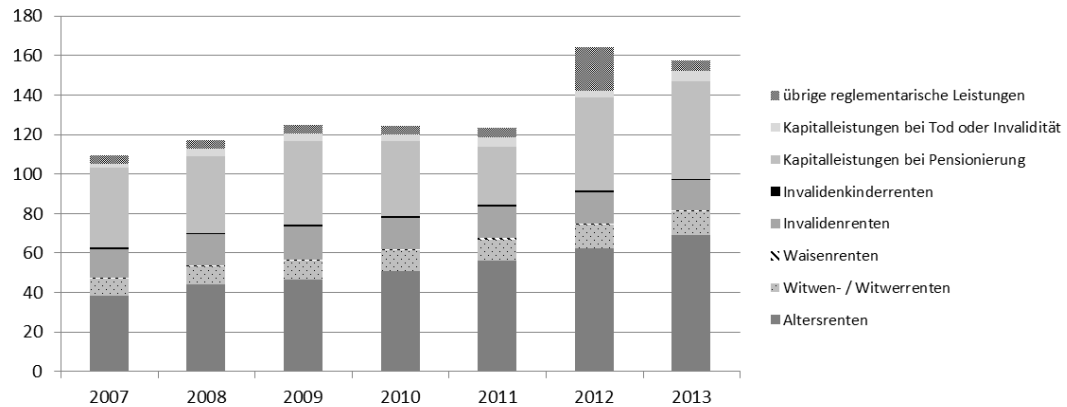
1.3.3 Todesfall

Die Hinterlassenenleistungen sind ebenfalls als Leistungsprimat ausgestaltet und müssen sich für den Todesfall vor Erreichen des Rentenalters für Witwe oder Witwer auf jährlich mindestens 18% des anrechenbaren Lohnes des verstorbenen Versicherten belaufen bzw. für Waisen auf jährlich 6% desselben. Beim Tod einer Person, welche zuletzt eine Alters- oder Invalidenrente bezogen hat, beträgt die Witwen- oder Witwerrente 60%, die Waisenrente je 20% der zuletzt ausgerichteten Alters- oder Invalidenrente.

1.3.4 Leistungen

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzlich festgelegte Minimum umfassen. 2013 zahlten Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in der Höhe von CHF 157 Mio. aus. Dabei hatten die Altersrenten mit CHF 69 Mio. den grössten Anteil. Kapitalleistungen im Falle der Pensionierung machten CHF 49 Mio. aus, während CHF 15 Mio. auf Invalidenleistungen entfielen.

Ausbezahlte reglementarische Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen (2007-2013, Mio. CHF)



Quelle: FMA

Die Leistungen haben zwischen 2007 und 2013 um (nominal) 44% zugenommen, pro Jahr im Durchschnitt um 7,5%. Die Leistungen für Altersrenten haben in diesem Zeitraum am stärksten zugenommen, nämlich pro Jahr im Durchschnitt um 12.6%. Die Kapitalleistungen bei Pensionierungen nahmen durchschnittlich pro Jahr nur um 3.9% zu.

1.4 Verwendung der Freizügigkeitsleistung / Erhaltung Vorsorgeschutz

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 zuständigen 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 verwendet oder auf ein Sperrkonto bei einer liechtensteinischen Bank überwiesen. Der Vorsorgeschutz des Versicherten bleibt erhalten, da das Guthaben nur unter gesetzlich festgelegten Voraussetzungen vorbezogen 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.

1.5 Durchführungsträger

Durchführungsträger der betrieblichen Personalvorsorge sind die Vorsorgeeinrichtungen; es handelt sich hierbei um verselbständigte Rechtsträger, welche vollumfänglich dem BPVG unterstehen und von der FMA beaufsichtigt werden.

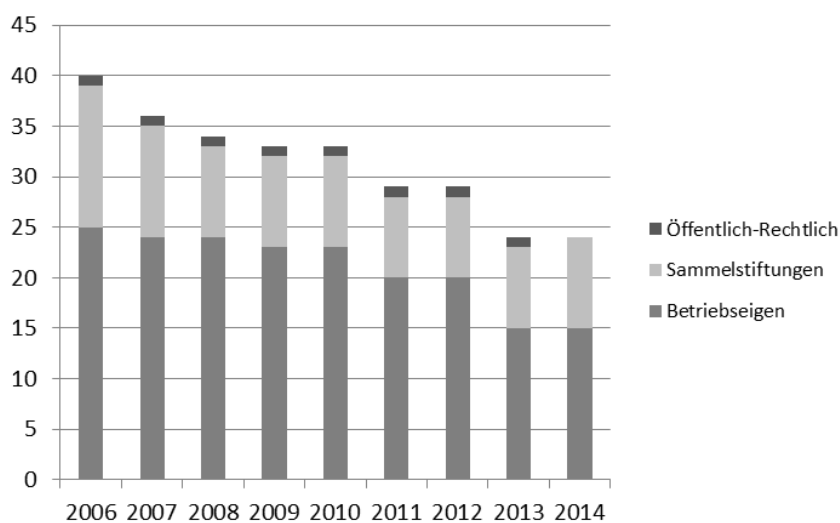
Rechtsträger der Vorsorge können ausschliesslich im Handelsregister eingetragene Stiftungen mit Sitz in Liechtenstein sein. Ausnahme hiervon bilden drei Vorsorgeeinrichtungen, denen es bei der letzten umfassenden Revision des BPVG im Rahmen einer Besitzstandwahrung ermöglicht wurde, ihren Sitz in der Schweiz zu belassen, wobei das BPVG dennoch einzuhalten ist. Arbeitgeber mit höchstens drei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern haben bisher die Möglichkeit, für die einzelnen Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag bei einer Lebensversicherungsgesellschaft mit den vorgesehenen Leistungen abzuschliessen.

Die Tragung des Risikos der Vorsorgeeinrichtungen kann entweder durch ein dafür in Liechtenstein zugelassenes Versicherungsunternehmen oder durch die Vorsorgeeinrichtung selbst erfolgen. Als Risikoträger sind Vorsorgeeinrichtungen jedoch nur dann zugelassen, wenn sie die versicherungstechnischen Voraussetzungen hierfür erfüllen.

Grössere Unternehmen verfügen in der Regel über eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung, welche die Vorsorge für die Arbeitnehmer der Stifterin sowie al-

lenfalls für weitere historisch oder finanziell und wirtschaftlich eng verbundene Unternehmen durchführt. Kleinere Unternehmen schliessen sich im Gegensatz dazu meistens einer Sammelstiftung an, welche in der Regel unterschiedliche Vorsorgepläne anbieten. In einer Sammelstiftung bildet jeder angeschlossene Arbeitgeber ein eigenes Vorsorgewerk. Zum Jahresende 2014 standen 24 Vorsorgeeinrichtungen unter der Aufsicht der FMA. Diese gliedern sich in neun Sammelstiftungen sowie 15 betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen. Die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen insgesamt hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Diese Marktkonzentration hängt damit zusammen, dass aufgrund des mit dem Führen einer Vorsorgeeinrichtung verbundenen Arbeitsaufwands einige Unternehmen ihre Stiftungen liquidiert und sich einer Sammelstiftung angeschlossen haben, wobei keine neuen betriebseigenen Vorsorgeeinrichtungen gegründet wurden. Weitere Gründe für die sinkende Zahl der Vorsorgeeinrichtungen waren Marktaustritte von Kollektivlebensversicherungsgesellschaften, Fusionen unter Versicherungsgesellschaften sowie das Inkrafttreten der Pensionsfondsgesetzgebung.

Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen und Aufteilung nach Stiftungsträger (2006-2014)



Quelle: FMA

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind an den Organen der Vorsorgeeinrichtung, die über die Wahl des Risikoträgers, über den Erlass und die Änderung von Reglementen, die Finanzierung der Vorsorge und die Vermögensverwaltung bestimmen, paritätisch zu beteiligen. Die versicherten Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter aus ihrer Mitte. Handelt es sich bei der Vorsorgeeinrichtung um eine Sammelstiftung, so sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer an demjenigen Organ paritätisch zu beteiligen, das für die Vorsorge des betreffenden Arbeitgebers zuständig ist.

Die Organe ernennen unter ihren Mitgliedern einen Vorsitzenden. Für den Fall einer Stimmgleichheit hat die Vorsorgeeinrichtung ein geeignetes Verfahren festzusetzen. Deckt der Arbeitgeber neben der Hälfte der Beiträge die vollen betriebsinternen Verwaltungskosten der Vorsorgeeinrichtung, so kann er den Vorsitzenden bezeichnen. Beschlüsse betreffend Wahl des Risikoträgers, Erlass und Änderung von Reglementen, Auflösung der Vorsorgeeinrichtung oder deren Zusammenschluss mit einer anderen können nicht gefasst werden, wenn sich ihnen sämtliche Arbeitgeber- oder sämtliche Arbeitnehmervertreter widersetzen, die an der Beschlussfassung teilnehmen.

Jede Vorsorgeeinrichtung hat ein Reglement zu erlassen, welches die Rechte und Pflichten der versicherten Arbeitnehmer und des Arbeitgebers gegenüber der Vorsorgeeinrichtung festlegt. Das Reglement setzt insbesondere die Art und die Höhe der versicherten Leistungen, die Höhe der zu entrichtenden Beiträge und der Freizügigkeitsleistungen fest und regelt die Organisation der Vorsorgeeinrichtung. Das Reglement ist unter paritätischer Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu erlassen und der FMA vorab zur Prüfung einzureichen.

1.6 Bedeutung der betrieblichen Personalvorsorge

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 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 3 700 (11%) bei der Pensionsversicherung für das Staatspersonal versichert.

Die betriebliche Vorsorge hat in Liechtenstein eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Die Aktiven beliefen sich im Jahr 2013 auf CHF 5 Mrd., was ungefähr dem Bruttoinlandprodukt der letzten Jahre entspricht und einem Kapital von CHF 136 000 pro Einwohner gleichkommt. Knapp CHF 350 Mio. werden zusätzlich auf Freizügigkeitskonten gehalten.

1.7 Einschränkung des Kapitalbezuges

Altersleistungen werden in der Regel lebenslänglich ausgerichtet. Die Vorsorgeeinrichtungen können reglementarisch die Möglichkeit des vollständigen oder teilweisen Kapitalbezugs der Altersleistung vorsehen. Um den Kostensteigerungen im Bereich der Ergänzungsleistungen entgegenzutreten, wurde verschiedentlich eine Einschränkung der Kapitalbezugsmöglichkeit in der 2. Säule bei Erreichen des Rentenalters angeregt. Sollte effektiv ein genereller Missbrauch in diesem Bereich bestehen, so ist dies auf jeden Fall stossend und erfordert entsprechende Massnahmen. Zu berücksichtigen gilt aber, dass die Ergänzungsleistungen ihrerseits mehr mit der 1. Säule als mit der 2. Säule verbunden

sind. Der Nachweis, dass Kapitalbezüge aus der 2. Säule Auswirkungen auf die Ergänzungsleistungen haben, liegt derzeit nicht vor. Diesbezüglich ist sicherlich auch zu berücksichtigen, dass die Menschen länger leben und entsprechend auch höhere Kosten für die Betreuung und Pflege anfallen. Auch eine Klärung der Frage, inwieweit Personen, die ihr Altersguthaben aus der betrieblichen Vorsorge verbraucht haben, eine Wahl zwischen dem Bezug der Altersleistungen als Rente oder als Kapital hatten, besteht nicht. So haben beispielsweise Inhaber eines Freizügigkeitskontos auf einer liechtensteinischen oder schweizerischen Bank keine Möglichkeit eines Rentenbezugs. Personen, die vor Risikoeintritt ihr Beschäftigungsverhältnis auflösen oder verlieren und keine Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen bis zum Erreichen des Rentenalters, können die Freizügigkeitsleistung in der Regel nur in Kapitalform beziehen. Ausserdem ist unsicher, wieviele Personen auch im Falle des Bezugs der Altersleistung in Rentenform aufgrund deren geringen Höhe auf Ergänzungsleistungen angewiesen wären. Auch wenn die Vermutung nahe liegt, dass die Wahrscheinlichkeit, Ergänzungsleistungen zu beziehen, bei Personen mit einem vollständigen Kapitalbezug höher ist als bei Personen, die eine Rente beziehen, hängt der Bezug von Ergänzungsleistungen schliesslich aber sehr stark von den finanziellen Verhältnissen der einzelnen versicherten Person ab.

Eine seitens der FMA im Jahre 2014 durchgeführte Umfrage bei den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen lässt den Schluss zu, dass Versicherte mit einem höheren Altersguthaben eher eine Rente beziehen, während jene Personen mit einem eher tieferen Altersguthaben für den Kapitalbezug optieren.

Auch wenn diese tieferen BPVG-Altersguthaben schneller verbraucht sein dürften, so ist zu bedenken, dass diese Personen wahrscheinlich über eine schwach ausgebildete betriebliche Vorsorge verfügen und auch ohne den Kapitalbezug eventuell Ergänzungsleistungen beziehen würden. Nicht zu vergessen ist, dass

die 2. Säule erst 1989 obligatorisch wurde und entsprechend noch keine volle Beitragsdauer verwirklicht werden konnte.

Die Argumente, welche betreffend Einschränkung des Kapitalbezuges im Rentenalter aufgegriffen werden, können nicht belegt werden. Die Regierung lehnt einen diesbezüglichen regulatorischen Eingriff, basierend auf Vermutungen, ab. Um einen Eingriff zu rechtfertigen, müsste die Kausalität nachgewiesen werden. Zudem ist eine Einschränkung auch vor dem Hintergrund genauestens zu prüfen, dass hierdurch eventuell eine Zwei-Klassen-Gesellschaft gebildet werden könnte (im Falle der Einschränkung des Bezuges auf das im Überobligatorium angesparte Kapital). Die Altersguthaben der 2. Säule setzen sich häufig aus einem obligatorischen und einem freiwilligen Teil zusammen. Eine Aufsplittung ist in Liechtenstein mangels Schattenrechnung nicht möglich. Ein Eingriff des Gesetzgebers würde damit einen Eingriff in die freiwillige, überobligatorische Vorsorge bedeuten.

2. ANLASS / NOTWENDIGKEIT DER VORLAGE / BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Das geltende Rahmengesetz bietet einen grossen Handlungsspielraum für die Vorsorgeeinrichtungen, die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmer und hat sich grundsätzlich bewährt. Dabei hat sich das BPVG bis anhin an das schweizerische BVG angelehnt, woran auch künftig festgehalten werden soll, da mehrheitlich Schweizer Lebensversicherungsunternehmen als Anbieter auftreten (sei es als Stifterfirmen von Sammelstiftungen oder Kollektivversicherer der Pensionskassen). Je weiter sich das liechtensteinische vom schweizerischen Recht entfernt, desto mehr Anbieter werden sich aus dem liechtensteinischen Markt zurückziehen und desto mehr werden Zusatzkosten bei den Durchführungsträgern anfallen, welche letztlich die Versicherten zu tragen haben.

2.1 Allgemeines

Mit dem Drei-Säulen-Konzept verfügt Liechtenstein über eine solide Sozialversicherungsstruktur. Die betriebliche Vorsorge leistet als 2. Säule einen wesentlichen Beitrag dazu, dass im Alter, im Falle der Invalidität oder für die Hinterbliebenen im Todesfall eines Versicherten ein angemessener Lebensstandard beibehalten werden kann.

Die Anlehnung der liechtensteinischen Gesetzgebung an diejenige der Schweiz soll auch insbesondere deshalb beibehalten werden, um den Anschluss an den Sicherheitsfonds erhalten zu können. Der liechtensteinische Gesetzgeber hat jedoch, mit Ausnahme der BPVV, anders als die Schweiz, auf ausführende Verordnungen verzichtet. Die schlanke Gesetzgebung in der betrieblichen Vorsorge in Liechtenstein hat sich bisher grundsätzlich bewährt und gewährleistet sämtlichen involvierten Akteuren einen angemessenen Handlungsspielraum. Der Umstand, dass die wesentlichen Parameter in der betrieblichen Personalvorsorge wie der Umwandlungssatz und die Mindestverzinsung in Liechtenstein im Gegensatz zur Schweiz nicht politisch motiviert festgelegt werden, führt zu grösserer Flexibilität für die Marktteilnehmer.

25 Jahre nach Einführung des BPVG und gut 9 Jahre nach der letzten Revision machen bedeutende Veränderungen des Vorsorgeumfeldes sowie der schweizerischen Gesetzgebung und die Praxiserfahrung eine Revision des BPVG unumgänglich. Die Regierung legt diese Gesetzesvorlage vor, um die vorstehend genannten Reformanliegen umzusetzen.

Die thematischen Schwerpunkte der Revision wurden unter Einbezug des liechtensteinischen Pensionskassenverbandes eruiert. Zudem wurden verschiedene Interessensgruppierungen auf Einladung des zuständigen Regierungsmitgliedes im Rahmen zweier offener Gesprächsrunden in die Diskussion miteingebunden.

2.2 Demografische Entwicklung

Auch in Liechtenstein steigt die durchschnittliche Lebenserwartung stetig an; die Menschen erreichen ein immer höheres Alter. Für den Menschen ist dies eine erfreuliche Entwicklung. Die Sozialversicherungen aber stellt sie vor neue Herausforderungen: Als Folge dieser demografischen Entwicklung beziehen Altersrentner während einer immer längeren Zeitspanne eine Rente, während sich die Anzahl der Beitragsjahre nicht wesentlich erhöht. Die Zahlen des Amts für Statistik verdeutlichen die demografische Entwicklung: So lag die Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes im Jahr 1997 bei noch 14.5 Jahren und bei 19.8 Jahren für eine 65-jährige Frau. Im Jahr 2012 betrug die Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes 18.8 Jahre, diejenige einer 65-jährigen Frau 23.5 Jahre. Diese Zahlen zeigen deutlich eine Steigerung der Lebenszeit im Rentenalter und zwar um 30% bei den Männern und um 19% bei den Frauen in nur 15 Jahren.

Personen, welche über das Pensionsalter hinaus Beiträge bezahlen, werden somit letztlich eine höhere Rente für eine kürzere Zeitspanne erzielen. Ebenfalls können die Folgen der steigenden Lebenserwartung abgeschwächt werden, wenn Personen auch für niedere Arbeitspensen beitragspflichtig bzw. wenn die bei verschiedenen Arbeitgebern erzielten Verdienste kumuliert werden.

2.3 Veränderte Rahmenbedingungen

Das Vorsorgeumfeld hat sich seit der Schaffung des BPVG im Jahre 1989 wesentlich verändert. So haben sich beispielsweise die Gepflogenheiten des Arbeitsmarkts den Entwicklungen der modernen Gesellschaft angepasst. Sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse sind immer häufiger anzutreffen. Darunter fallen u.a. Arbeitnehmer, welche bei mehreren Arbeitgebern tätig sind. Falls der Arbeitnehmer bei keinem seiner Arbeitgeber den für den Eintritt der Versicherungspflicht massgebenden Jahreslohn erreicht, ist er gemäss geltendem Recht

auch dann nicht in der betrieblichen Personalvorsorge versicherungspflichtig, wenn er in der Summe seiner Beschäftigungsverhältnisse über CHF 20 880 an Lohn erwirtschaftet.

Das Bedürfnis nach flexiblen Rentenlösungen, wie der Früh- oder Teilpensionierung und dem Aufschub des Pensionsalters, weist eine steigende Tendenz auf.

Auch die wirtschaftlichen Bedingungen im Vorsorgeumfeld, wie etwa die Situation an den Kapitalmärkten oder das Zinsumfeld als dritter Beitragszahler, unterliegen einer steten Veränderung. Die Vorsorgekapitalien der aktiv Versicherten und der Rentner werden jährlich verzinst. Somit finanzieren die Zinsgutschriften einen wesentlichen Teil der Altersleistungen und bestimmen entsprechend das Vorsorgeniveau mit. Das niedrige Zinsumfeld stellt die Vorsorgeeinrichtung entsprechend vor die Herausforderung, auch zukünftig ihren Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Die grosse Mehrheit der Versicherten in Liechtenstein ist in Bezug auf die Finanzierung des Altersguthabens nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert. Die Verzinsung ihrer Sparkapitalien ist aufgrund der globalen Finanzkrise gesunken. Im Jahr 2013 wurde auf das Sparkapital im Durchschnitt ein Jahreszins von 2% gutgeschrieben. Diese Verzinsung ist unverändert gegenüber dem Vorjahr, liegt jedoch 0.5% unter dem Jahreszins von 2007. Im Beitragsprimat wird die Verzinsung der Altersguthaben der aktiv Versicherten jährlich festgesetzt, weshalb sie unterschiedlich hoch ausfallen kann. Der Zinssatz kann bei Bedarf sogar auf 0% festgesetzt werden. Bei willkürlich festgelegtem Zinssatz würde die FMA als Aufsichtsbehörde einschreiten (Missbrauchsschutz).

Während in der Schweiz der Mindestzins gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom Bundesrat festgesetzt wird, kennt das liechtensteinische BPVG keine Mindestvorschriften

betreffend Verzinsung der Altersguthaben. Die Kompetenz zur Festlegung des Zinssatzes steht dem paritätischen Organ zu. Der Zinssatz muss im Reglement festgehalten werden. Der Verzicht auf einen gesetzlich oder politisch festgeschriebenen Mindestzinssatz gesteht den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum zu.

2.4 Gleichwertigkeit mit der Schweiz

Nachdem bei der Revision des BPVG im Jahre 2005 die Einführung eines Sicherheitsfonds beschlossen wurde, erfolgte mit der Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des liechtensteinischen Sicherheitsfonds der Anschluss an den Schweizerischen Sicherheitsfonds BVG. 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 vergessener Guthaben bezweckt. Die Vereinbarung konnte nur angesichts der bereits bestehenden umfassenden Beziehungen im Bereich der Sozialversicherungen sowie der Gleichwertigkeit der Systeme der beruflichen Vorsorge in beiden Ländern realisiert werden. Mit Gleichwertigkeit ist jedoch nicht der automatische Nachvollzug der schweizerischen Gesetzgebung gemeint, sondern diese ist im Rahmen einer Gesamtschau der Aufsichtsrechte beider Länder, insbesondere im Hinblick auf Sinn und Zweck von regulatorischen Bestimmungen, Versichertenschutz und aufsichtsrechtlichen Kompetenzen (unter Einbezug der Aufsichtspraxis der zuständigen Behörden) sicherzustellen. Die Rechtsentwicklung in der Schweiz ist daher ständig mit zu verfolgen und die Auswirkungen allfälliger Gesetzesänderungen auf die Sicherheitsfondsvereinbarung zu analysieren.

Im Weiteren ist es für Schweizer Lebensversicherer, die sowohl in der Schweiz wie auch in Liechtenstein in der betrieblichen Personalvorsorge tätig sind, wichtig, dass sie sowohl für den schweizerischen als auch für den liechtensteinischen Versichertenbestand ähnliche Vorsorgelösungen anbieten können. Die Entwicklung in den letzten Jahren hat gezeigt, dass sich die schweizerischen Anbieter aufgrund des zu grossen Aufwands ansonsten aus dem Kollektivgeschäft in Liechtenstein und damit als Rückversicherer der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen zurückziehen. Es ist daher unerlässlich, dass sich die regulatorischen Rahmenbedingungen in beiden Ländern weiterhin in eine vergleichbare Richtung entwickeln.

Das Schweizer Parlament hat am 19. März 2010 die Strukturreform in der beruflichen Vorsorge beschlossen. Nach einer heftig geführten Debatte hat der Bundesrat am 10. Juni 2011 die entsprechende Umsetzungsverordnung verabschiedet. Ziel der Reform war es, die Transparenz und Governance bei der Führung und Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen zu stärken. Ein zentrales Anliegen war zudem die Stärkung der Unabhängigkeit der wichtigsten Akteure in der 2. Säule. So wurde beispielsweise ein Aufgabenkatalog für den Stiftungsrat in das Gesetz aufgenommen. Ausserdem wurde eine Definition von Anforderungen an die Integrität und Loyalität von mit der Geschäftsführung, Verwaltung oder Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen betrauten Personen eingeführt. Ebenso Regelungen zu Rechtsgeschäften mit Nahestehenden sowie betreffend Eigengeschäfte von Personen, die mit der Vermögensverwaltung betraut sind.

Die durchgeführte Prüfung der Gleichwertigkeit der liechtensteinischen und schweizerischen Gesetzgebung im Bereich der beruflichen Vorsorge ergab betreffend der Governance und insbesondere in Bezug auf die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität der verantwortlichen Akteure einen gesetzge-

berischen Handlungsbedarf. Auch wenn vielfach die konsequente Anwendung der geltenden Bestimmungen im BPVG in der Praxis ausreichend ist, so sind diverse gesetzliche Anpassungen auch aus Gründen der Rechtssicherheit und Klarheit angebracht.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Governance

Das Funktionieren und die ordnungsgemässe Führung einer Pensionskasse erfordert die Wahrnehmung der Verantwortung durch das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung, den Stiftungsrat. Dieses paritätisch besetzte Organ muss darum besorgt sein, dass sowohl die Interessen der Versicherten, der angeschlossenen Arbeitgeber als auch diejenigen der Vorsorgeeinrichtung gewahrt werden. Es bestimmt die strategischen Ziele und Grundsätze der Vorsorgeeinrichtung sowie die Mittel zu deren Erfüllung. Ausserdem legt der Stiftungsrat die Organisation der Vorsorgeeinrichtung fest und sorgt für deren finanzielle Stabilität. Dem Stiftungsrat kommt damit im Bereich der 2. Säule eine zentrale Rolle zu; dieser ist verantwortlich für die Gesamtführung der Vorsorgeeinrichtung. Daher ist es unabdingbar, dass der Entscheidungsspielraum und die Verantwortlichkeiten klar geregelt sind. Das geltende BPVG enthält keine explizite Aufzählung der Aufgaben des Stiftungsrates. Vielmehr sind einzelne Aufgaben des Stiftungsrates in unterschiedlichen Artikeln des BPVG normiert. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Stiftungsrates sollen entsprechend nunmehr gesamthaft in einem neuen Artikel aufgeführt werden, der einen Katalog von unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Stiftungsrates enthält. Die neue Bestimmung orientiert sich dabei an der schweizerischen Regelung.

Der Stiftungsrat ist für die finanzielle Sicherheit der Vorsorgeeinrichtung verantwortlich, legt die Strategie fest, entscheidet über die Ausgestaltung der Vorsor-

gepläne und legt die Höhe der Beiträge fest, die zu entrichten sind. Er hat das Finanzierungssystem sowie die Leistungsziele, die Vorsorgepläne und die Grundsätze für die Verwendung der freien Mittel festzulegen. Der Stiftungsrat ist zuständig für den Erlass und die Änderung von Reglementen. Er legt die Höhe des technischen Zinssatzes, des Rentenumwandlungssatzes wie auch die übrigen technischen Grundlagen fest. Weiter hat er die Jahresrechnung zu erstellen und zu genehmigen. Er muss darum besorgt sein, eine Organisation für die Vorsorgeeinrichtung festzulegen sowie das Rechnungswesen entsprechend auszugestalten. Der Stiftungsrat hat die Information der Versicherten sicherzustellen. Ebenfalls muss er die Ausbildung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter gewährleisten, damit diese ihre Führungsaufgabe wahrnehmen können, und ernennt die mit der Geschäftsführung betrauten Personen wie auch den Pensionsversicherungsexperten und die Revisionsstelle. Des Weiteren entscheidet er über die Art der Rückdeckung und die Wahl des allfälligen Rückversicherers.

Gesetzlich neu festgelegt werden soll die Verpflichtung des Stiftungsrates zur Erstellung eines internen Kontrollsystems, welches der Grösse und Komplexität der Vorsorgeeinrichtung angemessen ist.

Die mittel- und langfristige Übereinstimmung zwischen der Anlage des Vermögens und den Verpflichtungen der Vorsorgeeinrichtung ist periodisch durch den Stiftungsrat zu prüfen. Weiter sind die Voraussetzungen für den Rückkauf von Leistungen festzulegen sowie ein Verfahren zur Bildung von Vorsorgekommissionen bei mehreren angeschlossenen Arbeitgebern auszuarbeiten.

Der Stiftungsrat hat zudem im Hinblick auf die Behebung einer Unterdeckung ein Verfahren sowie reglementarische Grundlagen hinsichtlich möglicher Massnahmen festzulegen.

Der neue Artikel betreffend Aufgaben des Stiftungsrates zeigt deutlich, welche Aufgaben diesem Organ zukommen und wie gross entsprechend die Verantwortung des Stiftungsrates ist. Auch wenn der Stiftungsrat die Vorbereitung und Ausführung von Beschlüssen an Ausschüsse oder einzelne Mitglieder delegieren kann, so bleibt dennoch die Verantwortung beim Stiftungsrat. Entsprechend wichtig ist die regelmässige Information der übrigen Mitglieder sowie die Aus- und Weiterbildung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung wird daher als Aufgabe des Stiftungsrates definiert und neu geregelt.

Zur Wahrnehmung dieser zentralen und unentziehbaren Aufgaben ist es notwendig, dass die Mitglieder des Stiftungsrates persönlich integer sind. Ausserdem ist es unerlässlich, dass die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität der Geschäftsleitung sowie der beauftragten Dritten und der beigezogenen Berater gewährleistet sind. Zur Überprüfung und Beurteilung der Voraussetzungen der fachlichen Qualifikation und der persönlichen Integrität hat der Stiftungsrat die notwendigen Angaben einzuholen. Es wird jedoch darauf verzichtet, für Stiftungsratsmitglieder gewisse fachliche Qualifikationen (Vorkenntnisse oder Ausbildungen) zu definieren, da dies in einem System, in welchem das oberste Organ paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist, nur schwerlich vorausgesetzt werden kann.

Die FMA prüfte bislang im Rahmen ihrer bisher eingeschränkten gesetzlichen Kompetenzen bereits im Zuge von Vor-Ort-Kontrollen das Vorliegen einer angemessenen Governance sowie eines internen Kontrollsystems. Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlagen konnten bis anhin jedoch keine verbindlichen Feststellungen oder gegebenenfalls Massnahmen gesetzt werden. Zudem führt das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage für diesen zentralen Aspekt der Auf-

sichtstätigkeit auch im Vergleich zu anderen Aufsichtsbereichen der FMA und der dort gesetzlich vorgesehenen Gewährsprüfungen zu einem Ungleichgewicht.

Aufgrund der Rolle des Stiftungsrates im Bereich der 2. Säule und der damit verbundenen Eigenverantwortung soll vorliegend keine durch die FMA zu erfolgende Prüfung der persönlichen Integrität und der fachlichen Qualifikation erfolgen. Vielmehr hat der Stiftungsrat die Prüfung dieser Anforderungen selbst vorzunehmen und sich über die Erfüllung der gesetzten Anforderungen zu vergewissern. Die durch ihn erfolgte Beurteilung hat der Stiftungsrat der FMA im Rahmen einer Meldepflicht zu übermitteln. Die FMA kann eine eigene Prüfung der fachlichen Qualifikation und der persönlichen Integrität vornehmen. Die Wahl eines Mitglieds des Stiftungsrates, der Geschäftsführung, der Verwaltung oder der Vermögensverwaltung unterliegt jedoch nicht der Genehmigungspflicht durch die FMA.

Ebenfalls eingeführt werden sollen Regelungen zu Rechtsgeschäften mit Nahestehenden und über die Zulässigkeit und Offenlegung von Vermögensvorteilen.

Die neuen Bestimmungen zur Governance haben unter anderem auch zum Ziel das Vertrauen der Versicherten in die 2. Säule zu stärken, da die Versicherten den Verantwortlichen ihrer Vorsorgeeinrichtung einen grossen Teil ihres Einkommens bzw. Vermögens zur Verwaltung anvertrauen. Aufgrund der Ausgestaltung des Vorsorgesystems als Obligatorium haben die Versicherten nur eine sehr eingeschränkte Wahlmöglichkeit. Sie sind entsprechend besonders zu schützen.

3.2 Erhöhung des Leistungsniveaus

Die betriebliche Personalvorsorge kann, gerade im Bereich der Altersvorsorge, ihren Zweck nur dann erfüllen, wenn die Leistungshöhe bei einer durchschnittlichen Versichertenkarriere wesentlich zur Deckung der Lebenshaltungskosten im Rentenalter beiträgt. Das Leistungsniveau der 2. Säule im Alter wurde bei der

Einführung des BPVG im Jahre 1989 bewusst niedrig festgesetzt und wurde seither nicht verändert. Während in der Schweiz die 2. Säule zusammen mit der 1. Säule im Rentenalter die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung sicherstellt, sieht das liechtensteinische BPVG nur Mindestleistungen bzw. deutlich tiefere Sparbeiträge als die Schweiz vor. Eine Erhöhung der Altersleistungen kann im Beitragsprimat (nach welchem nahezu alle Arbeitnehmenden versichert werden) nur dann erreicht werden, wenn der einzelne Versicherte im Zeitpunkt der Pensionierung ein grösseres Altersguthaben vorweisen kann. Darauf kann mit mehreren Massnahmen hingewirkt werden:

Senkung der Eintrittsschwelle

Die Steigerung des Leistungsniveaus wird mit der Senkung der Eintrittsschwelle gefördert. Aktuell setzt die Versicherungspflicht bei einem massgebenden Jahreslohn von wenigstens drei Viertel der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung, somit bei CHF 20 880, ein. Diese Eintrittsschwelle gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad und pro Arbeitgeber. Diese sogenannte Eintrittsschwelle soll im Rahmen der Revision auf CHF 13 920 gesenkt werden. Der Regierung wird die Ermächtigung erteilt, auf Verordnungsebene diesen Betrag der Teuerung anzupassen. Das in der Schweiz geltende Mindesteinkommen, welches derzeit erzielt werden muss, um dem Obligatorium der beruflichen Vorsorge zu unterstehen, entspricht CHF 21 060 (drei Viertel der maximalen Altersrente der schweizerischen AHV). Im Rahmen der Altersvorsorge 2020 ist vorgesehen, das massgebende Mindesteinkommen auf rund CHF 14 000 herabzusetzen.

Diese Massnahme soll insbesondere die Vorsorge von Teilzeiterwerbstätigen und von Personen mit tiefen Einkommen verbessern. So verbleiben beispielsweise Personen, welche ihr Arbeitspensum reduzieren oder in schwankenden Pensen arbeiten, vermehrt dennoch in der betrieblichen Vorsorge und können ihr Alters-

kapital äufnen. Hiervon betroffen sind häufig Frauen, welche ihr Arbeitspensum nach der Geburt eines Kindes reduzieren.

Das Amt für Statistik hat anhand anonymisierter Basisdaten der Lohnstatistik 2012 eruiert, wie viele Arbeitsverhältnisse aufgrund dieser Massnahme neu unter die Versicherungspflicht der betrieblichen Vorsorge fallen würden. Von der Lohnstatistik 2012 sind 39 010 Arbeitsverhältnisse umfasst. Ende 2012 gab es gemäss der Beschäftigungsstatistik 37 284 Arbeitsplätze. Die Zahl der für das ganze Jahr 2012 erfassten Arbeitsverhältnisse liegt damit 5% höher als die Zahl der Arbeitsplätze am Jahresende. Dies ist gemäss Angaben des Amtes für Statistik auf Arbeitsplatzwechsel während des Jahres zurückzuführen sowie auf Personen, welche gleichzeitig mehreren Teilzeitbeschäftigungen nachgehen. Berücksichtigt man nur Arbeitsverhältnisse von Personen über 24 Jahren und mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten, so verbleiben 32'446 Arbeitsverhältnisse. Von diesen 32'446 Arbeitsverhältnissen erreichen 1'224 Arbeitsverhältnisse einen hochgerechneten Jahresbruttolohn von mindestens CHF 13'920 und weniger als CHF 20'880. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Basisdatensatz des Amtes für Statistik den grössten Teil der Arbeitsverhältnisse enthält, es handelt sich jedoch nicht um eine Vollerhebung aller Arbeitsverhältnisse. Ebenfalls ist zu beachten, dass die Auswertung anhand der Anzahl Arbeitsverhältnisse und nicht anhand der Anzahl Personen erfolgen konnte. Zwischen den beiden Parametern können sich Abweichungen ergeben, weil eine Person unter Umständen mehrere Arbeitsverhältnisse mit einem Einkommen zwischen CHF 13 920 und CHF 20 880 haben kann und entsprechend mehrfach statistisch erfasst ist.

Aufhebung des Freibetrages

Von dem für die Versicherung in der betrieblichen Personalvorsorge anrechenbaren Lohn wird aktuell ein Freibetrag in der Höhe des Jahresbetrags der minima-

len Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung abgezogen. Dieser beläuft sich auf CHF 13 920 (Stand: 2015). Für Teilbeschäftigte ist der Freibetrag dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festzusetzen. Der Freibetrag kann reglementarisch niedriger festgesetzt oder zur Gänze abbedungen werden. Mit diesem Abzug soll eine Doppelversicherung vermieden werden. Es besteht die Annahme, dass dieser Teil des massgebenden Jahreslohnes im Versicherungsfall durch die Leistungen der Alters- und Hinterlassenenversicherung bzw. durch die Invalidenversicherung abgedeckt wird. Wird der Freibetrag weggelassen, so erhöht sich der versicherte Lohn. Durch dessen Erhöhung kann das Leistungsniveau gesteigert werden. Der Sparprozess wird gefördert. Diese Massnahme ist insbesondere für tiefe Einkommen relevant und sinnvoll (Beiträge auf höherem versichertem Lohn, höhere Risikoleistungen). Zudem führt die Aufhebung zu einer Reduktion in der Administration bei den Vorsorgeeinrichtungen.

Auch die schweizerische Gesetzesvorlage zur Altersvorsorge 2020 sieht den Verzicht auf den Koordinationsabzug (Freibetrag) vor, welcher aktuell 7/8 der maximalen Altersrente der schweizerischen AHV beträgt (2014: CHF 24 570).

Erhöhung der Altersbeiträge

In der Altersversicherung sind gemäss geltendem Recht 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. Eine Erhöhung des entsprechenden Beitragssatzes auf mindestens 8% für den einzelnen Arbeitnehmer fördert den Sparprozess mit dem Ziel, das Leistungsniveau durch den zusätzlichen Sparbetrag anzuheben bzw. die Auswirkungen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes abzufedern. Die gesetzlich vorgeschriebenen Altersgutschriften für den einzelnen Arbeitnehmer werden von 6% auf 8% erhöht. Dabei ist anzuführen, dass nur eine Vorsorgeeinrichtung Altersgutschriften in der Höhe

von 6% vorsieht. Die übrigen Vorsorgeeinrichtungen sehen bereits heute eine Mindestbeitragshöhe von 8% vor. Versicherte sowie Arbeitgeber, welche bereits heute weitergehende überobligatorische Beitragsleistungen vorsehen, werden daher von dieser Massnahme nicht tangiert.

Das schweizerische BVG sieht im Gegensatz zum liechtensteinischen Recht eine altersmässige Staffelung der Altersgutschriften vor (7% bis 18% des koordinierten Lohnes). Im Zuge der Altersvorsorge 2020 wird diese Staffelung beibehalten, die altersmässige Abstufung der Altersgutschriftensätze wird jedoch etwas abgeflacht (keine Erhöhung der Altersgutschriften mehr ab Alter 45).

Früher einsetzender Sparprozess

Indem der Sparprozess für die Altersvorsorge nicht mehr wie bisher mit Vollendung des 23. Altersjahres, sondern bereits mit Vollendung des 19. Altersjahres einsetzen soll, können wertvolle Beitragsjahre hinzugewonnen werden. Diese Massnahme birgt langfristig das Potential für eine tatsächliche Erhöhung des Leistungsniveaus; dies nicht nur durch den früher einsetzenden Sparprozess, sondern auch durch den länger ausschöpfbaren Zinseszinsseffekt. Ein noch früherer Einstieg in den Sparprozess wird deshalb nicht als sinnvoll erachtet, da sich Jugendliche vor Vollendung des 19. Altersjahres regelmässig noch in der Ausbildung befinden und damit die Eintrittsschwelle für die betriebliche Personalvorsorge in der Regel nicht erreichen. Zu berücksichtigen ist, dass es sich um eine sehr langfristige Massnahme handelt, welche die Probleme der heute über 24-Jährigen nicht löst. Personen, welche bei Inkrafttreten des Gesetzes das 24. Altersjahr bereits überschritten haben, können nicht vom früher einsetzenden Sparprozess und dem damit verbundenen Zinseszinsseffekt profitieren.

Auswirkungen

Die untenstehende Tabelle soll die Auswirkungen der Erhöhung des Sparbeitrages sowie der Aufhebung des Freibetrages anhand dreier unterschiedlicher Jahreseinkommen darstellen. Zum Zweck einer einfachen Darstellung werden keine Lohnkarriere sowie keine Teuerung angenommen. Weiter wird von 40 Beitragsjahren, einer gleichbleibenden Verzinsung von 1.5% sowie von einem Rentenumwandlungssatz in der Höhe von 6% ausgegangen.

		Bisher	Neu	Bisher	Neu	Bisher	Neu
Jahreslohn		54'000.00	54'000.00	72'000.00	72'000.00	102'000.00	102'000.00
Monatslohn (12M/Jahr)		4'500.00	4'500.00	6'000.00	6'000.00	8'500.00	8'500.00
Freibetrag		-13'920.00		-13'920.00		-13'920.00	
Versicherter Jahreslohn		40'080.00	54'000.00	58'080.00	72'000.00	88'080.00	102'000.00
Altersbeitrag		6.00%	8.00%	6.00%	8.00%	6.00%	8.00%
		2'404.80	4'320.00	3'484.80	5'760.00	5'284.80	8'160.00
Arbeitgeber		50%	50%	50%	50%	50%	50%
		1'202.40	2'160.00	1'742.40	2'880.00	2'642.40	4'080.00
Arbeitnehmer		50%	50%	50%	50%	50%	50%
		1'202.40	2'160.00	1'742.40	2'880.00	2'642.40	4'080.00
Zins	1.50%	130'503.43	234'437.30	189'112.76	312'583.07	286'794.97	442'826.01
Beitragsjahre	40	130'503.43	234'437.30	189'112.76	312'583.07	286'794.97	442'826.01
davon Summe Sparbeiträge		96'192.00	172'800.00	139'392.00	230'400.00	211'392.00	326'400.00
Umwandlungssatz		6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%
Jahresrente		7'830.21	14'066.24	11'346.77	18'754.98	17'207.70	26'569.56
Monatsrente		652.5	1'172.2	945.6	1'562.9	1'434.0	2'214.1

Grundsätzlich ist anzunehmen, dass die Erhöhung des Leistungsniveaus in der betrieblichen Personalvorsorge das Risiko der Altersarmut senkt. Die Massnahmen resultieren zwar sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer in einer Erhöhung der Lohnnebenkosten, zu betrachten ist aber der langfristige Nutzen der Massnahmen. Dieser liegt in der besseren Absicherung der Bevölkerung für den Ruhestand. Die im Rahmen der Revision vorgeschlagene Verteilung der Massnahmen auf mehrere Parameter ist sinnvoll. Es ist jedoch klarzustellen, dass trotz all dieser vorgeschlagenen Massnahmen der Lebensstandard im Rentenalter nicht beibehalten werden kann.

Im Rahmen der Prüfung möglicher Auswirkungen der Massnahmen wurde Folgendes anhand der Jahresrechnungen 2013 festgestellt: Sieben der acht Sammelstiftungen sehen bei ihren Vorsorgeplänen eine Eintrittsschwelle von CHF 20 880 und 11 der 16 betriebseigenen sowie öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen eine Eintrittsschwelle unter CHF 20 880 vor. Hinsichtlich des Freibetrags von CHF 13 920 kann festgehalten werden, dass 13 der 16 betriebseigenen und öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen bereits heute keinen Freibetrag (8 Vorsorgeeinrichtungen) bzw. einen Freibetrag unter CHF 13 920 festlegen. Die Erhöhung der Altersbeiträge von 6% auf 8% stellt keinen eigentlichen Praxisbruch dar. Bereits heute gilt bei sämtlichen Vorsorgeeinrichtungen – mit Ausnahme von einer Vorsorgeeinrichtung - ein Altersbeitrag von über 6%.

Aufgrund der Kleinheit des liechtensteinischen Vorsorgemarktes lassen sich keine Tendenzen in Bezug auf spezifische Unterschiede im Bereich der Sektoren erkennen mit Ausnahme der Höhe der Altersgutschriften, bei welchem sich der Finanzdienstleistungssektor klar vom Obligatorium abhebt.

Die nachfolgende Tabelle soll die tatsächlichen Auswirkungen der Massnahmen zur Anhebung des Leistungsniveaus auf die Lohnnebenkosten aufzeigen. In der Tabelle wurden folgende Massnahmen berücksichtigt:

- Die Eintrittsschwelle für die Versicherungspflicht in der betrieblichen Vorsorge wird von aktuell CHF 20 880 auf neu CHF 13 920 gesenkt. Somit sind neu sämtliche Arbeitnehmende, welche einen Jahreslohn von CHF 13 920 erzielen, in der betrieblichen Vorsorge versichert.
- Der Freibetrag, also jener Teil des Lohnes, welcher nicht versicherungspflichtig ist, wird abgeschafft. Bis anhin konnte vom versicherungspflichtigen Lohn ein Freibetrag in der Höhe von CHF 13 920 abgezogen werden.

Mit dieser Massnahme wird der versicherte Lohn des einzelnen Versicherten erhöht.

- Die Beiträge für den einzelnen Arbeitnehmer an die Altersleistungen werden von 6% auf 8% erhöht. Diese werden wie bisher mindestens hälftig vom Arbeitgeber getragen. Mit Ausnahme von einer Vorsorgeeinrichtung sehen bereits heute sämtliche übrigen Vorsorgeeinrichtungen Beiträge in der Höhe von über 6% vor.

In der Tabelle nicht berücksichtigt wurde der verlängerte Sparprozess, gemäss welchem die obligatorische Versicherung für das Alter zukünftig bereits am 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres einsetzt (bisher: 1. Januar nach Vollendung des 23. Altersjahres).

Durch das beschriebene Massnahmenpaket werden die Lohnnebenkosten erhöht. Im Lohnbereich zwischen CHF 13 920.- und CHF 20 880.- sind bisher keine Vorsorgekosten angefallen. Durch die Senkung der Eintrittsschwelle werden zukünftig vermehrt Teilzeitbeschäftigte sowie Personen mit geringem Einkommen von der Versicherung in der betrieblichen Vorsorge profitieren können. Dies trägt einerseits zur Steigerung der Attraktivität für Arbeitnehmende bei, verursacht beim Arbeitgeber jedoch höhere Kosten. Das von der Regierung vorgesehene Massnahmenpaket bewirkt, dass künftig mehr Personen eine Altersvorsorge aufbauen können.

Vergleich der BPVG-Beiträge

BPVG-pflichtiger Lohn		alt: Beiträge AG und AN je		neu: Beiträge AG und AN je	
pro		4%* (abzüglich Freibetrag)		4%	
Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat
13'920	1'160	0.--	0.--	557	46
15'000	1'250	0.--	0.--	600	50
20'880	1'740	278	23	835	70
30'000	2'500	643	54	1'200	100
54'000	4'500	1'603	134	2'160	180
72'000	6'000	2'323	194	2'880	240
83'520	6'960	2'784	232	3'341	278
102'000	8'500	3'523	294	4'080	340

Quelle: FMA

* Für den einzelnen Arbeitnehmer sind mindestens 6% des anrechenbaren Lohnes für die Altersvorsorge zu verwenden; für den Gesamtbestand der Arbeitnehmer mindestens 8% des anrechenbaren Lohnes (Beitragsverhältnis von 50/50).

Es ist unbestreitbar, dass die oben dargelegten Massnahmen zu höheren Beiträgen sowohl für die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber führen werden. Ebenfalls werden Teilzeitbeschäftigte und Personen mit einem geringen Erwerbseinkommen spürbare Nettolohneinbussen hinnehmen müssen.

Im Vergleich zur Schweiz, welche nach Alter gestaffelte Sparbeiträge zwischen 7% und 18% vorsieht, werden auch mit dem vorgeschlagenen Massnahmenpaket die Arbeitgeber in Liechtenstein bei den Lohnnebenkosten für die 2. Säule deutlich weniger belastet.

3.3 Atypische Arbeitsverhältnisse

Die betriebliche Vorsorge soll zusammen mit der AHV einen angemessenen Lebensstandard im Rentenalter ermöglichen. Schwierigkeiten ergeben sich diesbezüglich bei Personen, welche nicht Arbeitnehmer oder in sogenannt atypischen Arbeitsverhältnissen (z.B. häufig wechselnde oder befristete Anstellungen) tätig

sind. Im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklung sind immer mehr Arbeitnehmer in sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Obwohl ein Erwerbseinkommen erzielt wird, sind diese Personen in der betrieblichen Personalvorsorge nicht versichert und erhalten somit im Rentenalter lediglich eine Rente der 1. Säule. Diese reicht häufig nicht aus, um einen angemessenen Lebensstandard fortzuführen. In Teilzeit beschäftigte Personen, welche bei einem Arbeitgeber nicht die Schwelle von CHF 20 880 (Stand: 2015) erreichen, unterstehen nicht der Versicherungspflicht gemäss BPVG. Ebenfalls nicht der Versicherungspflicht unterliegen Personen, die ihr Einkommen im Rahmen verschiedener Arbeitsverhältnisse erzielen, aber mit keinem davon die Eintrittsschwelle erreichen.

Um den davon betroffenen Personen einen verbesserten Vorsorgeschutz zu bieten, soll zum einen die Eintrittsschwelle gesenkt werden. Des Weiteren soll die Problematik durch die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung entschärft werden. Personen, welche im Dienste mehrerer Arbeitgeber stehen und gesamthaft einen massgebenden Jahreslohn von mindestens CHF 13 920 erreichen, sollen sich künftig bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer ihrer Arbeitgeber angehört, freiwillig versichern lassen können, sofern deren reglementarische Bestimmungen dies vorsehen. In diesem Falle schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jeweils die Hälfte der Beiträge, die auf den bei ihm bezogenen Lohn entfallen. Auf Begehren des Versicherten übernimmt die zuständige Vorsorgeeinrichtung das Inkasso gegenüber dem Arbeitgeber. Die Versicherung sollte – soweit möglich – für sämtliche Arbeitsverhältnisse bei einer Vorsorgeeinrichtung durchgeführt werden; hierdurch ergibt sich ein günstigeres Verhältnis zwischen Verwaltungskosten und Vorsorgeschutz. Diese Regelung wird die Vorsorgeeinrichtungen sowie die Arbeitgeber vor Herausforderungen stellen. Die einzelnen Vorsorgeeinrichtungen müssen über Informationen hinsichtlich sämtlicher Arbeitsverhältnisse und Löhne der zu versichernden Person verfügen. Zudem muss untereinander

geregelt sein, welche Vorsorgeeinrichtung für die Erfassung des betroffenen Versicherten zuständig ist.

3.4 Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender

Die Vorlage enthält ebenfalls eine Massnahme für ältere Arbeitnehmer, um ihre Arbeitsmarktbeteiligung letztlich zu fördern, den Eintritt des Ruhestands zu flexibilisieren und eine Pensionierung in Teilschritten zu ermöglichen, und zwar ohne, dass die Vorsorgeleistungen zwingend reduziert werden. Es ist vorgesehen, dass die Vorsorgeeinrichtung reglementarisch die Möglichkeit festlegen kann, dass die versicherte Person Lohnreduktionen in Folge eines reduzierten Beschäftigungsgrades vor dem Rentenalter durch eigene Beiträge auffangen kann. Diese Möglichkeit gilt für Personen, deren Lohn sich nach dem frühesten reglementarischen Rentenalter um höchstens die Hälfte reduziert. Eine solche Weiterversicherung des bisherigen versicherten Lohnes soll höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen. Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterversicherung des bisherigen Lohnes nicht zur hälftigen Beitragszahlung verpflichtet. Entsprechend führt diese Massnahme auch im Falle einer reglementarischen Umsetzung nicht zwingend zu höheren Arbeitgeberbeiträgen. Diese Möglichkeit der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender wurde in der Schweiz im Rahmen der Strukturreform eingeführt.

Das schweizerische BVG beinhaltet in Art. 33b eine weitere Regelung in Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender. Mit dem aufgeschobenen Altersrücktritt wurde eine Gesetzesgrundlage zur Weiterversicherung bis zum Erreichen des 70. Altersjahres geschaffen. Da es sich um eine überobligatorische Ausdehnung der Beitragszeit handelt, und es den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen bereits heute frei steht, eine diesbezügliche Regelung vorzusehen, wird von der Aufnahme einer entsprechenden gesetzlichen Bestimmung abgesehen.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Gesetz zur Abänderung des BPVG

Zu Art. 1a (neu)

Der bestehende Zweckartikel (Art. 1) enthält keinerlei Aussagen über die Grundsätze der betrieblichen Personalvorsorge. Mit Art. 1a werden nun die Grundsätze ins Gesetz aufgenommen, auf denen die betriebliche Vorsorge beruht. Es sind dies die Grundsätze der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit und des Versicherungsprinzips.

Die betriebliche Vorsorge basiert auf dem Gedanken der Kollektivität. Versicherte sollen auf kollektiver Basis mit gleichen Rahmenbedingungen versichert werden. Im Allgemeinen besteht ein Versichertenkollektiv aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers. Es ist jedoch gestattet, innerhalb der Arbeitnehmer Gruppenbildungen vorzunehmen und diese Gruppen nach verschiedenen Vorsorgeplänen zu versichern. Massgebend ist, dass sich die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu einem versicherten Kollektiv nach objektiven Kriterien richten muss. Solche Kriterien sind die ausgeübte Tätigkeit, womit eine Unterscheidung in der Versicherung beispielsweise zwischen Beschäftigten der Administration, des Aussendienstes oder der Produktion zulässig ist, die hierarchische Stellung im Betrieb, die Funktion, der Arbeitsort oder auch das Dienstalter. Die entsprechenden reglementarischen Bestimmungen zur Gruppenbildung müssen allgemein und unpersönlich gefasst sein, da auf eine einzelne Person zugeschnittene Kriterien den Grundsatz der Kollektivität verletzen würden. Somit sind die Ausgestaltungsmöglichkeiten zahlreich. Nicht zulässig als objektives Kriterium ist das Abstellen auf das Geschlecht, die Religion oder die Nationalität.

Bei Arbeitgebern, unabhängig davon ob es sich um eine natürliche oder eine juristische Person handelt, die einen einzelnen Arbeitnehmer beschäftigen, gilt der

Grundsatz der Kollektivität dann als gewährt, wenn das Reglement grundsätzlich die Aufnahme mehrerer Personen zulassen würde. Somit muss eine virtuelle Kollektivität bestehen. Nicht zulässig ist eine Vorsorgelösung, die auf eine einzelne Person zugeschnitten ist, sei es in einer speziellen Ausgestaltung des versicherten Lohns, der Beiträge oder der Ausgestaltung der Leistungen bei Tod und Invalidität.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ergibt sich aus dem Gleichbehandlungsgebot. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht absolut. Der Grundsatz ist eingehalten, wenn für alle Versicherten eines Versichertenkollektivs identische reglementarische Bestimmungen gelten. Innerhalb eines Kollektivs ist eine Bevorzugung oder Diskriminierung einer einzelnen Person aufgrund subjektiver Erwägungen unzulässig.

Der Grundsatz der Planmässigkeit beinhaltet die Nachvollziehbarkeit einer Finanzierung oder einer Leistung. Individuelle Finanzierungs- oder Leistungsbestimmungen entsprechen nicht einer Planmässigkeit und sind demzufolge nicht zulässig. Die künftigen Leistungen und deren Finanzierung müssen im Voraus bekannt sein und sich auf einen Versicherungsplan stützen, dessen Parameter nach fachlich anerkannten Grundsätzen festgelegt worden ist. Der Grundsatz der Planmässigkeit schliesst ferner die Ausrichtung von Leistungen aus, für die keine reglementarische Grundlage besteht. Mit einer Finanzierung gemäss Art. 7 wird der Grundsatz der Planmässigkeit bezüglich der Altersversicherung umgesetzt.

Der Grundsatz des Versicherungsprinzips erfordert, dass die betriebliche Vorsorge Risikoleistungen ausrichtet, welche durch entsprechende Beiträge gedeckt sind und auf versicherungsmathematischen Grundlagen beruhen. Durch die Aufnahme des Versicherungsprinzips wird sichergestellt, dass reine Spareinrichtungen, welche ausschliesslich der Äufnung eines Alterskapitals dienen, nicht der betrieblichen Vorsorge zuzuordnen wären. Durch die gesetzliche Ausgestaltung

der Leistungen bei Tod und Invalidität gemäss Art. 8a und 8b wird dem Versicherungsprinzip Rechnung getragen.

Die Umschreibung dieser vier in Art. 1a genannten Grundsätze erfolgt jedoch nicht auf Gesetzesstufe. Die Regierung wird die Präzisierung der Grundsätze im oben geschilderten Sinne auf Verordnungsstufe vornehmen.

Zu Art. 2 Abs. 2, 3 und 4

Sowohl in Abs. 2 als auch in Abs. 3 erfolgt eine Anpassung der Verweise. Damit ist keine inhaltliche Änderung verbunden. Der Verweis auf Art. 9 Abs. 4 entfällt. Diese Bestimmung ist neu in Art. 10 Abs. 1 enthalten und wird durch die bestehenden Verweise gedeckt.

Das Gesetz verwendet bei der Bezeichnung der betroffenen Personen jeweils die männliche Bezeichnung (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Selbständigerwerbender, Bezüger, Versicherter). Mit Aufnahme des neuen Abs. 4 wird dargelegt, dass unter der verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnung Angehörige des weiblichen wie auch des männlichen Geschlechts zu verstehen sind.

Zu Art. 3 Abs. 1a, Abs. 3 Bst. e und Abs. 4

Bezüger von Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung sind bereits heute obligatorisch der betrieblichen Vorsorge unterstellt. Abs. 1a entspricht weitgehend der bisherigen Gesetzesnorm von Art. 4 Abs. 1a. Gestrichen werden soll jedoch der Verweis auf die Ganzarbeitslosigkeit, da in der Praxis bereits heute auch in Bezug auf teilarbeitslose Personen die Risikoversicherung durchgeführt wird. Dieser Absatz wird nun jedoch in Art. 3 eingefügt, womit alle unter das Obligatorium fallende Personen in einem Artikel erfasst sind.

Aufgrund der im nachfolgenden Art. 4 Abs. 1 vorgeschlagenen Senkung der Eintrittsschwelle ergibt sich ein Anpassungsbedarf.

Schliesst sich ein Arbeitnehmer freiwillig einer Vorsorgeeinrichtung an, deren reglementarische Bestimmungen dies zulassen, wird der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sich an den Kosten der Versicherung zu beteiligen. Beim freiwilligen Anschluss eines Arbeitnehmers, der nicht unter das Obligatorium fällt, besteht somit keine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur anteiligen Übernahme der Beiträge gemäss Art. 7 Abs. 4. Der sich freiwillig versichernde Arbeitnehmer muss somit ohne anderslautende reglementarische Bestimmungen die gesamten Kosten selbst tragen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Arbeitnehmer im Dienste mehrerer Arbeitgeber, für welche im neu ins Gesetz aufgenommenen Art. 4a die Möglichkeit geschaffen wird, sich im Rahmen der betrieblichen Vorsorge zu versichern. Erfolgt eine Versicherung aufgrund von Art. 4a, hat sich der Arbeitgeber resp. haben sich die Arbeitgeber an den Kosten anteilmässig zu beteiligen.

Zu Art. 4

Die Voraussetzungen der obligatorischen Versicherung, insbesondere bezüglich des zu versichernden Lohnes und bezüglich des Beginns der Versicherung, sind neu gefasst worden.

Abs. 1 legt fest, dass der obligatorischen Versicherung jene Arbeitnehmer unterstellt werden, deren Jahreslohn wenigstens CHF 13 920 erreicht. Fortan wird für die obligatorische Unterstellung jedoch nicht mehr das Erzielen eines massgebenden Jahreslohnes von drei Viertel der maximalen Altersrente als Unterstellungskriterium genommen.. Wer ein massgebendes Einkommen über CHF 13 920 g erzielt, überschreitet die „Eintrittsschwelle“ und muss versichert werden. Die neue Regelung führt einerseits dazu, dass Arbeitnehmer mit geringerem Einkommen sowie Teilzeitbeschäftigte ebenfalls versichert werden. Damit wird der Kreis der Versicherten auf Arbeitnehmer mit kleineren Einkommen ausgeweitet. Sie geniessen fortan eine Versicherungsdeckung bei Eintritt der Leistungsfälle

Tod und Invalidität und bauen ebenfalls ein Altersguthaben im Hinblick auf den Altersrücktritt auf. Der Regierung wird die Ermächtigung erteilt, auf Verordnungsebene den für den Eintritt der Versicherungspflicht massgebenden Jahreslohn der Teuerung anzupassen.

Abs. 2 legt fest, dass die Versicherungspflicht für die Risiken Tod und Invalidität mit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs beginnt. Damit erfolgt eine Abkehr von der bisherigen Regelung, wonach der Beginn der Versicherungspflicht für den Vorsorgeschutz bei Invalidität und bei Tod unterschiedlich geregelt ist. Zudem erfolgt eine Klärung, dass die Versicherungspflicht nicht nach Vollendung des 17. Altersjahrs beginnt, somit während des Kalenderjahres, sondern per 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs. Dies stellt eine Erleichterung in der Durchführung der betrieblichen Vorsorge dar.

Die Versicherungspflicht für die Altersleistungen beginnt neu mit dem 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahrs. Bisher begann die Beitragspflicht für die Altersleistungen nach Vollendung des 23. Altersjahrs. Die Vorverschiebung der Beitragspflicht führt dazu, dass ein höheres Altersguthaben aufgebaut wird.

Für junge Arbeitnehmer, welche durch die Senkung des Eintrittsalters versicherungspflichtig werden, wird in den Übergangsbestimmungen (Abs. 2) eine Übergangsregelung mit aufgeschobenem Beginn der Versicherungspflicht vorgesehen. Damit werden Arbeitgeber, welche einen oder mehrere jüngere Arbeitnehmer haben, während einer zeitlich begrenzten Übergangsperiode finanziell entlastet.

Der bisherige Abs. 4 ist leicht überarbeitet worden und spricht nun von einem Ende der Versicherungspflicht und nicht mehr wie bis anhin vom Erlöschen der Versicherung. Der Beendigungsgrund des Erreichens des ordentlichen Rentenalters wurde der Vollständigkeit halber aufgenommen. Vorsorgeeinrichtungen

steht es wie bis anhin jedoch frei, reglementarisch die Weiterversicherung über das ordentliche Rentenalter hinaus zu ermöglichen (Art. 8 Abs. 1 und 2).

Abs. 4 wird neu zu Abs. 3.

Neu ins Gesetz aufgenommen wird in Abs. 4 die Bestimmung, dass während der Dauer von einem Monat nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für die Risiken Tod und Invalidität eine Nachdeckung besteht. Damit soll sichergestellt werden, dass bei einem kurzen Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen keine Deckungslücke eintritt. Die bestehende Regelung entspricht im Übrigen der schweizerischen Regelung in Art. 26 Abs. 3 BVG.

Zu Art. 4a (neu)

Dieser Artikel ist neu in das Gesetz aufgenommen worden und gibt Arbeitnehmern, welche im Dienste mehrerer Arbeitgeber stehen, einen Anspruch auf Versicherung in der betrieblichen Vorsorge. Damit wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer mit mehreren Teilzeitstellen, in denen sie unter Umständen gesamthaft ein Jahreseinkommen erzielen, welches über der Eintrittsschwelle liegt, einen Versicherungsschutz geniessen. Es wird ein Anspruch eingeräumt auf die Versicherung in der Vorsorgeeinrichtung eines Arbeitgebers, sofern diese eine solche Versicherung reglementarisch vorsieht.

Abs. 2 legt fest, dass einem Arbeitnehmer, welcher den gesamten Beitrag an die Vorsorgeeinrichtung entrichtet, gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber ein proportionaler Rückerstattungsanspruch für den Arbeitgeberanteil zusteht. Um diesen Rückerstattungsanspruch zu belegen, stellt ihm die Vorsorgeeinrichtung eine entsprechende Bescheinigung über die erfolgte Beitragsentrichtung aus.

Will der Arbeitnehmer das Beitragsinkasso nicht selbst übernehmen, ist gestützt auf Abs. 3 die Vorsorgeeinrichtung verpflichtet, dies bei den einzelnen Arbeitgebern zu tun.

Die neue Bestimmung des Art. 4a ist dem schweizerischen Art. 46 BVG nachgebildet. Gemäss schweizerischem Recht kann der Arbeitnehmer wählen, ob er sich bei der Auffangeinrichtung oder bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer seiner Arbeitgeber angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen will, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen. Die praktische Bedeutung der Bestimmung ist in der Schweiz eher gering (rund 100 Personen sind bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichert). Auch in Liechtenstein dürfte die praktische Bedeutung eher gering sein; unklar ist denn auch, ob die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen überhaupt reglementarisch eine freiwillige Versicherung vorsehen werden. In der Schweiz haben Vorsorgeeinrichtungen die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung nur selten reglementarisch aufgenommen.

Zu Art. 4b (neu)

Diese Bestimmung eröffnet die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer im Hinblick auf eine spätere Pensionierung sein Arbeitspensum schrittweise abbaut. Um im Zeitpunkt der Pensionierung keine Rentenkürzung aufgrund verringerter Beitragszahlungen zu erleiden, eröffnet Art. 4b die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seinen bisherigen erzielten Lohn weiter versichert. Voraussetzung ist, dass der Lohn nach Teilpensionierung nicht tiefer als die Hälfte des bisherigen Lohnes ist. Die Weiterversicherung kann längstens bis zum Erreichen des reglementarischen Rentenalters erfolgen. Die gesamten Beiträge, welche auf den wegfallenden, weiter versicherten Lohnbestandteil entfallen, sind vom Arbeitnehmer zu entrichten. Reglementarisch kann vorgesehen werden, dass sich der Arbeitgeber an diesen Beiträgen beteiligt.

Bei der Bestimmung um die Weiterversicherung handelt es sich um eine „Kann-Bestimmung“. Will eine Vorsorgeeinrichtung die Weiterversicherung ermöglichen, muss sie dies reglementarisch tun. Ohne eine entsprechende reglementarische Bestimmung über die Zulässigkeit der Weiterversicherung besteht für einen Arbeitnehmer kein Anspruch auf Weiterversicherung.

Zu Art. 4c (neu)

Die Möglichkeit zur Versicherung eines ins Ausland entsendeten Arbeitnehmers war bis anhin in Art. 7 Abs. 8 geregelt, allerdings unter dem Titel der Beiträge. In Art. 4c wird nunmehr die Rechtsgrundlage geschaffen, um überhaupt diese Personen weiter zu versichern. Der bisherige Art. 7 Abs. 8 wird wortgleich übernommen.

Zu Art. 4d (neu)

Der bisherige Art. 4a (Überprüfung der Anschlusspflicht) wird neu Art. 4d. Die Abs. 1 bis 3 und 5 bis 7 bleiben unverändert. Abs. 4 wird durch einen 2. Satz wie folgt ergänzt: „Die Regierung legt durch Verordnung das Verfahren zur Zuweisung der säumigen Arbeitgeber fest.“

Arbeitgeber, welche sich zur Durchführung der betrieblichen Vorsorge keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen haben, werden wie bereits anhin durch die Aufsichtsbehörde einer Vorsorgeeinrichtung zur Versicherung zugewiesen (Abs. 4 1. Satz). Das Verfahren der Zuweisung ist bisher gesetzlich nicht näher geregelt. Die bestehende Regelung von Art. 4a Abs. 4 BPVG konkretisiert die Kriterien der Zuteilung des Zwangsanschlusses auf die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen nicht. Nach Ansicht des Staatsgerichtshofes wäre es aus rechtsstaatlicher Sicht wünschenswert, wenn der Gesetzgeber diesen Punkt normiert. Bislang erfolgte die Zuteilung anhand eines Verteilschlüssels, mit welchem einerseits der Zielerreichungsgrad und andererseits der Marktanteil berücksichtigt wurde. Die-

ser von der FMA angewendete Verteilschlüssel wurde vom Staatsgerichtshof gestützt (Urteil des StGH 2012/112 vom 10. Dezember 2013). Der Regierung wird neu im 2. Satz von Abs. 4 die Kompetenz erteilt, das Verfahren auf Verordnungsstufe zu regeln.

Zu Art. 6 Abs. 1, 4 bis 7

Gegenüber der bisherigen Regelung werden die Bestimmungen bezüglich Freibetrag ersatzlos gestrichen (Abs. 1). Fortan ist jeder Arbeitnehmer, welcher einen Jahreslohn über der in Art. 4 Abs. 1 festgelegten Eintrittsschwelle erzielt, obligatorisch zu versichern.

Die geltenden Abs. 2 und 3 bleiben unverändert.

Die bisherigen Abs. 4 und 5 werden infolge Streichens der Anwendung des Freibetrages aufgehoben.

Der neue Abs. 4 übernimmt in einer neuen Formulierung eine Regelung, die bis anhin in Abs. 6 enthalten war. Dies gibt der Vorsorgeeinrichtung die Möglichkeit, für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer den zu versichernden Lohn und den maximal zu versichernden Lohn entsprechend dem Beschäftigungsgrad niedriger festzusetzen.

Abs. 7 wird aufgehoben.

Zu Art. 7 (neu)

Der bestehende Art. 7 ist weitgehend überarbeitet worden. Abs. 1 enthält die Bestimmung, dass die Vorsorgeeinrichtung die Höhe der Beiträge festlegt. Damit wird sichergestellt, dass die Vorsorgeeinrichtung die Versicherung nach dem Grundsatz der Planmässigkeit durchführt. Die reglementarisch festzulegenden Beiträge beinhalten die Beiträge für die Altersversicherung, die Risikoversiche-

rung, Beiträge für allfällige Sanierungen, für weitere Leistungen sowie für Verwaltungskosten und den Sicherheitsfonds.

Abs. 2 enthält die Bestimmung, dass die Beiträge für die Altersversicherung mindestens 8% des versicherbaren Lohnes gemäss Art. 6 betragen müssen. Damit erfolgt eine Erhöhung der Beiträge um 2%, was bereits heute bei fast allen Vorsorgeeinrichtungen der Fall ist.

Erfolgt aufgrund einer reglementarischen Bestimmung einer Vorsorgeeinrichtung eine Weiterversicherung über das ordentliche Rentenalter gemäss AHV hinaus, sind gemäss Abs. 3 nur noch die Beiträge für die Altersleistung zu entrichten. Bei einer Weiterversicherung über das ordentliche Rentenalter hinaus sind somit die Leistungsfälle Tod und Invalidität nicht mehr versichert, was der Bestimmung in Art. 8 Abs. 2 entspricht. Tritt ein Invaliditätsfall ein, erfolgt eine Alterspensionierung.

Neu wird in Abs. 4 die bisherige Regelung so präzisiert, dass eine individuelle Beitragsparität bestehen muss. Für jeden einzelnen Arbeitnehmer müssen die Beiträge mindestens hälftig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt werden. Die für einen Arbeitnehmer aufgewendeten Beiträge stehen ausschliesslich diesem zu. Damit soll eine Querfinanzierung zwischen einzelnen Versicherten oder Versichertengruppen vermieden werden.

Abs. 5 regelt die Fälligkeit und die Folgen des Verzugs. Die im bisherigen Abs. 5 enthaltene Bestimmung, wonach ein Arbeitgeber seine Beiträge auch im Voraus im Rahmen einer Beitragsreserve überweisen kann, ist neu in Abs. 6 enthalten.

Zu Art. 8 Abs. 1, 2 und 3

In Abs. 1 ist neu die Bestimmung enthalten, wonach der Anspruch auf eine Altersleistung in Übereinstimmung mit dem Erreichen des ordentlichen Renten-

ters der AHV entsteht. Damit erfolgt eine Abkehr von der bisherigen Regelung, welche das Rentenalter im Alter 64 festsetzte. Mit der Anbindung des Rentenalters der betrieblichen Vorsorge an dasjenige der AHV wird vermieden, dass bei einer möglichen Anpassung des AHV-Rentenalters zwischen diesem Gesetz und dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) eine Diskrepanz entsteht.

Abs. 2 nimmt den Gedanken auf, der bereits in Art. 7 Abs. 3 enthalten ist. Wird über das gesetzliche Rücktrittsalter hinaus die Versicherung weitergeführt, werden ausschliesslich Altersleistungen finanziert und versichert.

In Abs. 3 wird die bereits bis anhin enthaltene Möglichkeit, eine vorzeitige Pensionierung im Rahmen einer ganzen oder halben Rente auf jeden Monat hin zu beantragen, klarer formuliert.

Abs. 4 bleibt unverändert.

Zu Art. 8a Abs. 2a und 3a

Neu ist die Bestimmung, dass eine Vorsorgeeinrichtung bei Vorliegen einer Invalidität an die Feststellung der Liechtensteinischen Invalidenversicherung gebunden ist (Abs. 2a). Diese „Bindungswirkung“ beinhaltet, dass die Feststellungen der staatlichen Invalidenversicherung bezüglich Invaliditätsgrad und Invaliditätsursache für die Vorsorgeeinrichtung bindend sind. Damit wird den Ausführungen des Staatsgerichtshofes in seinem Urteil vom 30. März 2009 (StGH 2008/123) Rechnung getragen.

Es soll vermieden werden, dass zwischen einer Invalidisierung durch die Invalidenversicherung und einer Invalidisierung durch die Vorsorgeeinrichtung Differenzen auftreten. Es wird somit von einem einheitlichen Invaliditätsbegriff in der Invalidenversicherung und der betrieblichen Vorsorge ausgegangen. Die Feststel-

lung der Invalidenversicherung bezüglich der Ursache und des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit, welche schliesslich zur rentenbegründenden Invalidität führt, sind soweit für die Vorsorgeeinrichtung massgebend, als dass die Invalidenversicherung den Zeitpunkt des Eintritts der Ursache vertieft und schlüssig abgeklärt hat. Verzichtet die Invalidenversicherung auf die Festlegung eines genauen Datums des Eintritts der Ursache, weil diese bereits längere Zeit zurückliegt und die Arbeitsunfähigkeit ebenfalls langandauernd war, ist die Vorsorgeeinrichtung jedoch nicht zwingend an die Feststellungen gebunden.

Die Bindungswirkung setzt voraus, dass die Invalidenversicherung ihren Entscheid auch der Vorsorgeeinrichtung eröffnet, da diese durch die Feststellungen der Invalidenversicherung aufgrund der Bindungswirkung nunmehr unmittelbar berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an einem richtigen Entscheid hat. Demzufolge stehen der Vorsorgeeinrichtung auch ein Einspracherecht gegenüber dem Vorbescheid sowie ein Beschwerderecht gegenüber der Verfügung der Invalidenversicherung zu. Die Pflicht zum Einbezug der Vorsorgeeinrichtung in das invalidenversicherungsrechtliche Verfahren, namentlich durch die Zustellung des Vorbescheids und der Verfügung, ist durch eine Revision von Art. 77quater Abs. 2 des Gesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) sichergestellt. Die Bindungswirkung besteht jedoch nur soweit, als die Vorsorgeeinrichtung in das Verfahren der Invalidenversicherung einbezogen wurde. Erfolgt kein Einbezug, namentlich indem keine Zustellung des Vorbescheides oder der Verfügung an die Vorsorgeeinrichtung erfolgt, ist diese an die Feststellungen der Invalidenversicherung nicht gebunden. Im Streitfall über die Leistungspflicht kommt dem Richter die Kompetenz zu, in Würdigung des Sachverhalts, insbesondere der Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit, welche zur Invalidität geführt hat, einen Entscheid über die Leistungspflicht zu treffen.

Abs. 3a nimmt den Grundsatz auf, wonach jene Vorsorgeeinrichtung leistungspflichtig ist, bei welcher der Arbeitnehmer bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, welche zur Invalidität führt, versichert war. Damit erfolgt eine Präzisierung der Zuständigkeit. Insbesondere wird sichergestellt, dass nicht etwa eine nachfolgende Vorsorgeeinrichtung, bei der der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Invalidisierung vorsorgeversichert war, leistungspflichtig wird. Dies würde dem Versicherungsprinzip widersprechen.

Zu Art. 8b Abs. 6a

Analog der Bestimmung betreffend der leistungspflichtigen Vorsorgeeinrichtung bei Invalidität in Art. 8a Abs. 3a erfolgt in Abs. 6a eine Klärung der Zuständigkeit im Todesfall. Zuständig zur Ausrichtung von Hinterlassenenleistungen ist jene Vorsorgeeinrichtung, in welcher der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes oder bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache später zum Tod führt, versichert war. Damit wird sichergestellt, dass beim Tod eines Arbeitnehmers, dessen Arbeits- und Vorsorgeverhältnis im Zeitpunkt des Todes bereits beendet war, eine Leistungspflicht besteht, sofern die Ursache der Arbeitsunfähigkeit auch zum Tod geführt hat.

Zu Art. 8c Sachtitel, Abs. 1 und 2

Inhaltlich entspricht dieser Artikel dem bisherigen Wortlaut, hingegen sind die beiden Absätze 1 und 2 in der Reihenfolge umgetauscht worden. Ebenfalls neu ist die Artikelbezeichnung, indem der in Abs. 1 geregelte Gesundheitsvorbehalt in die Artikelbezeichnung aufgenommen wird.

Zu Art. 9 Abs. 4

Der bisherige Abs. 4 wird ersatzlos aufgehoben, da der Finanzierungsgrundsatz (Versicherungsprinzip) bereits im neuen Art. 10 Abs. 1 und im bestehenden Art. 16 Abs. 2 enthalten ist.

Zu Art. 10 Abs. 1 und 2

Neu wird in Abs. 1 der Grundsatz aufgenommen, dass Vorsorgeeinrichtungen ihre Finanzierung so zu regeln haben, dass sie jederzeit Sicherheit für die Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen bieten. Damit soll vermieden werden, dass zwischen der reglementarischen Finanzierung und den versprochenen reglementarischen Leistungen ein Ungleichgewicht besteht.

Der bisherige Abs. 1 wird zu Abs. 2. Der Grundsatz der Kapitaldeckung wird auf alle Leistungen der Vorsorgeeinrichtung ausgedehnt. Die Finanzierung von Teuerungszulagen im Umlageverfahren entfällt (bisher Satz 2), denn dadurch geht die Vorsorgeeinrichtung Verpflichtungen ein, welche nicht gedeckt sind. Dies widerspricht dem Prinzip der Kapitaldeckung, das die entscheidende Grundlage in der Konzeption der 2. Säule ist und bewusst als risikominimierender Gegenpol zur Finanzierung der 1. Säule im Umlageverfahren gewählt wurde.

Der bisherige Abs. 2 wird zu Abs. 3, der bisherige Abs. 3 zu Abs. 4.

Zu Art. 11 Abs. 3, 3a und 3b

Der bisherige Abs. 3 regelt die Finanzierung im Leistungsprimat und im Beitragsprimat in einem Absatz. Zum besseren Verständnis ist die bisherige Regelung nun in drei Absätze unterteilt worden. Abs. 3 entspricht dem ersten Satz des bisherigen Abs. 3 und betrifft Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat.

Abs. 3a entspricht dem zweiten Satz im bisherigen Abs. 3 und betrifft Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat. Anstelle der Bezeichnung „Sparversicherung“ wird neu die Bezeichnung „Vorsorgeeinrichtung im Beitragsprimat“ verwendet.

Abs. 3b entspricht dem letzten Satz des bisherigen Abs. 3. Er regelt die Zulässigkeit der Anrechnung eines vorhandenen Fehlbetrags, also namentlich im Falle einer Unterdeckung der Vorsorgeeinrichtung, an die individuelle Austrittsleistung. Mit der Überführung in einen eigenen Absatz wird klargestellt, dass die Anrechnung eines Fehlbetrags in Vorsorgeeinrichtungen im Leistungs- wie auch im Beitragsprimat möglich ist. Dies war bei der alten gesetzlichen Formulierung im bisherigen Abs. 2, in dem die Zulässigkeit der Anrechnung unmittelbar im Anschluss an die Bestimmung zur Berechnung der Freizügigkeitsleistung im Beitragsprimat enthalten war, nicht klar.

Zu Art. 12 Abs. 6 und 7

Abs. 6 ist sprachlich überarbeitet worden. Neu aufgenommen wurde der Grundsatz, dass gesperrte Bankkonti und Freizügigkeitspolice bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss Art. 8 Abs. 1 zur Auszahlung gelangen. Bisher bestand keine explizite Rechtsgrundlage bezüglich des Auszahlungszeitpunkts.

Infolge der bestehenden Regelung in Art. 18 Abs. 1 wird der letzte Satz von Abs. 6 gestrichen.

Abs. 7 legt fest, dass die Freizügigkeitsleistung an die Vorsorgeeinrichtung eines neuen Arbeitgebers zu überweisen ist. Der Versicherte hat den Träger der Freizügigkeitspolice oder des gesperrten Bankkontos entsprechend zu beauftragen.

Zu Art. 13 Abs. 1 und 4a

Die bisher bestehende Möglichkeit, dass Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer eine Vorsorge gestützt auf §1173a Art. 37 Abs. 2 ABGB errichten, wird ersatzlos ge-

strichen. Durch die Streichung soll sichergestellt werden, dass alle obligatorisch zu versichernden Arbeitnehmer nach gleichen minimalen Bestimmungen gemäss diesem Gesetz versichert werden. Für allfällig bestehende Vorsorgeverhältnisse nach §1173a Art. 37 Abs. 2 ABGB wird in den Übergangsbestimmungen in Absatz 1 festgehalten, dass diese auch weiterhin bestehen dürfen. Jedoch dürfen gestützt auf diese Gesetzesbestimmung keine neuen Vorsorgeverhältnisse mehr begründet werden.

Abs. 4a wird systematisch neu in Art. 13 aufgenommen, sie war bis anhin wortgleich in Art. 14 Abs. 7 enthalten.

Zu Art. 14 Abs. 2, 5, 7 und 8

Gegenüber der alten Fassung ist die Bestimmung gestrichen worden, wonach die versicherten Arbeitnehmer ihre Vertreter aus ihrer Mitte wählen (bisheriger Abs. 2 letzter Satz). Dies kann im Einzelfall zu Schwierigkeiten führen, da nicht immer geeignete Personen zur Verfügung stehen oder sich zur Verfügung stellen wollen. Mit der Streichung soll sichergestellt werden, dass auch durch die Wahl einer aussenstehenden Person eine Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Stiftungsrat erfolgen kann.

Gestrichen wird ferner die Bestimmung in Abs. 5, wonach der Arbeitgeber das Recht hat, den Vorsitzenden des Stiftungsrates zu bezeichnen, sofern er die vollen betriebsinternen Verwaltungskosten der Vorsorgeeinrichtung trägt. Damit wird der Grundsatz der paritätischen Durchführung der betrieblichen Vorsorge gestärkt.

Abs. 7 wird aufgehoben, da er neu in Art. 13 Abs. 4a enthalten ist. Abs. 8 ist neu als Bst. i im Aufgabenkatalog von Art. 15a Abs. 2 enthalten und kann ebenfalls aufgehoben werden.

Zu Art. 15 Abs. 3

In Übereinstimmung mit der Streichung des Art. 14 Abs. 2 letzter Satz, erfolgt eine dementsprechende Streichung in Art. 15 Abs. 3 letzter Satz.

Zu Art. 15a (neu)

Art. 15a ist neu ins Gesetz aufgenommen worden. Das geltende Gesetz enthält keine explizite Aufzählung der Aufgaben des Stiftungsrates. Vielfach richten sich die gesetzlichen Pflichten an die Vorsorgeeinrichtung an sich. Eine konkretere Zuweisung der Aufgaben des Stiftungsrates drängt sich schon deshalb auf, weil nur so dessen Verantwortlichkeiten klar von jenen des anerkannten Pensionsversicherungsexperten und der Revisionsstelle abgegrenzt werden können.

Abs. 1 fasst die Aufgaben des Stiftungsrates in Form von Grundsätzen zusammen. Der Stiftungsrat bestimmt die strategischen Ziele und Grundsätze der Vorsorgeeinrichtung. Dazu gehören in erster Linie das Finanzierungssystem, die Leistungsziele und Leistungspläne sowie die Ziele und Grundsätze der Vermögensanlage. Der Stiftungsrat entscheidet, unter Berücksichtigung der Risikofähigkeit der Vorsorgeeinrichtung, über die Grundsätze der Anlagentätigkeit. Er legt die Organisation der Vorsorgeeinrichtung und die Mittel zur Zielerreichung fest. Ausserdem ist er für die Erfüllung der Aufgaben verantwortlich, welche vom Gesetz an die Vorsorgeeinrichtung übertragen werden.

Abs. 2 spezifiziert die allgemeinen Grundsätze in Abs. 1, indem die grundlegenden Bereiche genannt werden, die vom Stiftungsrat zu regeln sind. Dabei handelt es sich um Aufgaben, die an verschiedenen Stellen des Gesetzes bereits dem Stiftungsrat zugewiesen sind oder die sich aus der Praxis ergeben. Der Stiftungsrat als oberstes Organ der Vorsorgeeinrichtung ist für die Erfüllung dieser Aufgaben verantwortlich.

In Abs. 3 wird festgehalten, dass der Stiftungsrat die Vorbereitung und Ausführung seiner Beschlüsse oder seine Aufgaben delegieren kann, jedoch ist er für die Einhaltung letztlich zuständig. Die Anforderungen an die Durchführung der betrieblichen Vorsorge haben einen hohen Komplexitätsgrad erreicht und es ist unausweichlich, dass externe Fachpersonen beigezogen werden müssen. Durch einen solchen Beizug kann sich jedoch der Stiftungsrat nicht der ihm obliegenden generellen Führungsaufgabe entledigen und die Verantwortung delegieren. Es obliegt ihm eine umfassende Sorgfaltspflicht in der Auswahl, der Instruktion und der Überwachung des Beauftragten, wobei die Verletzung dieser Sorgfaltspflicht zu einer Verantwortlichkeit des Stiftungsrates führen kann.

In Abs. 4 schliesslich wird geregelt, dass für die Ausübung der Verantwortung und die Übernahme von Arbeiten den Mitgliedern des Stiftungsrates eine angemessene Entschädigung ausgerichtet wird. Die Höhe der Entschädigung wird vom Stiftungsrat festgelegt und richtet sich praxisgemäss nach der Grösse und Komplexität der Vorsorgeeinrichtung.

Zu Art. 15b (neu)

Vorsorgeeinrichtungen sind mit der Verwaltung von Vorsorgemitteln in beachtlicher Höhe betraut. Diese Mittel dienen der Altersvorsorge der Versicherten und müssen deshalb verantwortungsvoll angelegt werden. Es ist daher sinnvoll und notwendig, Bestimmungen über die Führung von Vorsorgeeinrichtungen insbesondere unter dem Aspekt einer korrekten Vermögensverwaltung zu erlassen.

In Abs. 1 wird der Grundsatz aufgestellt, dass die Mitglieder des Stiftungsrates über persönliche Integrität verfügen müssen. Die mit der Geschäftsführung, der Verwaltung oder der Vermögensverwaltung beauftragten Personen müssen darüber hinaus über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen. Stiftungsräte, Geschäftsführer und Vermögensverwalter nehmen eine zentrale Rolle in

Vorsorgeeinrichtungen ein. Der Stiftungsrat hat die Hauptleitung einer Vorsorgeeinrichtung inne, besteht aber in der Regel nicht nur aus Fachleuten. Deshalb delegiert er praktische Leitungsaufgaben häufig an Spezialisten: Geschäftsführer leiten die Einrichtungen im operativen Tagesgeschäft, Vermögensverwalter lenken die Geschicke der Einrichtung und somit sämtlicher Versicherten in finanzieller Hinsicht. Auch an diese beiden Personenkreise müssen deshalb erhöhte Anforderungen gestellt werden. Wer die Geschäftsführung einer Vorsorgeeinrichtung ausüben will, muss über gründliche praktische und theoretische Kenntnisse im Bereich der beruflichen Vorsorge verfügen. Entsprechende theoretische Kenntnisse weist sicherlich ein Pensionskassenleiter mit entsprechendem Diplom oder ein Verwaltungsfachmann mit Fachausweis auf. Daneben existieren aber auch andere Möglichkeiten, innerhalb oder ausserhalb des Bereichs der 2. Säule die entsprechenden theoretischen Kenntnisse zu erwerben, die zur Geschäftsführung einer Vorsorgeeinrichtung befähigen. Um die Gefahr einer zu grossen Einschränkung zu vermeiden, wird darauf verzichtet, eine spezifische Ausbildung vorzuschreiben.

Abs. 2 hält fest, dass diese Personen einer treuhänderischen Sorgfaltspflicht unterliegen und soll sicherstellen, dass nicht durch die Verfolgung von Eigeninteressen Vorsorgevermögen tangiert werden. Die in Abs. 1 genannten Personen dürfen keinerlei persönliche Vorteile durch die Ausübung eines Amtes innerhalb der Vorsorgeeinrichtung oder eines Mandates der Vorsorgeeinrichtung erzielen. Fliessen Entschädigungen, so sind diese schriftlich im Voraus zu vereinbaren, was der Rechtssicherheit und der Transparenz dient. Werden neben den schriftlich vereinbarten Entschädigungen andere Entschädigungen vereinnahmt, bspw. Vermittlungsprovisionen, so sind diese gegenüber der Vorsorgeeinrichtung offen zu legen und abzuliefern. Von der Offenlegung und Ablieferungspflicht befreit sind Gelegenheitsgeschenke. Es liegt in der Kompetenz der Vorsorgeeinrichtung, die Entgegennahme von Gelegenheitsgeschenken zu regeln und festzulegen, bis

zu welchem finanziellen Betrag solche Gelegenheitsgeschenke zulässig sind. Dabei ist eine Höhe des einzelnen Gelegenheitsgeschenks wie auch die jährliche Summe aller Gelegenheitsgeschenke festzulegen.

Abs. 3 schliesslich regelt die Pflicht, dass die Mitglieder des Stiftungsrates, die mit der Geschäftsführung, der Verwaltung und der Vermögensverwaltung beauftragten Personen jährlich gegenüber dem Stiftungsrat alle Vermögensvorteile offenlegen. Der Stiftungsrat seinerseits legt Vermögensvorteile der Revisionsstelle offen, welche die ordnungsgemässe Erfüllung der Offenlegungspflicht überprüft.

In Abs. 4 wird der Regierung die Kompetenz eingeräumt, auf Verordnungsstufe weitere Bestimmungen bezüglich der Anforderungen an die fachliche Qualifikation, die persönliche Integrität und die Vermeidung von Interessenskonflikten zu erlassen.

Zu Art. 15c (neu)

In Abs. 1 wird die Pflicht des Stiftungsrates festgehalten, sich über die Erfüllung der Anforderungen gemäss Art. 15b Abs. 1 zu vergewissern. Dies betrifft die Mitglieder des Stiftungsrates, der Geschäftsleitung, die beauftragten Dritten und die beigezogenen Berater. Welche Angaben der Stiftungsrat dazu einholt, ist ihm überlassen und richtet sich nach der Funktion der Person. Bei einer mit der Geschäftsführung beauftragten Person werden beispielsweise andere Angaben einzuholen sein als bei einem Mitglied des Stiftungsrates. Einzuholende Angaben können Ausbildungsausweise, Befähigungszeugnisse, Betreibungs- und Strafgisterauszüge oder andere sein.

Mit der in Abs. 2 aufgenommenen Verpflichtung des Stiftungsrates, Wechsel im Stiftungsrat, der Geschäftsführung, der Verwaltung oder der Vermögensverwaltung der Aufsichtsbehörde zu melden, soll sichergestellt werden, dass die Durchführung der betrieblichen Vorsorge auch nach einem Wechsel weiterhin durch

qualifizierte Personen erfolgt. Dabei hat die Vorsorgeeinrichtung zu bestätigen, dass die Prüfung der Qualifikationserfordernisse durchgeführt wurde und die entsprechenden Nachweise beigebracht wurden. Die FMA kann eine eigene Prüfung der fachlichen Qualifikation und der persönlichen Integrität vornehmen und entsprechende Nachweise einverlangen. Können diese Nachweise nicht geliefert werden oder lassen diese keinen Rückschluss auf die Eignung zu, steht es der FMA frei, über aufsichtsrechtliche Massnahmen die notwendigen Änderungen herbeizuführen.

Zu Art. 15d (neu)

Dieser Artikel regelt die Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden. Solche Rechtsgeschäfte sollen nicht ausgeschlossen werden, vielmehr werden Anforderungen an die Preisgestaltung und die Transparenz gestellt. Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden können einen Interessenkonflikt beinhalten. Deshalb rechtfertigt es sich, Voraussetzungen zu schaffen, welche mögliche Interessenkonflikte oder das Verfolgen von Eigeninteressen vermeiden. Bei Rechtsgeschäften mit Nahestehenden sind drei Bestimmungen zu beachten:

Abs. 1 verlangt, dass Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden marktüblichen Bedingungen entsprechen müssen. Dies kann durch Einholung von Konkurrenzofferten oder durch Vergleich mit anerkannten Kostensätzen oder Honorarordnungen geschehen. Vermieden werden soll jedoch, dass durch routinemässiges Ausschreiben von Rechtsgeschäften zur Offertstellung bei Dritten ein zusätzlicher Aufwand entsteht, obwohl gar keine Bereitschaft zum Eingehen solcher Rechtsgeschäfte besteht und vielmehr nur ein Vergleichswert in Erfahrung gebracht werden soll.

Abs. 2 verlangt die Offenlegung von Rechtsgeschäften mit Nahestehenden. Diese Offenlegung erfolgt gegenüber der Revisionsstelle; eine weitergehende Offenle-

gung, beispielsweise im Jahresbericht, ist hingegen nicht erforderlich. Die Offenlegung entspricht dem Erfordernis der Transparenz. Nur wenn solche Rechtsgeschäfte offengelegt werden, können Zweifel über die Verfolgung von Partikularinteressen wirksam beseitigt werden.

Abs. 3 schreibt schliesslich vor, dass beigezogene Experten, Anlageberater und Anlagemanager im Jahresbericht mit Namen und Funktion aufgeführt werden. Auch dies dient der Herstellung der gewünschten Transparenz.

Zu Art. 17 Abs. 1

Mit Aufnahme der Bestimmung des zweiten Satzes soll erreicht werden, dass in einer Vorsorgeeinrichtung, welche unterschiedliche Anlagestrategien hat, eine klare Trennung zwischen den Anlagen der einzelnen Kategorien hergestellt wird. Unzulässig ist ein Austausch zwischen einzelnen Anlagekategorien zur Behebung von Mindererträgen oder Unterdeckungen.

Zu Art. 18a Abs. 1, 3 und 4

Der bisherige Abs. 1 entspricht Art. 41 Abs. 1 des schweizerischen BVG, welcher Gegenstand eines Urteils des schweizerischen Bundesgerichts (BGE 140 V 213) war. Der neugefasste Wortlaut von Abs. 1 gibt den Grundgedanken wieder, welcher der früheren falschen Ausformulierung im schweizerischen Recht, welche wortgleich ins liechtensteinische Recht übernommen wurde, zugrunde lag. Grundsätzlich kann der Leistungsanspruch somit nicht verjähren, wohl aber die einzelnen Leistungen.

Abs. 3 legt fest, dass Forderungen auf Freizügigkeitsleistungen, welche nicht auf neue Vorsorgeeinrichtungen übertragen oder bei Erreichen des Rentenalters ausbezahlt wurden, 10 Jahre nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters ver-

jähren. Dasselbe ist in Abs. 4 für Guthaben, welche auf Freizügigkeitskonten oder -policen angelegt sind, geregelt.

Zu Art. 18b Abs. 1

Es erfolgt keine inhaltliche Änderung. Vielmehr werden die beiden Sätze in der Reihenfolge umgestellt.

Zu Art. 20 Abs. 8 und 9

Der neue Abs. 8 beinhaltet die Pflicht zur Aufbewahrung der wesentlichen Akten der betrieblichen Vorsorge. Diese müssen mindestens während 10 Jahren nach Beendigung der Leistungspflicht aufbewahrt werden. Werden keine Leistungen beantragt, dauert die Aufbewahrungspflicht bis zur Vollendung des 80. Altersjahrs des Arbeitnehmers. Tritt der Arbeitnehmer in eine neue Vorsorgeeinrichtung über, dauert die Aufbewahrungspflicht der abgebenden Vorsorgeeinrichtung 10 Jahre ab Überweisung der Austrittsleistung. Damit soll sichergestellt werden, dass während der Dauer der Verjährungsfrist, welche 10 Jahre beträgt, die notwendigen Akten zur Prüfung eines Anspruchs noch zur Verfügung stehen.

Abs. 9 hält fest, dass anstelle einer physischen Aufbewahrung auch eine elektronische Aufbewahrung zulässig ist, sofern der Zugriff darauf während den in Abs. 8 genannten Fristen gewährleistet ist.

Zu Art. 22 Abs. 3 und 4

Der bisherige Abs. 3 verlangte als Haftungsvoraussetzung die vorsätzliche oder grobfahrlässige Schadensverursachung. Eine Schadensverursachung aufgrund einer leichten Fahrlässigkeit führte somit zu keiner Haftung. Da Vorsorgeeinrichtungen sehr grosse Beträge zur Sicherung der sozialen Vorsorge treuhänderisch verwalten, rechtfertigt es sich, die bisherige Einschränkung auf eine grobfahrläs-

sige Schadensverursachung aufzuheben und grundsätzlich jede Fahrlässigkeit als haftungsbegründend zu erfassen. Mit dieser Haftungsvoraussetzung wird jede Inkaufnahme eines Schadens haftungsbegründend. Sie steht im Einklang mit den gesteigerten Anforderungen an die Verantwortlichen.

Abs. 4 enthält als relative Verjährungsfrist die 5-Jahresfrist zur Geltendmachung des Anspruchs und als absolute die 10-Jahresfrist. Mit der Einräumung der 5-Jahresfrist zur Geltendmachung des Schadens soll ermöglicht werden, in einem Schadenfall auch ohne Zeitdruck eine sorgfältige Analyse mit dem Ziel einer einvernehmlichen Schadenregulierung zu erreichen. Ist dies nicht möglich, steht genügend Zeit für die Einleitung eines meist komplexen Schadenersatzprozesses zur Verfügung.

Zu Art. 23c (neu)

Dieser Artikel regelt die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der FMA und zuständigen inländischen Behörden wie auch ausländischen Behörden.

Abs. 1 ist die Rechtsgrundlage für die Zusammenarbeit mit inländischen Behörden.

Abs. 2 ist die Rechtsgrundlage für die Zusammenarbeit mit ausländischen Behörden. Die FMA kann zum Zweck der Zusammenarbeit auch Vereinbarungen mit ausländischen Aufsichtsbehörden schliessen.

In Abs. 3 werden die Voraussetzungen der Datenbekanntgabe zwischen der Aufsichtsbehörde und anderen Behörden geregelt.

Zu Art. 23d (neu)

Die Bestimmung hält neu die Pflicht verschiedener staatlicher Institutionen fest, der FMA Mitteilungen oder Urteile zu übermitteln, welche Mitglieder der Ver-

waltung oder Geschäftsleitung von Vorsorgeeinrichtungen und Revisionsstellen betreffen und mit deren beruflicher Tätigkeit nach BPVG in Zusammenhang stehen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Aufsichtsbehörde, welche die Einhaltung des Gesetzes durch die Vorsorgeeinrichtung zu überprüfen hat, über Vorgänge informiert wird, welche allenfalls diese Zielsetzung beeinträchtigen. Die Mitteilungspflichten sollen insbesondere dem Schutz der Versicherten und der betrieblichen Vorsorge dienen. Die notwendigen Massnahmen seitens der FMA können nur bei schnellstmöglich zur Verfügung stehenden Informationen sichergestellt werden.

Zu Art. 25 Abs. 1 Bst. b und g sowie zweiter Unterabsatz, Abs. 4 bis 6

Neben dem Arbeitgeber unterliegt neu auch jene Person der Strafandrohung, welche für die Beitragsabwicklung verantwortlich ist.

Der bisherige Abs. 1g wird aufgehoben, da Abs. 4 eine Bussenkompetenz der FMA im Falle einer Pflichtverletzung des Revisors nach Art. 19 Abs. 1 und 1a vorsieht. Neu in Abs. 4 aufgenommen wird die Bussenkompetenz in Bezug auf den Pensionsversicherungsexperten.

Da die Möglichkeit, zwei der unter Abs. 1 genannten Strafen zu verbinden, nicht gegeben ist, wird der Unterabsatz 2 „Beide Strafen können miteinander verbunden werden“ gestrichen.

Abs. 4, welcher die FMA zur Ausfällung von Bussen bis zu 100 000 Franken ermächtigt, baut auf dem bestehenden Abs. 4 auf. Der Katalog der mit einer Busse sanktionierten Verletzungen wird jedoch ausgeweitet und umfasst nunmehr Tatbestände, welche die ordnungsgemässe Erfüllung der Arbeit der FMA behindern oder verunmöglichen oder sonstwie die Durchführung der betrieblichen Vorsorge gefährden oder verunmöglichen.

Abs. 5 enthält die Bestimmung, dass bei fahrlässiger Übertretung die Strafobergrenze auf die Hälfte herabgesetzt wird.

Art. 6 schliesslich legt fest, dass im Weiteren die Bestimmungen des Allgemeinen Teils des Strafgesetzbuches sinngemäss Anwendung finden.

Inkrafttreten

Die Gesetzesänderung soll zeitgleich mit der laufenden AHVG-Revision am 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Zu den Übergangsbestimmungen

Für das vorliegende Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge sind drei Übergangsbestimmungen notwendig.

Die erste Übergangsbestimmung (Abs. 1) betrifft Vorsorgeverhältnisse, die gestützt auf § 1173a Art. 37 Abs. 2 ABGB begründet wurden. In solche bestehenden Vorsorgeverhältnisse greift die Revision nicht ein. Es kann auf die Ausführungen zur Änderung von Art. 13 Abs. 1 verwiesen werden.

Abs. 2 betrifft die Versicherung von jüngeren Arbeitnehmern, welche durch Vorverschiebung der obligatorischen Versicherung neu unter das Obligatorium fallen. Für Arbeitgeber, welche jüngere Arbeitnehmer beschäftigen, würde die sofortige Einführung der Beitragspflicht für die Altersleistungen ab dem 1. Januar nach Erreichen des 19. Altersjahres unter Umständen zu einem finanziellen Härtefall führen. Dies soll vermieden werden, indem für jüngere Arbeitnehmer ein gestaffelter Eintritt in der Versicherungspflicht und dabei insbesondere der Beitragspflicht für das Alterssparen festgelegt wird. Die vorgesehene Staffelung ermöglicht während der Einführungsphase eine finanzielle Entlastung während mehreren Jahren.

Für Arbeitnehmer mit dem Geburtsjahr 1993, die 2016 das 23. Altersjahr erreichen, beginnt die Beitragspflicht für das Alterssparen am 1.1.2017. Für Arbeitnehmer mit dem Geburtsjahr 1994 beginnt das Alterssparen am 1.1.2018. Für Arbeitnehmer mit dem Geburtsjahr 1995 beginnt das Alterssparen 2019 ebenso wie für Arbeitnehmer mit dem Geburtsjahr 1996. Für Arbeitnehmer mit dem Geburtsjahr 1997 beginnt das Alterssparen 2020.

Abs. 3 beinhaltet die Bestimmung, dass die Vorsorgeeinrichtungen ihre Reglemente innert eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes den neuen Bestimmungen anzupassen haben. Enthalten Reglemente Bestimmungen, die diesem Gesetz widersprechen, sind diese Bestimmungen nach Ablauf der Anpassungsfrist ungültig.

4.2 Gesetz zur Abänderung des IVG

Zu Art. 77quater Abs. 2

In Abs. 2 wird neu die Verpflichtung der Anstalt aufgenommen, ihre Verfügungen und Vorbescheide der Vorsorgeeinrichtung zu eröffnen. Aufgrund der in Art. 8a Abs. 2a BPVG aufgenommenen Bindungswirkung der Vorsorgeeinrichtung an die Feststellungen der Liechtensteinischen Invalidenversicherung bezüglich des Vorliegens einer Invalidität und des Invaliditätsgrades ist die Vorsorgeeinrichtung durch die Feststellungen der Anstalt gebunden, weshalb ihr als Betroffene die Möglichkeit zur Ergreifung von Rechtsmittel gegen den Vorbescheid und die Verfügung zustehen muss.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Der Vorlage stehen keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegen.

6. **REGIERUNGSVORLAGEN**

6.1 **Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche
Personalvorsorge**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge,
LGBI. 1988 Nr. 12, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1a (neu)

Grundsätze

Die betriebliche Alters-, Invaliden und Hinterlassenenvorsorge beruht auf
den Grundsätzen der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit und
des Versicherungsprinzips. Die Regierung präzisiert die Grundsätze in der Ver-
ordnung.

Art. 2 Abs. 2, 3 und 4

2) Versichert eine Vorsorgeeinrichtung weitergehende Leistungen, als nach diesem Gesetz verlangt werden, so untersteht sie hierfür den Bestimmungen von Art. 4c, Art. 5, Art. 7 Abs. 3, 4, 5 und 6, Art. 8c Abs. 1, Art. 9 Abs. 6 und 7, Art. 10 bis 14 und 15a bis 27b.

3) Für Vorsorgeeinrichtungen, welche nicht die obligatorische sondern lediglich die freiwillige betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge nach diesem Gesetz durchführen, gelten Art. 4c, Art. 5, Art. 7 Abs. 3, 4, 5 und 6, Art. 8c Abs. 1, Art. 9 Abs. 6 und 7, Art. 10 bis 13 und 15 bis 27b.

4) Unter den in diesem Gesetz verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen sind Angehörige des weiblichen und des männlichen Geschlechts zu verstehen.

Art. 3 Abs. 1a, Abs. 3 Bst. e und Abs. 4

1a) Bezüger von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung unterstehen für die Risiken Tod und Invalidität der obligatorischen Versicherung.

3) Nicht beitrittspflichtig sind:

e) die Familienmitglieder des Arbeitgebers, die in dessen Betrieb mitarbeiten und keinen Barlohn beziehen oder deren Barlohn den in Art. 4 genannten massgebenden Jahreslohn nicht erreicht;

4) Nicht beitrittspflichtige Arbeitnehmer können sich auf eigenen Antrag der Vorsorgeeinrichtung ihres Arbeitgebers anschliessen. Dieser ist vorbehältlich Art. 4a nicht verpflichtet, an die Kosten der Versicherung beizutragen.

Art. 4

1) Jeder beitrittspflichtige Arbeitnehmer, dessen massgebender Jahreslohn wenigstens den Betrag von CHF 13 920 erreicht, ist gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Todes und des Alters zu versichern. Die Regierung kann mit Verordnung den für die Versicherungspflicht massgebenden Jahreslohn der Teuerung anpassen.

2) Die Versicherungspflicht beginnt

a) für die Risikoleistungen bei Tod und Invalidität mit dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres,

b) für die Altersleistungen mit dem 1. Januar nach Vollendung des 19. Altersjahres. Wird das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet, so gilt es als unbefristet; ist das Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Monate befristet und wird es über die Dauer von drei Monaten verlängert, so gilt es ab dem Zeitpunkt der Verlängerung als unbefristet.

3) Die Versicherungspflicht endet, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht wird, das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder die Ausrichtung von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung endgültig eingestellt wird oder wenn der Jahreslohn den in Abs. 1 genannten Betrag nicht mehr erreicht. Nach dem Eintritt eines Versicherungsfalles läuft die Versicherung weiter, bis sämtliche versicherten Leistungen erbracht sind.

4) Für die Risiken Tod und Invalidität bleibt der Arbeitnehmer während eines Monats nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert. Wird vorher ein neues Vorsorgeverhältnis begründet, so ist die neue Vorsorgeeinrichtung für die Versicherung zuständig.

Art. 4a (neu)

Arbeitnehmer im Dienste mehrerer Arbeitgeber

1) Der nicht beitrittspflichtige Arbeitnehmer, der im Dienste mehrerer Arbeitgeber steht und dessen massgebender Jahreslohn wenigstens gesamthaft den in Art. 4 genannten massgebenden Jahreslohn erreicht, kann sich bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer seiner Arbeitgeber angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen.

2) Dem Arbeitnehmer, der Beiträge direkt an eine Vorsorgeeinrichtung bezahlt, schuldet jeder Arbeitgeber jeweils die Hälfte der Beiträge, die auf den bei ihm bezogenen Lohn entfallen. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrags ergibt sich aus einer Bescheinigung der Vorsorgeeinrichtung.

3) Die Vorsorgeeinrichtung übernimmt auf Begehren des Arbeitnehmers das Inkasso gegenüber dem Arbeitgeber.

Art. 4b (neu)

Weiterversicherung des bisherigen Lohnes

1) Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass für Versicherte, deren Lohn sich nach dem frühesten reglementarischen Rentenalter um höchstens die Hälfte reduziert, auf Verlangen des Arbeitnehmers die Vorsorge für den bisherigen versicherten Lohn weitergeführt wird.

2) Die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Lohnes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen.

3) Die Beiträge zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Lohnes sind von der Bestimmung über die Beitragsaufteilung gemäss Art. 7 Abs. 4 aus-

genommen. Das Reglement kann Beiträge des Arbeitgebers für diese Weiterversicherung nur mit dessen Zustimmung vorsehen.

Art. 4c (neu)

Entsendete Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die ins Ausland entsendet werden, können für die freiwillige Vorsorge während der Dauer der Entsendung weiterhin Beiträge geleistet werden.

Art. 4d (neu)

Überprüfung der Anschlusspflicht

1) Die AHV überprüft, ob die von ihr erfassten Arbeitgeber nach Massgabe von Art. 3 Abs. 1 einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind.

2) Der Arbeitgeber muss der AHV alle für die Überprüfung seines Anschlusses notwendigen Auskünfte erteilen. Er muss ihr auf Verlangen eine Bescheinigung seiner Vorsorgeeinrichtung zustellen, aus der hervorgeht, dass der Anschluss erfolgt ist.

3) Die AHV fordert Arbeitgeber, die ihrer Anschlusspflicht nicht nachkommen, auf, sich innerhalb von zwei Monaten einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht fristgemäss nach, so meldet die AHV ihn der Aufsichtsbehörde.

4) Die Aufsichtsbehörde weist säumige Arbeitgeber rückwirkend einer Vorsorgeeinrichtung zur Versicherung zu. Die Regierung legt durch Verordnung das Verfahren zur Zuweisung der säumigen Arbeitgeber fest.

5) Die Aufsichtsbehörde, sowie die Vorsorgeeinrichtung können dem säumigen Arbeitgeber den von ihm verursachten Verwaltungsaufwand in Rechnung stellen.

6) Die Vorsorgeeinrichtung hat der Aufsichtsbehörde bei Auflösung eines Anschlussvertrages bis spätestens 30 Tage nach Auflösung des Anschlussvertrages Meldung zu erstatten.

7) Die Aufsichtsbehörde erlässt Richtlinien über den Ablauf und den Zeitpunkt der Überprüfung der Anschlusspflicht sowie über die zu liefernden Dokumente.

Art. 6 Abs. 1, 4, 5, 6 und 7

1) Der zu versichernde Lohn entspricht dem massgebenden Jahreslohn.

4) Für teilbeschäftigte Arbeitnehmer können der zu versichernde Lohn gemäss Abs. 1 und der maximal zu versichernde Lohn gemäss Abs. 3 entsprechend dem Beschäftigungsgrad niedriger festgesetzt werden. Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Verhältnis der reduzierten zur vollen Arbeitszeit.

5) Aufgehoben

6) Aufgehoben

7) Aufgehoben

Art. 7 (neu)

Beiträge

- 1) Die Vorsorgeeinrichtung legt die Höhe der Beiträge fest.
- 2) Der Beitrag an die Altersversicherung beträgt mindestens 8 Prozent des versicherbaren Lohnes gemäss Art. 6.
- 3) Wird das Vorsorgeverhältnis über das ordentliche Rentenalter der Liechtensteinischen AHV verlängert, sind nur die Beiträge für die Altersleistung zu entrichten.
- 4) Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer mindestens die Hälfte der Beiträge aufzubringen. Die Beiträge der Arbeitnehmer sind individuell für deren Versicherung zu verwenden.
- 5) Die Arbeitnehmerbeiträge werden bei der Lohnzahlung zurückbehalten und sind zusammen mit dem entsprechenden Arbeitgeberbeitrag spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartals der Vorsorgeeinrichtung zu vergüten. Ist der Arbeitgeber in Verzug, hat die Vorsorgeeinrichtung ihrer Revisionsstelle und der Aufsichtsbehörde innert drei Monaten Meldung zu erstatten.
- 6) Der Arbeitgeber kann seine Beiträge auch im Voraus in eine Beitragsreserve der Vorsorgeeinrichtung überweisen.
- 7) Die Arbeitslosenversicherungskasse zieht den Beitragsanteil der betrieblichen Personalvorsorge von der Arbeitslosenentschädigung ab und entrichtet ihn zusammen mit dem von ihr zu übernehmenden Arbeitgeberanteil der Versicherungsgesellschaft, die mit der Durchführung der Risikoversicherung für Ar-

beitslose betraut ist. Die Regierung bestimmt die Beitragshöhe durch Verordnung.

8) Aufgehoben

Art. 8 Abs. 1, 2 und 3

1) Der Anspruch auf Altersleistungen entsteht mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters der Liechtensteinischen AHV. Reglementarisch kann ein anderes Rentenalter gewählt werden.

2) Wird das Vorsorgeverhältnis über das ordentliche Rentenalter der Liechtensteinischen AHV verlängert, sind ausschliesslich Altersleistung versichert.

3) Personen, die nach dem Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung eine Altersrente vorbezahlen, können die ganze oder halbe Rente gemäss diesem Gesetz auf jeden Monat hin ebenfalls vorbezahlen.

Art. 8a Abs. 2a und 3a

2a) Die Vorsorgeeinrichtung ist bezüglich des Vorliegens einer Invalidität und des Invaliditätsgrades an die Feststellungen der Liechtensteinischen Invalidenversicherung gebunden.

3a) Zuständig zur Ausrichtung der Invalidenrente ist jene Vorsorgeeinrichtung, in welcher der Arbeitnehmer bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert war.

Art. 8b Abs. 6a

6a) Zuständig zur Ausrichtung der Hinterlassenenleistungen ist jene Vorgesorgeeinrichtung, in welcher der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes oder bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zum Tod geführt hat, versichert war.

Art. 8c Sachtitel, Abs. 1 und 2

Gesundheitsvorbehalte und Leistungskürzung

1) Besteht für einen Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen ein erhöhtes Invaliditäts- oder Todesfallrisiko, so dürfen die für ihn zu versichernden Invaliden- oder Hinterlassenenleistungen, welche die Mindestleistungen nach diesem Gesetz übersteigen, 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.

2) Für die Kürzung der Invaliden- und Hinterlassenenleistungen gelten Art. 53 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung und Art. 32 des Gesetzes über die Invalidenversicherung sinngemäss.

Art. 9 Abs. 4

Versicherte Leistungen, allgemeine Bestimmungen

4) Aufgehoben

Art. 10 Abs. 1 und 2

Finanzierungsverfahren

1) Vorsorgeeinrichtungen müssen jederzeit Sicherheit dafür bieten, dass sie die übernommenen Verpflichtungen erfüllen können.

2) Die reglementarisch festgelegten Versicherungsleistungen sind nach dem Kapitaldeckungsverfahren zu finanzieren.

Art. 11 Abs. 3, 3a und 3b

3) Bei Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat ist das zurückgestellte Deckungskapital mit den gleichen technischen Grundlagen, mit dem gleichen technischen Zinsfuss und gemäss den gleichen Annahmen und Regeln zu berechnen, wie sie von der Vorsorgeeinrichtung für individuelle Eintritts- und Einkaufsberechnungen angewendet werden.

3a) Bei Vorsorgeeinrichtungen im Beitragsprimat entspricht die Freizügigkeitsleistung dem erworbenen Altersguthaben.

3b) Ein allfälliger Fehlbetrag kann anteilmässig angerechnet werden. Die Regierung kann durch Verordnung ausführlichere Berechnungsregeln vorschreiben.

Art. 12 Abs. 6 und 7

6) Unter den gleichen Voraussetzungen kann eine Freizügigkeitspolice durch Rückkauf aufgelöst oder ein gesperrtes Bankkonto freigegeben werden. Bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss Art. 8 Abs. 1 gelangen sie jedoch in jedem Fall zur Auszahlung.

7) Treten die Versicherten in eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, so ist der Rückkaufswert der Freizügigkeitspolice oder das gesperrte Bankkonto für die Erhaltung des Vorsorgeschutzes der neuen Vorsorgeeinrichtung zu übertragen. Die Versicherten beauftragen die Träger der Freizügigkeitspolice oder des gesperrten Bankkontos mit der Übertragung des Vorsorgeguthabens und zeigen dies der neuen Vorsorgeeinrichtung an.

Art. 13 Abs. 1 und 4a

1) Rechtsträger der Vorsorge können nur im Handelsregister eingetragene Stiftungen mit Sitz in Liechtenstein sein.

4a) Die Regierung beauftragt eine Versicherungsgesellschaft, die Arbeitslosenversicherung anzuschliessen und für die von dieser Versicherung gemeldeten Bezüger von Taggeldern die obligatorische Versicherung durchzuführen. Die Regierung bestimmt die Organisation und das Verfahren durch Verordnung.

Art. 14 Abs. 2, 5, 7 und 8

2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind an den Organen der Vorsorgeeinrichtung, die über die Wahl des Risikoträgers, über den Erlass und die Änderung von Reglementen, die Finanzierung der Vorsorge und die Vermögensverwaltung bestimmen, paritätisch zu beteiligen. Der Arbeitgeber kann seine Beteiligung zugunsten der Arbeitnehmer vermindern.

5) Aufgehoben

7) Aufgehoben

8) Aufgehoben

Art. 15 Abs. 3

3) Leisten die Arbeitnehmer ebenfalls Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung, so sind sie an deren Organen mindestens nach Massgabe ihrer Beiträge zu beteiligen.

Art. 15a (neu)

Aufgaben des Stiftungsrates

1) Der Stiftungsrat nimmt die Gesamtleitung der Vorsorgeeinrichtung wahr, sorgt für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben, wahrt die Interessen der Versicherten, bestimmt die strategischen Ziele und Grundsätze der Vorsorgeeinrichtung sowie die Mittel zu deren Erfüllung. Er legt die Organisation der Vorsorgeeinrichtung fest, sorgt für ihre finanzielle Stabilität und überwacht die Geschäftsführung sowie die für die Vorsorgeeinrichtung tätigen Dritten.

2) Er nimmt die folgenden, unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben wahr:

- a) Festlegung des Finanzierungssystems;
- b) Festlegung von Leistungszielen und Vorsorgeplänen sowie der Grundsätze für die Verwendung der freien Mittel;
- c) Erlass und Änderung von Reglementen;
- d) Erstellung und Genehmigung der Jahresrechnung;
- e) Festlegung der Höhe des technischen Zinssatzes und der übrigen technischen Grundlagen;
- f) Festlegung der Organisation der Vorsorgeeinrichtung;
- g) Ausgestaltung des Rechnungswesens;

- h) Sicherstellung der Information der Versicherten;
- i) Sicherstellung der Erstausbildung und Weiterbildung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, damit diese ihre Führungsaufgaben wahrnehmen können;
- j) Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung beauftragten Personen;
- k) Wahl und Abberufung des Pensionsversicherungsexperten und der Revisionsstelle;
- l) Entscheid über die ganze oder teilweise Rückdeckung der Vorsorgeeinrichtung und über den allfälligen Rückversicherer;
- m) Festlegung der Ziele und der Grundsätze der Vermögensverwaltung sowie der Durchführung und Überwachung des Anlageprozesses;
- n) Erstellen eines der Grösse und Komplexität der Vorsorgeeinrichtung angemessenen internen Kontrollsystems;
- o) periodische Überprüfung der mittel- und langfristigen Übereinstimmung zwischen der Anlage des Vermögens und den Verpflichtungen der Vorsorgeeinrichtung;
- p) Festlegung der Voraussetzungen für den Rückkauf von Leistungen;
- q) Festlegung des Verfahrens zur Bildung von Vorsorgekommissionen bei mehreren angeschlossenen Arbeitgebern und deren Aufgaben; und
- r) Festlegung des Verfahrens und der Massnahmen im Hinblick auf die Behebung einer Unterdeckung.

3) Der Stiftungsrat kann die Vorbereitung und die Ausführung seiner Beschlüsse oder die Überwachung von Geschäften Ausschüssen oder einzelnen

Mitgliedern zuweisen. Er sorgt für eine angemessene Berichterstattung an seine Mitglieder.

4) Der Stiftungsrat entscheidet über eine angemessene Entschädigung seiner Mitglieder.

Art. 15b (neu)

Anforderungen an die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität

1) Die Mitglieder des Stiftungsrates müssen über persönliche Integrität verfügen, die mit der Geschäftsführung oder Verwaltung der Vorsorgeeinrichtung oder mit der Vermögensverwaltung beauftragten Personen darüber hinaus über eine entsprechende fachliche Qualifikation.

2) Die in Abs. 1 genannten Personen unterliegen der treuhänderischen Sorgfaltspflicht und müssen in ihrer Tätigkeit die Interessen der Versicherten wahren. Zu diesem Zweck sorgen sie dafür, dass aufgrund ihrer persönlichen und geschäftlichen Verhältnisse kein Interessenkonflikt entsteht. Sie dürfen aus ihrer Tätigkeit keinerlei persönliche Vorteile erzielen, die über die ordentliche, schriftlich vereinbarte Entschädigung hinausgehen. Sie sind verpflichtet, allfällige ihnen zufallende Vermögensvorteile, welche die Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten, offen zu legen und der Vorsorgeeinrichtung abzuliefern. Die Vorsorgeeinrichtung regelt die Zulässigkeit der Entgegennahme von Gelegenheitsgeschenken reglementarisch.

3) Die mit der Geschäftsführung oder Verwaltung der Vorsorgeeinrichtung oder mit der Vermögensverwaltung beauftragten Personen bestätigen jährlich gegenüber dem Stiftungsrat und dieser bei der jährlichen Prüfung der Jahres-

rechnung gegenüber der Revisionsstelle, dass sie alle Vermögensvorteile offen gelegt und der Vorsorgeeinrichtung abgegeben haben.

4) Die Regierung kann durch Verordnung Vorschriften betreffend die Anforderungen an die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität sowie die Vermeidung von Interessenskonflikten erlassen.

Art. 15c (neu)

Prüfung der fachlichen Qualifikation und der persönlichen Integrität

1) Der Stiftungsrat vergewissert sich über die Erfüllung der Anforderungen gemäss Art. 15b Abs. 1. Er holt dazu die Angaben ein, die für die Beurteilung notwendig sind.

2) Personelle Wechsel im Stiftungsrat, in der Geschäftsführung, der Verwaltung oder der Vermögensverwaltung sind der Aufsichtsbehörde unter Bestätigung der Erfüllung der Anforderungen gemäss Art. 15b Abs. 1 umgehend zu melden. Die Aufsichtsbehörde kann eine eigene Prüfung der fachlichen Qualifikation und der persönlichen Integrität vornehmen.

Art.15d (neu)

Rechtsgeschäfte mit Nahestehenden

1) Die von Vorsorgeeinrichtungen abgeschlossenen Rechtsgeschäfte müssen marktüblichen Bedingungen entsprechen.

2) Rechtsgeschäfte der Vorsorgeeinrichtung mit Mitgliedern des Stiftungsrates, mit angeschlossenen Arbeitgebern oder mit natürlichen oder juristischen Personen, welche mit der Geschäftsführung oder der Vermögensverwaltung betraut sind, sowie Rechtsgeschäfte der Vorsorgeeinrichtung mit natürlichen oder

juristischen Personen, die den vorgenannten Personen nahestehen, sind bei der jährlichen Prüfung der Jahresrechnung gegenüber der Revisionsstelle offenzulegen.

3) Experten, Anlageberater und Anlagemanager, die von der Vorsorgeeinrichtung beigezogen wurden, sind im Jahresbericht mit Name und Funktion aufzuführen.

Art. 17 Abs. 1

1) Das Vermögen der Vorsorgeeinrichtung ist so anzulegen, dass Sicherheit und Rendite gewährleistet, das Anlagerisiko angemessen verteilt und die notwendigen flüssigen Mittel verfügbar sind. Werden von der Vorsorgeeinrichtung für einzelne Versichertenkollektive verschiedene Anlagestrategien angeboten, so sind diese Grundsätze für jede Anlagestrategie einzeln zu berücksichtigen.

Art. 18a Abs. 1, 3 und 4

1) Die Leistungsansprüche unterliegen keiner Verjährung.

3) Forderungen auf Freizügigkeitsleistungen gemäss Art. 11 Abs. 2 verjähren nach Ablauf von zehn Jahren nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters.

4) Guthaben, welche auf Freizügigkeitskonten oder -policen nach Art. 12 Abs. 2 angelegt sind, werden nach Ablauf von zehn Jahren nachdem der Versicherte das ordentliche Rentenalter erreicht hat, an den Sicherheitsfonds überwiesen; dieser verwendet sie zur Finanzierung der Zentralstelle 2. Säule.

Art. 18b Abs. 1

1) Die Regierung erlässt Rechnungslegungsvorschriften und legt die Anforderungen an die Kosten- und Ertragstransparenz fest. Sie erlässt Bestimmungen über die Art und Weise, wie die Transparenz gemäss Art. 19a gewährleistet werden muss.

Art. 20 Abs. 8 und 9

8) Werden durch Vorsorgeeinrichtungen Leistungen ausgerichtet, müssen sie die für die Anspruchsbegründung wesentlichen Akten bis zehn Jahre nach Beendigung der Leistungspflicht aufbewahren. Werden mangels Geltendmachung eines Leistungsanspruchs keine Leistungen ausgerichtet, dauert die Aufbewahrungspflicht bis zum Zeitpunkt, in welchem die versicherte Person ihr 80. Altersjahr vollendet hat oder vollendet hätte. Im Freizügigkeitsfall oder bei Barauszahlung endet die Aufbewahrungsfrist zehn Jahre nach Überweisung der Austrittsleistung.

9) Die Akten können auch elektronisch aufbewahrt werden, wenn der Zugriff auf sie für den in Abs. 8 genannten Zeitraum gewährleistet ist.

Art. 22 Abs. 3 und 4

3) Die Organe der Vorsorgeeinrichtung, die Revisionsstelle und der Pensionsversicherungsexperte haften für Schäden, die sie vorsätzlich oder fahrlässig verursacht haben.

4) Der Anspruch auf Schadenersatz gegen die nach den vorstehenden Bestimmungen verantwortlichen Organe verjährt in fünf Jahren von dem Tage an, an dem der Geschädigte Kenntnis vom Schaden und von der Person des Ersatz-

pflichtigen erlangt hat, auf jeden Fall aber in zehn Jahren, vom Tag der schädigenden Handlungen an gerechnet.

Art. 23c (neu)

Zusammenarbeit mit anderen Behörden

1) Die Aufsichtsbehörde arbeitet mit anderen inländischen Behörden zusammen, um das gute Funktionieren der Aufsicht über die Vorsorgeeinrichtungen zu gewährleisten.

2) Die Aufsichtsbehörde kann, wo dies erforderlich ist, mit den zuständigen ausländischen Behörden zusammenarbeiten, indem sie namentlich Daten, Auskünfte, Berichte und Unterlagen bearbeiten oder diese selber ans Ausland übermitteln darf. Zum Zweck der Zusammenarbeit kann die Aufsichtsbehörde auch Vereinbarungen mit ausländischen Aufsichtsbehörden schliessen.

3) Die Erteilung von amtlichen Auskünften durch die Aufsichtsbehörde ist zulässig, wenn:

- a) die öffentliche Ordnung und die durch Art. 21 sowie andere spezialgesetzliche Bestimmungen geschützte Schweigepflicht dadurch nicht verletzt werden;
- b) die Auskünfte dem Zweck dieses Gesetzes nicht entgegenstehen;
- c) gewährleistet ist, dass die Mitarbeiter der zuständigen Behörden sowie von den zuständigen Behörden beauftragte Personen dem Amtsgeheimnis unterliegen.

Art. 23d (neu)

Mitteilungspflicht der Behörden

Die Staatsanwaltschaft verständigt die Aufsichtsbehörde von der Einleitung oder Einstellung von Strafverfahren, welche Mitglieder der Verwaltung oder Geschäftsleitung von Vorsorgeeinrichtungen und Revisionsstellen betreffen und mit deren beruflicher Tätigkeit nach diesem Gesetz in Zusammenhang stehen; die Gerichte übermitteln Ausfertigungen von rechtskräftigen Urteilen; das Amt für Justiz die Einträge in das Handelsregister, welche eine Vorsorgeeinrichtung betreffen.

Art. 25 Abs. 1 Bst. b, g, zweiter Unterabsatz, Abs. 4, 5 und 6

1) Vom Landgericht wird, sofern nicht ein mit einer höheren Strafe bedrohtes Vergehen oder Verbrechen vorliegt, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen bestraft, wer:

b) als Arbeitgeber oder Verantwortlicher einem Arbeitnehmer Beiträge vom Lohn zurückbehält, diese und die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge jedoch nicht ordnungsgemäss der Vorsorgeeinrichtung zuführt;

g) Aufgehoben

Zweiter Unterabsatz: Aufgehoben

4) Von der FMA wird wegen Übertretung mit Busse bis zu 100 000 Franken bestraft, wer:

a) die Bestimmungen über die Governance (Art. 15a – d) verletzt;

b) den Geschäftsbericht nicht vorschriftsgemäss erstellt;

- c) die ordentliche oder eine von der FMA vorgeschriebene Revision nicht vorschriftsgemäss durchführen lässt oder seine Pflichten gegenüber der Revisionsstelle nicht erfüllt;
- d) die Auskunftspflicht betreffend Geschäftsbericht, den Bericht an die FMA oder sonstige Verpflichtungen zur Berichterstattung verletzt;
- e) die vorgeschriebenen Berichte und Meldungen an die FMA nicht, nicht vollständig oder verspätet erstattet oder den Vorlagepflichtigen gegenüber der FMA nicht ordnungsgemäss nachkommt;
- f) einer Aufforderung zur Herstellung des rechtmässigen Zustandes oder einer anderen Verfügung der FMA nicht nachkommt; oder
- g) als Revisor oder Pensionsversicherungsexperte seine Pflichten nach diesem Gesetz, insbesondere nach Art. 19, verletzt.

5) Bei fahrlässiger Begehung werden die Strafobergrenzen auf die Hälfte herabgesetzt.

6) Im Übrigen findet der Allgemeine Teil des Strafgesetzbuches sinngemäss Anwendung.

II.

Übergangsbestimmungen

1) Dieses Gesetz greift nicht in Vorsorgeverhältnisse ein, welche vor Inkrafttreten dieses Gesetzes von Arbeitgebern mit nicht mehr als drei Arbeitnehmern gestützt auf § 1173a Art. 37 Abs. 2 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches begründet wurden.

2) Für Arbeitnehmer mit den Jahrgängen 1993-1995 beginnt die Beitragspflicht mit dem 1. Januar nach Vollendung des 23. Altersjahres, für Arbeitnehmer mit den Jahrgängen 1996 und 1997 mit dem 1. Januar nach Vollendung des 22. Altersjahrs.

3) Bestehende Reglemente sind binnen einem Jahr diesem Gesetz anzupassen. Ihm widersprechende Bestimmungen sind nach Ablauf dieser Frist ungültig.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

6.2 Gesetz über die Invalidenversicherung

Gesetz

vom ...

betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Invalidenversicherung

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 23. Dezember 1959 über die Invalidenversicherung, LGBl. 1960 Nr. 5, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 77quater Abs. 2

2) Berührt die Verfügung die Leistungspflicht einer Vorsorgeeinrichtung, so ist auch ihr die Verfügung zu eröffnen. Diese kann die gleichen Rechtsmittel ergreifen wie die versicherte Person.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge in Kraft.