

Tony Z'graggen



# Handbuch berufliche Vorsorge

**Berufliche und private Entscheidungs-  
grundlagen für Selbständigerwerbende  
und KMU-Inhaber**

CIP-Kurztitelaufnahme der deutschen Bibliothek

## **Handbuch berufliche Vorsorge**

Autor: Tony Z'graggen

WEKA Business Media AG, Schweiz

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2013

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind vom Autoren und vom Verlag auf deren Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77, CH-8048 Zürich

Telefon 044 434 88 88, Telefax 044 434 89 99

[www.weka.ch](http://www.weka.ch)

Zürich • Kissing • Paris • Amsterdam • Wien

---

ISBN 978-3-297-00938-3

1. Auflage 2013

Druck: Kösel GmbH & Co. KG, Layout: Dimitri Gabriel, Satz: Sarah Rutschmann, Projektleitung: Sabine Zumach

# Vorwort

Dieser Leitfaden liefert Inhabern und Geschäftsführern von KMU unerlässliche Entscheidungsgrundlagen in Fragen der beruflichen Vorsorge. Kapitel 1 führt ins Thema ein. Kapitel 2 bis 5 behandeln das richtige Vorgehen zum Finden der idealen Pensionskassenlösung bzw. der optimalen Lösungen pro Gruppe für die eigene Firma. Konkret wird dargestellt, in welchen Schritten vorgegangen werden soll. Diese Kapitel beleuchten die Materie aus Perspektive des Unternehmens.

In mehrfacher Hinsicht lässt sich Vorsorgevermögen nicht mit «normalem», auf der Steuererklärung zu deklarierendem Vermögen vergleichen. Solange es in einem Vorsorgegefäss liegt, gelten steuerlich spezielle Regeln. Dies gilt es bei Renditevergleichsrechnungen zu beachten. Auch in erb- und güterrechtlichen Dingen nimmt das Vorsorgevermögen eine Sonderstellung ein: Hier greift meist das Begünstigtenrecht. Kapitel 6 und 7 behandeln die besonderen Punkte bei der Steuerplanung und im Begünstigtenrecht ausführlich. Anschliessend werden die spezifischen Anliegen der Versicherten dargestellt. Kapitel 8 erörtert vor allem allgemeine Fragen zum Vermögensaufbau. Kapitel 9 widmet sich den attraktiven Möglichkeiten, die sich Eigenheimbesitzern zusätzlich eröffnen.

Im weitesten Sinne ist die Säule 3a ebenfalls Teil der beruflichen Vorsorge. Kapitel 10 stellt die zentralen Elemente dar. Kapitel 11 fokussiert auf die Bedürfnisse von Selbständigerwerbenden. Für Teilhaber von KMU (AG oder GmbH) ergeben sich bei der beruflichen Vorsorge zwei unterschiedliche Interessenebenen. Dank ihrer Position im Betrieb fällen sie unternehmerische Entscheide alleine bzw. bestimmen sie massgeblich mit. Je nach Ausgestaltung des Pensionskassenmodells wirkt es sich mehr oder weniger positiv auf den privaten Handlungsspielraum aus. Diese zusätzlichen Freiheiten nutzen weitsichtige Unternehmer sinnvoll und im Rahmen des Gesetzes. Es zeigt sich immer wieder, dass dieser Spielraum gerade bei der Nachfolgeregelung gute Dienste leisten kann. Kapitel 12 beschreibt die Chancen dieser doppelten Optik.

Kapitel 13 widmet sich den Freizügigkeitseinrichtungen, die immer bedeutsamer werden. Kapitel 14 und 15 befassen sich mit den Besonderheiten in der Phase des Vorsorgekonsums. Zu guter Letzt weist Kapitel 16 auf mögliche Änderungen in den nächsten Jahren und ihre Folgen für die aktuellen Empfehlungen hin.

# Autor

Nach einer kaufmännischen Ausbildung war der Autor Tony Z'graggen während mehrerer Jahre in einer Steuerverwaltung als Veranlagungsbeamter tätig. Schon bald nach seiner Ausbildung zum diplomierten Steuerexperten 1986 befasste er sich mit Fragen der Nachfolgeregelung bei KMU. Dabei stellte er fest, dass viele Neuerungen im Bereich der Vorsorge auch im Nachfolgeprozess zum Nutzen beider Parteien eingesetzt werden können. Vor allem das Problem der zu substanzstarken («schweren») Gesellschaften lässt sich mit einer entsprechenden Steuerplanung meist auch steuerschonend lösen.



Seit 2006 ist Z'graggen bei der Treuhand- und Revisionsgesellschaft Mattig-Suter und Partner in Schwyz aktiv ([www.mattig.ch](http://www.mattig.ch)). Das Unternehmen hat sich u.a. auf Nachfolgeregelungen und Vorsorgelösungen bei KMU spezialisiert. Die Erkenntnisse in diesem Buch stützen sich auf konkrete Fälle aus der langjährigen und umfassenden Beratungspraxis des Autors.

Mattig-Suter und Treuhand- und  
Partner Schwyz Revisionsgesellschaft

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einführung</b> .....	13
1.1	Die verfassungsmässigen und gesetzlichen Grundlagen.....	14
1.2	Das Drei-Säulen-Modell.....	14
1.3	Die zwei wichtigsten Grundsätze der beruflichen Vorsorge .....	16
1.3.1	Die gestalterische Freiheit.....	16
1.3.2	Die steuerliche Behandlung .....	16
1.4	Die berufliche Vorsorge seit 1985 .....	17
1.5	Der Zweck der Pensionskassen .....	18
1.5.1	Der Hauptzweck .....	18
1.5.2	Nebenzwecke .....	19
1.5.3	Patronale Einrichtungen.....	19
1.5.4	Die Folgen bei Zweckverletzung .....	19
1.6	Die Registrierung .....	20
1.7	Die drei möglichen Trägerorganisationen .....	20
1.7.1	Firmeneigene Stiftung.....	20
1.7.2	Sammelstiftung .....	21
1.7.3	Gemeinschaftsstiftung.....	21
1.8	Die Differenzierung in der Risikübernahme.....	21
1.8.1	Vollversicherung .....	21
1.8.2	Autonome oder halbautonome Stiftungen .....	22
1.9	Die drei staatlichen Einrichtungen .....	22
1.9.1	Die Auffangeinrichtung.....	22
1.9.2	Der Sicherheitsfonds .....	23
1.9.3	Die Zentralstelle.....	23
1.10	Das Prüfungsverfahren .....	24
1.11	Der Anbieterentscheid .....	24
<b>2.</b>	<b>Der gesetzliche Handlungsspielraum</b> .....	25
2.1	Die Unter- und Obergrenze .....	26
2.2	Die Angemessenheit .....	26
2.2.1	Leistungs- oder Beitragshöhe .....	27
2.2.1.1	Die Leistungshöhe .....	27
2.2.1.2	Die Beitragshöhe .....	29
2.2.2	Bei mehreren Vorsorgeverhältnissen.....	29
2.2.3	Bei vorzeitigem Altersrücktritt .....	29
2.3	Die Kollektivität .....	30
2.3.1	Allgemeines.....	30
2.3.2	Die Kriterien für unterschiedliche Kollektivpläne .....	30
2.3.3	Die fehlende Wahlmöglichkeit für die Versicherten .....	30
2.3.4	Die Anlagestrategien .....	31
2.3.5	Die virtuelle Kollektivität als Spezialfall .....	32
2.3.6	Die Ausnahme für Selbständigerwerbende .....	33
2.4	Die Gleichbehandlung .....	33
2.5	Die Planmässigkeit .....	33

2.6	Das Versicherungsprinzip .....	34
2.7	Das Mindestalter für den Altersrücktritt.....	34
2.8	Die drei monetären Gestaltungselemente .....	35
2.8.1	Der zu versichernde Lohn .....	35
2.8.2	Die Altersgutschriften im Verhältnis zum versicherten Lohn .....	36
2.8.3	Die Beitragsdauer .....	37
2.8.4	Der Gestaltungsrahmen betreffend Altersgutschriften im Gesamten.....	37
2.8.5	Die Auswirkungen auf das Nachzahlungspotenzial .....	38
<b>3.</b>	<b>Die weiteren Gestaltungselemente.....</b>	<b>41</b>
3.1	Allgemeines.....	43
3.2	Die Leistungsanknüpfung .....	43
3.2.1	Das Leistungsprimat .....	43
3.2.2	Das Beitragsprimat .....	43
3.2.2.1	Die Berechnung der Altersleistung.....	44
3.2.2.2	Die Berechnung der Invalidenrente.....	44
3.2.2.3	Die Berechnung der Hinterlassenenrente.....	45
3.2.2.4	Die Auswirkungen von ausserordentlichen Einlagen und Rückzügen .....	46
3.2.2.5	Die Nachteile dieses System .....	46
3.2.3	Das Duoprinzip .....	47
3.2.4	Das modifizierte Duoprinzip .....	48
3.2.5	Das Fazit.....	48
3.3	Die zwei Individualisierungsmöglichkeiten für die Versicherten.....	49
3.3.1	Freiwillig höhere Arbeitnehmerbeiträge.....	49
3.3.1.1	Die neue Bestimmung.....	49
3.3.1.2	Die Auswirkung auf das Nachzahlungspotenzial .....	50
3.3.1.3	Die Empfehlung .....	51
3.3.2	Die Mitsprache bei der Anlagestrategie.....	51
3.4	Die Vorfinanzierung des vorzeitigen Altersrücktritts .....	52
3.5	Die Teilpensionierungsvarianten .....	52
3.5.1	Das Fehlen reglementarischer Bestimmungen .....	52
3.5.2	Die Möglichkeit der unveränderten Weiterversicherung trotz Pensumsreduktion .....	53
3.5.3	Die effektiven Teilpensionierungsschritte.....	53
3.5.3.1	Die fehlende gesetzliche Regelung .....	53
3.5.3.2	Die uneinheitliche Praxis .....	54
3.5.3.3	Die Empfehlung .....	55
3.6	Die Beschäftigung und Weiterversicherung über das Pensionsalter hinaus .....	55
3.7	Die Begünstigtenordnung.....	56
3.7.1	Die gesetzliche Stufe .....	56
3.7.2	Die erste fakultative Ausdehnungsstufe.....	57
3.7.3	Die zweite fakultative Ausdehnungsstufe.....	57
3.7.4	Die dritte fakultative Stufe.....	58
3.7.5	Die Problematik .....	58
<b>4.</b>	<b>Der Gruppenbildungsprozess.....</b>	<b>59</b>
4.1	Aufgabe/Ziel .....	61
4.2	Die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse.....	61
4.3	Die vorgesehenen Kriterien.....	62

4.3.1	Die beiden sinnvollsten Kriterien .....	62
4.3.2	Die «Privatkriterien» .....	62
4.3.3	Die weiteren Kriterien .....	63
4.4	Die Grundstruktur pro Personalkategorie .....	63
4.4.1	Die Kaderlösung als Zusatz zum Basisplan .....	64
4.4.2	Die gruppenspezifischen umhüllenden Lösungen .....	65
4.5	Der Vorgehensgrundsatz .....	67
4.6	Das Beispiel Arztpraxis .....	67
4.6.1	Die Ausgangslage .....	67
4.6.2	Die Gruppenbildung .....	68
4.6.3	Die Gruppe Personal .....	68
4.6.4	Der Arzt .....	68
4.6.4.1	Bei bleibender selbständiger Erwerbstätigkeit .....	68
4.6.4.2	Bei einer allfälligen Umwandlung .....	69
4.7	Das Beispiel Schreinerei .....	69
4.7.1	Die Ausgangslage .....	69
4.7.2	Die Interessengruppen .....	70
4.7.3	Die Gruppenbildung und Modelle .....	70
4.8	Das Beispiel Finanzdienstleistungsgesellschaft .....	71
4.8.1	Die Ausgangslage .....	71
4.8.2	Die Gruppenbildung und Modelle .....	71
4.9	Die Vorgehenswürdigung .....	72
4.10	Die Mitsprache des Personals im Gruppenbildungsprozess .....	72
<b>5.</b>	<b>Die gruppenspezifische Ausgestaltung .....</b>	<b>73</b>
5.1	Die Unternehmensoptik .....	74
5.2	Gesamt- und gruppenspezifische Anliegen .....	74
5.3	Die konkrete Vorgehensweise .....	74
5.4	Die Arztpraxis .....	75
5.4.1	Gemeinsame Anliegen und Wunschstruktur .....	75
5.4.2	Die individuellen Punkte für die Gruppe Personal .....	78
5.4.3	Die individuellen Punkte für den Arzt .....	79
5.5	Die Schreinerei .....	80
5.5.1	Struktur und gemeinsame Anliegen .....	80
5.5.2	Die Gruppe «Obligatorium» .....	80
5.5.3	Die Gruppe «Kader» .....	80
5.5.4	Die Punkte für die Geschäftsführung .....	81
5.6	Die Finanzdienstleistungsgesellschaft .....	83
5.6.1	Der Plan I bis zum 1,5-fachen des Obligatoriums .....	83
5.6.2	Der Plan II über dem 1,5-fachen .....	85
5.7	Die Wahl des/der geeigneten Anbieter/s .....	85
5.8	Die firmeninterne Information .....	86
5.8.1	Die weitergehenden Leistungen .....	86
5.8.2	Das Aufzeigen der individuellen Möglichkeiten und Notwendigkeiten .....	86

<b>6.</b>	<b>Steuerplanung und Vorsorgeentscheide</b> .....	89
6.1	Die Definition des Begriffs Steuerplanung .....	90
6.2	Die zwei unterschiedlichen Entscheidungsphasen .....	90
6.3	Die Steuerplanung und die Vermögensanlageentscheide .....	91
6.3.1	Die Renditeberechnung bei Vermögensanlagen der Säule 3b .....	91
6.3.2	Die Renditeberechnung bei Vorsorgevermögen .....	93
6.3.3	Die Wertung dieser Vergleichsberechnungen .....	94
6.4	Die Steuerplanung und der Vorsorgekonsum .....	95
6.4.1	Der Verwendungszweck der Vorsorgegelder .....	95
6.4.2	Die Grundtypen des Konsums .....	95
6.5	Die Pensionskassenrente .....	96
6.5.1	Der Gegenwert vor Steuern .....	96
6.5.2	Die Berücksichtigung der Steuern .....	97
6.5.3	Das Fazit .....	97
6.6	Der Kapitalbezug .....	98
6.6.1	Die vorsichtigen Vermögensanlagen .....	98
6.6.2	Die langfristige Anlagestrategie .....	99
6.7	Der massgebliche Vergleich .....	99
6.8	Die Leibrente .....	99
6.8.1	Der Gegenwert .....	99
6.8.2	Die Alternative in speziellen Fällen .....	101
6.9	Das Erb- oder Begünstigtenrecht .....	102
6.9.1	Der Konkubinatspartner .....	102
6.9.2	Die Nachlassplanung .....	103
6.10	Die Zeitrente .....	103
<b>7.</b>	<b>Güter-, Erb- und Begünstigtenrecht</b> .....	105
7.1	Die Ausgangslage .....	106
7.2	Das Vorsorgevermögen während der Ehedauer .....	106
7.2.1	Bei einer Errungenschaftsbeteiligung .....	106
7.2.1.1	Das Vorsorgevermögen/Die Errungenschaftsbeteiligung .....	106
7.2.1.2	Die ausserordentlichen Einzahlungen oder Rückzüge allgemein .....	107
7.2.2	Die Spezialbestimmungen in Eheverträgen oder bei Vorhandensein von Eigengut .....	108
7.2.3	Das Fazit .....	109
7.3	Die Scheidung .....	109
7.3.1	Die Ausgleichungen .....	109
7.3.2	Allfällige Steuerfolgen .....	111
7.3.3	Die Auswirkungen auf den vorsorgerechtlichen Aspekt .....	111
7.4	Das Wiederauffüllen der Scheidungslücke .....	112
7.4.1	Der steuerplanerische Aspekt .....	112
7.4.1.1	Die Erhöhung der Scheidungslücke .....	113
7.4.1.2	Das Wiederauffüllen der Scheidungslücke .....	114
7.4.2	Der vorsorgerechtliche Aspekt .....	115
7.5	Die Kapitaloption danach .....	115
7.6	Der Todesfall .....	116
7.6.1	Die güter- und erbrechtliche Auseinandersetzung .....	116
7.6.2	Die Mitberücksichtigung des Vorsorgevermögens .....	116

7.6.2.1	Die Pensionskassen und Freizügigkeitseinrichtungen .....	116
7.6.2.2	Die Säule 3a.....	116
7.6.3	Der Einfluss auf die Begünstigtenordnung.....	117
7.6.3.1	Die Pensionskassen.....	118
7.6.3.2	Die Freizügigkeitskonti und Säule-3a-Gefässe .....	118
<b>8.</b>	<b>Der Vermögensaufbau in der beruflichen Vorsorge .....</b>	<b>121</b>
8.1	Ausgangslage .....	123
8.2	Die Sicherheit der Anlagen.....	124
8.2.1	Die Anlagestrategie .....	124
8.2.2	Der Deckungsgrad/Die Vollversicherung .....	125
8.3	Der Renditevergleich .....	126
8.4	Die modell- und privatbezogenen Prüfpunkte .....	127
8.4.1	Die begünstigten Personen im Schadenfall.....	127
8.4.2	Der Einfluss auf die Leistung im Schadenfall .....	128
8.5	Die Zeitachse .....	129
8.5.1	Die Sicherheit und Renditeerwartung .....	129
8.5.2	Die Verfügbarkeit .....	130
8.6	Die privaten Ziele.....	130
8.7	Die Entscheidungskriterien .....	131
8.8	Die Rangordnung für ausserordentliche Massnahmen .....	131
8.8.1	Die höheren flexiblen Beiträge .....	131
8.8.1.1	Die Auswirkung auf die ordentlichen Beiträge.....	132
8.8.1.2	Die Auswirkungen auf ausserordentliche Einzahlungen .....	132
8.8.2	Die Einzahlung reglementarisch bedingter Verbesserungen .....	133
8.8.3	Die Wiedereinzahlung einer Scheidungslücke .....	133
8.8.4	Die Vergangenheitslücke.....	134
8.8.4.1	Die Begriffsdefinition .....	134
8.8.4.2	Die Berechnungsart der Vergangenheitslücke .....	134
8.8.4.3	Das konkrete Vorgehen.....	136
8.8.5	Die Vorfinanzierung einer Zukunftslücke.....	136
8.8.5.1	Begriffliches und Voraussetzungen .....	136
8.8.5.2	Das Vorgehen .....	136
8.8.6	Die Wiedereinzahlung eines früheren WEF-Vorbezuges .....	137
8.9	Die laufende Überprüfung .....	138
8.10	Die Sonderregelung bei Zuzug.....	138
8.10.1	Die Ausnahme .....	139
8.10.2	Beim Aufrechterhalten der Nachzahlungssperre .....	139
<b>9.</b>	<b>Eigenheim und Vorsorge .....</b>	<b>141</b>
9.1	Allgemeines .....	143
9.2	Der andere Renditevergleich.....	143
9.2.1	Für Vermögensoptimierungen allgemein .....	144
9.2.2	Für Vorsorgebezüge im Speziellen .....	145
9.3	Die höhere Flexibilität von Vorsorgevermögen .....	146
9.4	Die nach vorne verschobene Zeitoptik .....	146
9.5	Die Finanzierungs- und Liquiditätsoptik.....	147
9.5.1	Bei Vorbezug.....	147

9.5.2	Bei Verpfändung .....	147
9.6	Die Auswirkungen auf den Vermögensbildungsprozess .....	149
9.7	Die Eigenheimfinanzierung .....	150
9.7.1	Die Möglichkeiten .....	150
9.7.2	Der Einsatz eigener Mittel .....	150
9.7.3	Der Einsatz von Mitteln aus der beruflichen Vorsorge mittels Verpfändung .....	151
9.7.4	Der Bezug aus der beruflichen Vorsorge .....	152
9.7.5	Die Vorgehensstrategie generell .....	152
9.8	Die ausserordentlichen Einzahlungen nach Eigenheimerwerb .....	153
9.9	Die freiwillige Wiedereinzahlung nach einem Vorbezug .....	153
9.10	Die periodische Überprüfung .....	155
9.11	Die Eigenmietwertdebatte .....	155
9.11.1	Auf der Grundlage der heutigen Gesetzgebung .....	155
9.11.2	Die angedachte Systemänderung .....	155
9.11.3	Die Auswirkungen auf die Vorsorge- und Steuerplanung .....	156
9.11.3.1	Auf den Vorsorgesparprozess .....	156
9.11.3.2	Amortisationen während der Erwerbstätigkeit .....	157
9.11.3.3	Amortisationen anlässlich der Pensionierung .....	157
<b>10.</b>	<b>Die Säule 3a .....</b>	<b>159</b>
10.1	Einführung .....	161
10.2	Die Formen der Säule-3a-Gefässe .....	161
10.3	Das Zuteilungskriterium «grosse» oder «kleine» Säule 3a .....	162
10.3.1	Die «kleine» Säule 3a .....	162
10.3.2	Die «grosse» Säule 3a .....	163
10.4	Die Zahlungsberechtigten .....	164
10.4.1	Die Erwerbstätigen in der Schweiz .....	164
10.4.2	Die Erwerbstätigkeit über den ordentlichen Pensionierungszeitpunkt hinaus .....	165
10.4.3	Die Quellenbesteuerten .....	165
10.4.4	Die IV-Bezüger und Arbeitssuchenden .....	165
10.5	Die Renditeberechnungen .....	166
10.6	Die Begünstigtenordnung .....	167
10.7	Die Abgrenzung zwischen Erb- und Begünstigtenrecht .....	168
10.7.1	Im Scheidungsfall .....	168
10.7.2	Im Todesfall .....	168
10.7.2.1	Die Ausgangslage .....	168
10.7.2.2	Bei güter- und erbvertraglichen Regelungen .....	169
10.7.3	Das Fazit .....	169
10.8	Die generelle vorzeitige Bezugsmöglichkeit .....	169
10.8.1	WEF-Bezüge oder Verpfändung? .....	170
10.8.2	Die IV-Bezüger .....	171
10.8.3	Die Aufnahme der selbständigen Erwerbstätigkeit .....	172
10.8.4	Die übrigen Bezugsgründe gemäss Freizügigkeitsgesetz .....	172
10.9	Der Transfer von der Säule 3a in die 2. Säule .....	172
10.9.1	Die Steueroptik .....	172
10.9.2	Die Begünstigungsoptik .....	173
10.9.3	Die Optimierungsmöglichkeit .....	173

10.10	Die Vor- und Nachteile vorzeitiger Bezüge.....	174
10.11	Die Beitragsdauer .....	174
10.12	Die Anzahl Vorsorgekonti/Rückzugsrhythmus .....	175
10.12.1	Die gesetzlichen Bestimmungen .....	175
10.12.2	Die bestehende Ungewissheit.....	175
<b>11.</b>	<b>Die spezielle Optik für Selbständigerwerbende (inkl. grosse Säule 3a).....</b>	<b>177</b>
11.1	Ausgangslage .....	179
11.2	Die unterschätzten Stolpersteine .....	179
11.2.1	Der BVG-pflichtige Nebenerwerb.....	180
11.2.1.1	Vorteile des Verzichts .....	180
11.2.1.2	Nachteile des Verzichts .....	181
11.2.2	Die Freizügigkeitspolizen .....	181
11.2.3	Die Mitarbeit des Partners im eigenen Betrieb.....	181
11.3	Die personenspezifische Optik .....	182
11.3.1	Die Berücksichtigung der eigenen Lebensphasen .....	182
11.3.1.1	Die etappenweisen Anpassungen .....	182
11.3.1.2	Die zwei anzustrebenden Ziele .....	184
11.3.2	Die Auswirkungen auf die Modellwahl .....	184
11.3.2.1	Allgemeine Strategie .....	184
11.3.2.2	Fazit.....	185
11.4	Hauptmerkmale der grossen Säule 3a .....	185
11.4.1	Beiträge im Verhältnis zum Einkommen .....	185
11.4.2	Die fehlenden Nachzahlungsmöglichkeiten .....	186
11.4.3	Die ausserordentliche Bezugsmöglichkeit bei Zweckänderung.....	186
11.4.4	Die generelle vorzeitige Rückzugsmöglichkeit .....	187
11.4.5	Die individuelle Begünstigtenordnung.....	187
11.5	Hauptmerkmale eines freiwilligen Pensionskassenanschlusses .....	187
11.5.1	Die eingeschränkte Anschlussmöglichkeit.....	187
11.5.2	Die fehlende virtuelle Betrachtungsweise.....	188
11.5.3	Die Beitragsbemessung .....	189
11.6	Hauptunterschiede zwischen «grosser Säule 3a» und Pensionskassenanschluss .....	189
11.6.1	Maximal mögliche jährliche Beiträge .....	189
11.6.2	Die Nachzahlungsmöglichkeiten.....	189
11.6.3	Erb- und Begünstigtenrecht.....	190
11.6.4	Fazit.....	190
11.7	Der 3a-Typus.....	191
11.7.1	Jungunternehmer.....	192
11.7.2	Die übrigen Sonderfälle .....	192
11.8	Die Gründe für einen Wechsel von 3a zu einer Pensionskassenlösung .....	193
11.8.1	Bei bleibender selbständiger Erwerbstätigkeit.....	194
11.8.2	Bei einer Umwandlung in eine juristische Person .....	194
11.9	Vorkehrungen im Hinblick auf einen Wechsel .....	195
11.9.1	Die Prüfung der Versicherungsdeckung .....	195
11.9.2	Die Prüfung eines Bezugs .....	195
11.10	Der Wechsel von einer Pensionskasse zur Säule 3a .....	195
11.11	Die ausserordentlichen Bezugsmöglichkeiten .....	195

11.11.1	Bei Aufnahme der selbständigen Erwerbstätigkeit.....	195
11.11.2	Bei einem späteren Systemwechsel.....	196
11.12	Die Aufgabe der selbständigen Erwerbstätigkeit.....	196
11.12.1	Die Besteuerung der stillen Reserven.....	196
11.12.2	Unternehmenssteuerreform II.....	197
11.12.2.1	Die drei Varianten.....	197
11.12.2.2	Die Wertung aus vorsorge- und steuerplanerischer Sicht.....	197
<b>12.</b>	<b>Kombination der Unternehmens- und Privatplanung.....</b>	<b>199</b>
12.1	Einführung.....	201
12.2	Die sozialversicherungsrechtliche Stellung der Teilhaber.....	203
12.3	Die Ebenen der Einflussmöglichkeiten in der beruflichen Vorsorge.....	203
12.3.1	Die Gruppenbildung und ihre Ausgestaltung.....	203
12.3.2	Die Lohnhöhe.....	203
12.3.3	Die persönlichen Elemente.....	204
12.4	Die Lebensphasen des Unternehmers.....	204
12.5	Die unternehmens- oder privatspezifischen Themen.....	205
12.5.1	Die eindeutig unternehmensspezifischen Themen.....	205
12.5.2	Die tendenziell privatspezifischen Themen.....	205
12.6	Das angemessene Grundgehalt als Ausgangsbasis.....	206
12.6.1	Das Festlegen des Grundgehalts.....	206
12.6.2	Das Pensionskassenmodell.....	206
12.6.3	Das Fazit.....	207
12.7	Die übrigen austauschrechtlichen Verhältnisse.....	207
12.7.1	Die Mietverhältnisse.....	207
12.7.2	Die Darlehens- und Kontokorrentverhältnisse.....	208
12.8	Die verbleibende Planungsgröße.....	208
12.8.1	Der Gewinnausweis.....	208
12.8.2	Die Gewinnausschüttung.....	209
12.8.3	Die Verbuchung von zusätzlichem Lohn als Alternative?.....	210
12.8.3.1	Die Empfehlung bei geplanter Thesaurierung.....	211
12.8.3.2	Die Empfehlung bei geplanten Ausschüttungen.....	212
12.8.4	Die Vorbehalte der Sozialversicherungen.....	213
12.8.4.1	Die frühere Praxis.....	213
12.8.4.2	Der Optikwechsel.....	213
12.8.4.3	Der Bundesgerichtsentscheid vom 25.10.2012.....	213
12.8.4.4	Die Auswirkungen der Lohnfestsetzung auf den Unternehmenswert.....	214
12.8.4.5	Die einzuschlagende Strategie.....	215
12.9	Die Vorsorgeoptimierungsvarianten.....	215
12.9.1	Finanziert durch Zusatzlöhne.....	215
12.9.2	Finanziert aus Dividenden.....	216
12.9.2.1	Das Steuerbasisverfahren.....	216
12.9.2.2	Das Steuersatzverfahren.....	216
12.9.3	Das Fazit.....	217
12.10	Die Ausweitung des Vorsorgepotenzials.....	217
12.11	Die Strategiegundsätze.....	217
12.11.1	Allgemein.....	217

12.11.2	Bei Holdingstrukturen.....	219
12.12	Die Nebenerwerbe.....	220
12.12.1	Der Verzicht auf Abrechnung .....	220
12.12.2	Die Koordination.....	220
12.13	Die Abgangsentschädigung .....	221
<b>13.</b>	<b>Die Freizügigkeitseinrichtungen .....</b>	<b>223</b>
13.1	Ausgangslage .....	225
13.2	Vorsorgeeinrichtungen vs. Freizügigkeitseinrichtungen .....	225
13.2.1	Dieselbe steuerliche Behandlung.....	225
13.2.2	Die Dreijahresfrist aufgrund früherer Pensionskassenoptimierungen.....	226
13.2.3	Die Freiwilligkeit der Risikoversicherung.....	226
13.2.4	Die individuelleren Bezugsmöglichkeiten.....	226
13.2.5	Die individuelle Begünstigtenregelung .....	227
13.2.6	Der fehlende Schutz des Umwandlungssatzes.....	227
13.2.7	Das Fazit.....	227
13.3	Die Entstehungsgründe.....	228
13.3.1	Bei einer befristeten oder frühzeitigen Erwerbsaufgabe .....	229
13.3.1.1	Der Wegzug in den EU- oder EFTA-Raum.....	229
13.3.1.2	Der Wegzug ins übrige Ausland .....	230
13.3.2	Der Wegfall des Obligatoriums trotz fortgesetzter Erwerbstätigkeit .....	230
13.3.3	Die Entstehungsgründe für überschüssiges Vorsorgeguthaben.....	230
13.3.3.1	Bei einem Stellen- und entsprechenden Pensionskassenwechsel.....	230
13.3.3.2	Bei Teilpensionierungsschritten (bzw. Lohnreduktionen).....	231
13.3.3.3	Bei einem Modellwechsel im selben Unternehmen .....	231
13.3.3.4	Durch Kombinationen .....	231
13.4	Die drei Sondertatbestände .....	233
13.4.1	Die Wiedereinzahlung eines früheren WEF-Vorbezugs.....	233
13.4.2	Die Wiederbeschaffungsfrist bei einem WEF-Bezug.....	233
13.4.3	Das Erhalten eines Scheidungsausgleichs.....	234
13.5	Die zwei umstrittenen Varianten.....	234
13.5.1	Die Wiedereinzahlung eines getätigten Scheidungsausgleichs .....	234
13.5.2	Die Wiedereinzahlung nach einem Barauszahlungsgrund .....	235
13.6	Die Anzahl der Freizügigkeitsgefäße.....	236
13.6.1	Bei Einzahlung von Vorsorgestiftungen .....	236
13.6.2	Bei einer Übertragung auf eine andere Freizügigkeitseinrichtung.....	236
13.7	Die Sorgfaltspflicht .....	236
13.8	Fazit.....	237
<b>14.</b>	<b>Die Übergangsphase .....</b>	<b>239</b>
14.1	Ausgangslage .....	241
14.2	Die zeitnahen Einkäufe vor Kapitalbezügen .....	241
14.2.1	Der Renditevergleich .....	242
14.2.2	Die bisherige Praxis und Gesetzgebung.....	242
14.2.3	Die aktuelle Gesetzesbestimmung.....	243
14.2.3.1	Bei adäquatem Kapitalbezug.....	243
14.2.3.2	Bei Vorhandensein mehrerer Vorsorgegefäße .....	244
14.2.4	Die Auswirkungen in der Praxis .....	245

14.2.4.1	Für fehlende Beitragsjahre und Finanzierung vorzeitiger Altersrücktritt .....	245
14.2.4.2	Für reglementarische Leistungsverbesserungen.....	245
14.2.4.3	Das Auffüllen einer Scheidungslücke .....	245
14.2.4.4	Die Rückzahlung eines WEF-Vorbezugs .....	246
14.2.4.5	Die verbleibenden Unsicherheiten .....	246
14.2.5	Die Rückzugsgründe .....	247
14.2.6	Der definitive Wegzug ins Ausland .....	247
14.3	Die Teilpensionierungsschritte .....	248
14.3.1	Die Entwicklung in Gesetzgebung und Praxis.....	248
14.3.2	Weiterhin Vollversicherung trotz Pensumsreduktion.....	249
14.3.3	Die adäquate Lohnkorrektur in der Pensionskasse.....	250
14.3.3.1	Die Auswirkungen auf laufende Beiträge.....	250
14.3.3.2	Die Auswirkungen auf das Nachzahlungspotenzial .....	251
14.3.3.3	Die Verwendung des überschüssigen Kapitals .....	251
14.3.3.4	Die Nachzahlung vor der Pensumsreduktion .....	252
14.3.4	Die Wertung der Varianten.....	253
14.3.5	Die effektiven Teilpensionierungsschritte.....	253
14.3.5.1	Die Teilrente.....	254
14.3.5.2	Die Teilkapitalauszahlung .....	254
14.3.6	Das Fazit .....	256
14.4	Die aufgeschobene Pensionierung über Alter 65 .....	257
14.4.1	Ordentliche Altersgutschriften .....	257
14.4.2	Die ausserordentlichen Nachzahlungen.....	257
14.4.3	Teilpensionierungsschritte ab Alter 65 .....	258
<b>15.</b>	<b>Der Vorsorgekonsum .....</b>	<b>259</b>
15.1	Ausgangslage .....	261
15.2	Die Gesamtschau als Ausgangsbasis .....	261
15.3	Die häufigsten Fehler.....	261
15.3.1	Der zu frühe Entscheid für die Kapitaloption .....	263
15.3.1.1	Ausgangslage.....	263
15.3.1.2	Der Entscheidungstermin.....	264
15.3.2	Die falsche Optik .....	265
15.3.2.1	Der Gegenwert einer Rente .....	265
15.3.2.2	Der Gegenwert von Kapitalbezügen .....	266
15.3.2.3	Die Gegenüberstellung .....	266
15.3.3	Die isolierte Splittingberechnung.....	266
15.3.3.1	Die Ausgangslage .....	266
15.3.3.2	Die Gesamtbetrachtung beim Splitting.....	267
15.3.3.3	Der Splittingverzicht .....	268
15.3.3.4	Das Zusammenrechnungsproblem.....	268
15.3.3.5	Fazit.....	269
15.3.4	Die falsche Einschätzung der Bezugsfristen .....	270
15.3.4.1	Die Rechtslage .....	270
15.3.4.2	Die abzuleitenden Empfehlungen .....	270
15.3.5	Das Unterschätzen der Zukunftsgefahren.....	272
15.4	Der Wohnsitz im Ausland.....	272

15.5	Der konkrete Fall.....	273
15.5.1	Die Gesamtübersicht .....	273
15.5.1.1	Das Vorsorgevermögen und das Einkommenspotenzial.....	273
15.5.1.2	Das übrige Vermögen und die langfristige Einkommensbasis .....	274
15.5.1.3	Das Berechnen des gesamten Einkommenspotenzials.....	275
15.5.1.4	Die notwendigen Mittel für den privaten Lebensaufwand .....	275
15.5.1.5	Die Zusammensetzung des Basiseinkommens .....	276
15.5.2	Die Absicherung des Basiseinkommens .....	276
15.5.2.1	Die Gründe für die Rentenbezüge.....	277
15.5.2.2	Die Gründe für die Kapitalbezüge.....	278
15.5.2.3	Die Entscheide bezüglich Freizügigkeitseinrichtungen .....	278
15.5.2.4	Die Absicherung der Hinterbliebenen .....	278
15.5.3	Fazit.....	278
15.5.4	Die ausstehenden Entscheide .....	279
15.5.4.1	Nächste Schritte .....	279
15.5.4.2	Der letzte Entscheid «Kapital oder Rente» .....	279
<b>16.</b>	<b>Entwicklungstendenzen .....</b>	<b>281</b>
16.1	Ausgangslage .....	282
16.2	Die fünf Diskussionspunkte .....	282
16.3	Die Planungseinflüsse auf den Prozess des Vermögensaufbaus.....	283
16.3.1	Die künftige Verzinsung der Altersguthaben.....	283
16.3.1.1	Ausgangslage .....	283
16.3.1.2	Zuständigkeit und Zeitpunkt.....	283
16.3.1.3	Quersubventionierungen und Umlagetendenzen.....	283
16.3.1.4	Der ausserobligatorische Bereich.....	284
16.3.2	Systemwechsel Eigenmietwert .....	284
16.3.3	Einschränkung von Kapitalbezügen.....	285
16.3.3.1	WEF-Bezüge .....	285
16.3.3.2	Kapitalbezüge bei Teil- oder Vollpensionierung.....	285
16.3.4	Fazit.....	285
16.4	Die Planungseinflüsse auf den Vorsorgekonsum.....	286
16.4.1	Besteuerung der Kapitalleistungen.....	286
16.4.2	Entwicklung Umwandlungssatz.....	286
16.4.2.1	Ausgangslage.....	286
16.4.2.2	Die beiden Zukunftsszenarien.....	287
16.4.2.3	Ausserobligatorischer Bereich.....	287
16.4.3	Fazit.....	288
	Aufstellung BVG-Grenzbeträge 2013 .....	289
	Literaturverzeichnis.....	290
	Stichwortverzeichnis .....	292

# Abkürzungsverzeichnis

<b>AHV</b>	Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>AHVG</b>	Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10)
<b>AHVV</b>	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101)
<b>ALV</b>	Arbeitslosenversicherung
<b>BGE</b>	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichtes; amtliche Sammlung
<b>BGer</b>	Bundesgericht
<b>BSV</b>	Bundesamt für Sozialversicherung
<b>BV</b>	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874 (SR 101)
<b>BVG</b>	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.40)
<b>BVV 2</b>	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.441.1)
<b>BVV 3</b>	Verordnung über die steuerliche Abzugsberechtigung für Beiträge an anerkannte Vorsorgeformen (SR 831.461.3)
<b>DBA</b>	Doppelbesteuerungsabkommen
<b>DBG</b>	Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer (SR 642.11; in Kraft seit 1. Januar 1995)
<b>EStV</b>	Eidgenössische Steuerverwaltung
<b>FZG</b>	Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.42)
<b>FZV</b>	Verordnung vom 3. Oktober 1994 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (SR 831.425)
<b>KMU</b>	Klein- und Mittelunternehmungen
<b>KS</b>	Kreisschreiben
<b>KStV</b>	Kantonale Steuerverwaltung
<b>Mitteilungen</b>	Mitteilungen des BSV über die berufliche Vorsorge (gefolgt von der laufenden Nummer der Mitteilung)
<b>OR</b>	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (SR 220)
<b>StHG</b>	Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden
<b>WEFV</b>	Verordnung vom 3. Oktober 1994 über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (SR 831.411)
<b>ZGB</b>	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 20. Dezember 1907 (SR 210)

## 1.

## Einführung

<b>1.1</b>	<b>Die verfassungsmässigen und gesetzlichen Grundlagen .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2</b>	<b>Das Drei-Säulen-Modell.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3</b>	<b>Die zwei wichtigsten Grundsätze der beruflichen Vorsorge.....</b>	<b>16</b>
1.3.1	Die gestalterische Freiheit .....	16
1.3.2	Die steuerliche Behandlung.....	16
<b>1.4</b>	<b>Die berufliche Vorsorge seit 1985.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5</b>	<b>Der Zweck der Pensionskassen .....</b>	<b>18</b>
1.5.1	Der Hauptzweck.....	18
1.5.2	Nebenzwecke .....	19
1.5.3	Patronale Einrichtungen .....	19
1.5.4	Die Folgen bei Zweckverletzung.....	19
<b>1.6</b>	<b>Die Registrierung .....</b>	<b>20</b>
<b>1.7</b>	<b>Die drei möglichen Trägerorganisationen.....</b>	<b>20</b>
1.7.1	Firmeneigene Stiftung .....	20
1.7.2	Sammelstiftung.....	21
1.7.3	Gemeinschaftsstiftung .....	21
<b>1.8</b>	<b>Die Differenzierung in der Risikoübernahme .....</b>	<b>21</b>
1.8.1	Vollversicherung.....	21
1.8.2	Autonome oder halbautonome Stiftungen.....	22
<b>1.9</b>	<b>Die drei staatlichen Einrichtungen.....</b>	<b>22</b>
1.9.1	Die Auffangeinrichtung .....	22
1.9.2	Der Sicherheitsfonds .....	23
1.9.3	Die Zentralstelle .....	23
<b>1.10</b>	<b>Das Prüfungsverfahren.....</b>	<b>24</b>
<b>1.11</b>	<b>Der Anbieterentscheid.....</b>	<b>24</b>

# 1. Einführung

## 1.1 Die verfassungsmässigen und gesetzlichen Grundlagen

1947 wurde in der Schweiz nach mehreren Anläufen die obligatorische Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) eingeführt. Aus den eingehenden Beiträgen werden grundsätzlich laufend die fälligen Renten finanziert (Umlageverfahren). Für die prämienzahlenden Personen wird auf einem Konto der Lohn ständig nachgeführt, auf dem zwischen Alter 18 und 65 (Frauen 64) Beiträge entrichtet werden. Die Prämienzahlungen während dieser Zeit bilden die Grundlage für die Rentenberechnung im Alter.

Am 3. Dezember 1972 sagte das Schweizer Volk «Ja» zu einem Verfassungsartikel mit dem Drei-Säulen-Prinzip.<sup>1</sup> Dieser sah zwingend die Einführung einer beruflichen Vorsorge vor. Bis dies auf Gesetzesstufe verwirklicht war, vergingen nochmals mehr als zehn Jahre. Per 1. Januar 1985 wurde das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) in Kraft gesetzt. Gemäss diesem Gesetz ist die erwerbstätige Bevölkerung ab Alter 18 gegen die Risiken Invalidität und Tod zu versichern.<sup>2</sup> Ab Alter 25 ist obligatorisch Vermögen für das Alter anzusparen. Jede versicherte Person spart demnach ab dem 25. Altersjahr auf einem persönlichen Konto Vorsorgevermögen an, wenn ein gewisses Mindesteinkommen überschritten wird. Im Gegensatz zur 1947 eingeführten AHV wird hier pro versicherte Person Vermögen angespart (Anlageverfahren).<sup>3</sup>

## 1.2 Das Drei-Säulen-Modell

Der 1972 vom Schweizervolk angenommene Verfassungsartikel sieht vor, die erste Säule weiterhin durch die AHV abzudecken. Diese soll lediglich die Grundbedürfnisse sichern. 2013 beträgt die maximale einfache Altersrente monatlich CHF 2340.–. Dieser Betrag allein reicht für den Grossteil der Bevölkerung jedoch kaum zur Deckung der Grundbedürfnisse aus.

Als zweite Säule nennt die Verfassung die berufliche Vorsorge. Diese Aufgabe nehmen die Pensionskassen wahr. Ursprünglich ging man davon aus, dass die zweite Säule – zusammen mit der AHV – ca. 60% des bisherigen Erwerbseinkommens weiterhin garantieren soll. Der Lohn muss deshalb nur in einer gewissen Bandbreite obligatorisch versichert werden. Das angestrebte Ziel einer 60%-Rente des letzten Lohns wird mit dem Obligatorium in den meisten Fällen nicht mehr erreicht. Deshalb wird heute in vielen Betrieben eine Pensionskassenlösung zusammengestellt, die über das obligatorische

---

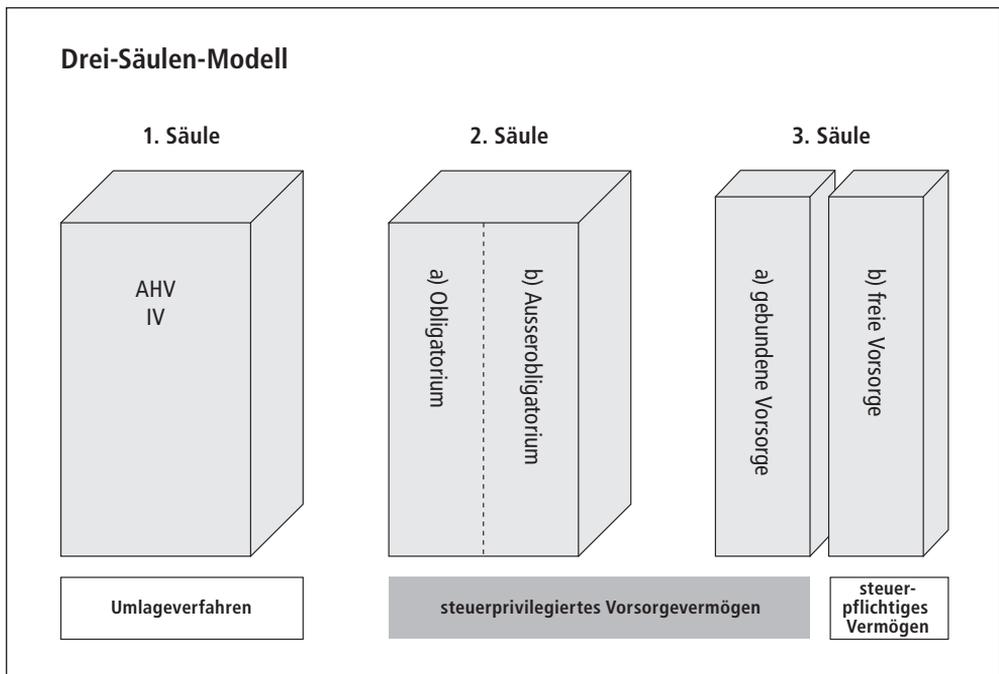
1 Art. 111 BV.

2 Art. 2 Abs. 1 BVG.

3 Art. 7 Abs. 1 BVG.

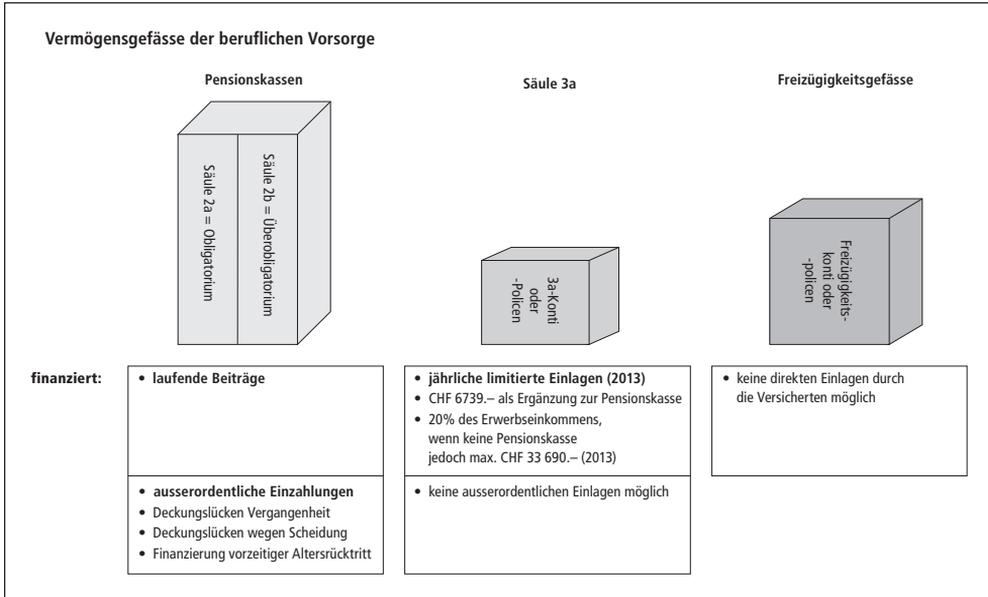
Minimum hinausgeht. Dieser freiwillige Teil heisst Säule 2b oder auch Ausserobligatorium. Im Idealfall kann das «Ersatzeinkommen» danach bis 70% des bisherigen Einkommens betragen. Es gibt aber auch Fälle, in denen dieses Ersatzeinkommen weniger als 30% des bisherigen Einkommens ausmacht.

Als dritte Säule nennt der Verfassungsartikel die Selbstvorsorge. In der Praxis ist diese in die Säulen 3a und 3b aufzuteilen. Die Säule 3a ist ein Zwitter: Gesetzlich stützt sie sich auf das BVG,<sup>4</sup> also die zweite Säule, terminologisch wird sie aber der Selbstvorsorge zugerechnet. Zur Säule 3b ist sämtliches übriges Vermögen zu zählen, das auf das Alter hin angespart wird. Dabei kann es sich z.B. um Lebensversicherungen, Kapitalanlagen oder Liegenschaften handeln.



Sämtliches in den Säulen 2a, 2b und 3a angespartes Vermögen wird auch Vorsorgevermögen genannt. Da es nicht zum steuerlichen Vermögen hinzuzurechnen ist, solange es in einem dieser Vorsorgetöpfe liegt, spricht man oft auch vom steuerprivilegierten Vorsorgevermögen. Demzufolge ist nur noch Vermögen der Säule 3b steuerbares Vermögen. Handkehrum bedeutet dies, dass sämtliches steuerpflichtiges Vermögen der Säule 3b zuzuordnen ist. Eine natürliche Person kann mehrere Vorsorgetöpfe haben. Sie unterscheiden sich vor allem in der Finanzierungsart.

4 Art. 82 BVG.



## 1.3 Die zwei wichtigsten Grundsätze der beruflichen Vorsorge

### 1.3.1 Die gestalterische Freiheit

Das Gesetz enthält vor allem Mindestvorgaben. Ab einem bestimmten Lohn müssen vorgegebene Mindestbeiträge geleistet werden. Zusätzlich eröffnet die Gesetzgebung einen sehr grossen Handlungsspielraum beim Gestalten des ausserobligatorischen Bereichs. Diesen müssen in erster Linie die Unternehmen erkennen und massvoll nützen. Denn das Unternehmen ist zuständig für das Verfassen der Reglemente. Davon abgeleitet entstehen für jede versicherte Person jedoch beträchtliche Gestaltungs- bzw. Planungsmöglichkeiten. Diese haben in den letzten Jahren durch mehrere Gesetzesrevisionen enorm zugenommen. Die entsprechenden Handlungsspielräume für Unternehmen und Privatpersonen gilt es zu kennen und sachgerecht zu nutzen.

### 1.3.2 Die steuerliche Behandlung

Vorsorgevermögen geniesst steuerlich einen Sonderstatus. Dieser ist in drei Elemente aufzuteilen:

- Im Zeitpunkt der Einlagen in die Vorsorgegefässe können diese Beiträge vom übrigen Einkommen abgezogen werden, soweit diese Zahlungen gesetzes- und reglements-konform sind. Dies gilt für periodische und ausserordentliche Einzahlungen.
- Solange diese Gelder im Vorsorgetopf bleiben, müssen das Vermögen und die gutgeschriebenen Zinsen nicht versteuert werden.

- Im Zeitpunkt des Bezugs aus dem Vorsorgetopf wird der Gesamtbetrag (damalige Einzahlungen inkl. aufgelaufene Zinsgutschriften) steuerpflichtig. Renten werden jährlich vollumfänglich dem übrigen Einkommen zugeschlagen. Auf Kapitalbezügen lastet eine Sondersteuer.

Dieser dreistufige Sonderstatus gilt für alle Vermögen in den Säulen 2a, 2b, 3a sowie in den Freizügigkeitseinrichtungen.

## 1.4 Die berufliche Vorsorge seit 1985

Seit Einführung des Pensionskassenobligatoriums per 1. Januar 1985 wurden die gesetzlichen Bestimmungen und entsprechenden Verordnungen laufend angepasst. Dabei fanden in vielen Bereichen ein eigentlicher Ausbau und ein Anpassen an die Bedürfnisse statt. In der Zwischenzeit ist das Vorsorgevermögen der Säulen 2a, 2b und 3a von sehr hoher Bedeutung. Dies kann einigermaßen eingeordnet werden, wenn man sich vor Augen führt, dass heute in der Schweiz in allen Vorsorgegefässen zusammengerechnet schätzungsweise CHF 850 Mrd. liegen. Die folgende Darstellung zeigt die wichtigsten Anpassungen seit der Einführung des Obligatoriums 1985.

Entwicklung seit 1985		
Datum	Hauptziel	Bestimmung
01.01.1985	<b>Einführen BVG-Obligatorium für die Erwerbstätigen. Die Abzüge sind grundsätzlich generell steuerlich abzugsfähig. Im Gegenzug sind Renten zu 100% steuerpflichtig.</b>	<b>BVG</b>
01.01.1987	Erweitern der Einzahlungsmöglichkeit in die Vorsorgetöpfe mittels <b>3a-Vorsorgekonti</b> oder <b>3a-Vorsorgepolicen</b> (im Volksmund 3. Säule genannt).	<b>BVV3</b>
01.01.1995	Gewährleisten, dass bei einem Stellenwechsel das in Pensionskassen vorhandene Kapital <b>unabhängig von der Finanzierung mitgegeben</b> werden muss.	<b>FZG</b>
01.01.1995	Schaffen der Möglichkeit, <b>Beitragslücken</b> in ihrer vollen Höhe <b>nachzahlen</b> und steuerlich dementsprechend voll abzusetzen.	<b>FZG</b>
01.01.1995	Schaffen der Möglichkeit, neu entstandene Beitragslücken wegen Mitgabe von Vorsorgegeldern <b>im Zuge einer Scheidung</b> wieder voll einzubezahlen und steuerlich dementsprechend voll abzusetzen.	<b>FZG</b>
01.01.1995	Schaffen vorzeitiger Bezugsmöglichkeiten von Vorsorgegeldern <b>für Erwerb oder Amortisation</b> von selbstbewohntem Eigenheim am Wohnort.	<b>WEF</b>

Entwicklung seit 1985		
Datum	Hauptziel	Bestimmung
2002	Möglichkeit schaffen, <b>steuerprivilegiert Abgangsschuldungen</b> auszubehalten, ohne dass diese tatsächlich auf ein Vorsorgekonto einbezahlt werden müssen.	Kreisschreiben vom 2. Oktober 2002
01.01.2006	Genaueres Definieren der Begriffe <b>Angemessenheit, Kollektivität, Planmässigkeit</b> .	BVG-Revision BVV2 Artikel 1–5
01.01.2006	Möglichkeit schaffen, die bei einem <b>vorzeitigen Altersrücktritt</b> entstehende Vorsorgelücke <b>vorzufinanzieren</b> und dementsprechend steuerlich abzusetzen.	BVG-Revision BVV2 Art. 1b
01.01.2006	Erweitern der Anschlussmöglichkeit in kleinen Verhältnissen (Einführen <b>virtuelle Betrachtungsweise</b> ).	BVG-Revision BVV2 Art. 1c Absatz 2
01.01.2005	Einführen Möglichkeit der <b>Gruppenbildung aus Sicht Arbeitgeber</b> .	BVG-Revision BVV2 Art. 1c
01.01.2006	Einführen <b>Wahlmöglichkeit</b> zwischen verschiedenen Vorsorgeplänen für die <b>Destinatäre</b> .	BVG-Revision BVV2 Art. 1d
01.01.2011	Einführen der <b>theoretischen Betrachtungsweise für Nachzahlungen</b> bei einer Liquidationsgewinnberechnung.	Unternehmenssteuerreform II Art. 33b BVG
01.01.2011	<b>Weiterversicherung</b> bei Pensumsreduktion.	BVG 33a
01.01.2011	Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen <b>Rententalter</b> .	BVG 33b

## 1.5 Der Zweck der Pensionskassen

### 1.5.1 Der Hauptzweck

Vorsorgeeinrichtungen sind grundsätzlich von den Steuern befreit, wenn ihr Ertrag tatsächlich der Vorsorge dient. Ausgenommen sind laut Gesetz jedoch sämtliche realisierten Mehrwerte aus der Veräusserung von Liegenschaften.<sup>5</sup> Diese Gewinne werden in den Kantonen teilweise mit der Einkommens- bzw. Gewinnsteuer und teilweise mit der Grundstückgewinnsteuer erfasst.

Eine Vorsorgeeinrichtung darf keinerlei andere Zwecke als jene der beruflichen Vorsorge verfolgen. Dazu gehört auch, dass diese Zweckverfolgung auf Dauer ausgelegt ist und grundsätzlich nicht wesentlich verändert werden darf. Zudem muss sichergestellt sein, dass die Mittel der Vorsorgeeinrichtung auch nach einer allfälligen Liquidation der Vorsorgeeinrichtung nicht ins Unternehmen zurückfliessen, sondern weiterhin dem Versicherten zugute kommen.

<sup>5</sup> Art. 80 Abs. 4 BVG.

## 1.5.2 Nebenzwecke

Eine Vorsorgeeinrichtung darf nur in sehr beschränktem Ausmass einen Nebenzweck verfolgen, der nicht zu den Kernanliegen gemäss BVG-Vorschriften zählt. Solche Zwecke müssen sich jedoch auf eigentliche Unterstützungsleistungen der Versicherten beschränken. Konkret können dies Leistungen infolge Krankheit, Unfall oder Invalidität sein. Bestritten ist, ob auch Gefässe für das Finanzieren vorzeitiger Pensionierungen möglich sind. Denn hier besteht die grosse Gefahr, dass massgeschneiderte Lösungen für Einzelne oder spezielle Gruppen geschaffen werden. Andere Zwecke könnten die Steuerprivilegierung der Vorsorge gefährden. Es ist dringend zu empfehlen, allfällige Nebenzwecke ganz wegzulassen oder sie vorgängig genauestens beurteilen zu lassen.

Weitergehende Zwecke sind nicht zulässig. So ist es beispielsweise unzulässig, Versicherten Liegenschaften unter dem Marktwert zu vermieten oder Hypothekendarlehen zu gewähren, die nicht marktkonform sind.

## 1.5.3 Patronale Einrichtungen

Patronale Einrichtungen werden, wie es der Name andeutet, nur durch die Arbeitgeberin finanziert. Die Versicherten müssen hier keine Beiträge leisten. Vielfach ist man versucht, aus dieser einseitigen Finanzierung auch spezielle Rechte betreffend Mittelverwendung abzuleiten. Auch solche Einrichtungen unterstehen betreffend Zweckdefinition und Einschränkung der Nebenzwecke denselben Bestimmungen wie Vorsorgeeinrichtungen mit dem Hauptzweck.

Dies ist insbesondere auch bei einer eventuellen Aufhebung einer patronalen Einrichtung zu beachten. In diesen Fällen empfiehlt es sich, in einem ersten Schritt einen Verteilschlüssel für das noch vorhandene Stiftungsvermögen auszuarbeiten. Dabei können Kriterien wie Lohnhöhe oder Dauer der Anstellung eingesetzt und gewichtet werden. Es sei dringend empfohlen, den ausgearbeiteten Verteilschlüssel der zuständigen Aufsichtsbehörde zur Beurteilung vorzulegen. Diese Aufsichtsbehörden sind meist den kantonalen Volkswirtschaftsdirektionen angegliedert oder über mehrere Kantone zusammengeschlossen.

## 1.5.4 Die Folgen bei Zweckverletzung

Hält eine Vorsorgeeinrichtung die Vorschriften betreffend Zweckumschreibung bzw. Verwendung der Mittel nicht ein, ist die Steuerbefreiung hinfällig. Durch den Verlust der Steuerbefreiung wird die Vorsorgeeinrichtung (analog einer nicht privilegierten juristischen Person) grundsätzlich steuerpflichtig. Konkret: Auf das Kapital und auf den erwirtschafteten Gewinn müssen jährlich die entsprechenden Steuern bezahlt werden.

Da die Arbeitgeberin und die Destinatäre nicht mehr einer privilegierten Einrichtung angeschlossen sind, ergeben sich auch hier Probleme. Die Einzahlungen erfolgen nicht mehr an eine steuerprivilegierte Stiftung und die Abzugsfähigkeit ist prinzipiell nicht mehr gegeben. Das angesparte Vermögen liegt nun nicht mehr in einer steuerbefreiten Stiftung. Somit werden die Erträge und das Vermögen privat steuerpflichtig.

## 1.6 Die Registrierung

Vorsorgeeinrichtungen, die an der Durchführung der obligatorischen Versicherung teilnehmen wollen, müssen sich im Register der Aufsichtsbehörde für die berufliche Vorsorge eintragen lassen.<sup>6</sup> Registrierte Einrichtungen sind zwingend in der Rechtsform einer Stiftung oder einer Genossenschaft zu führen oder sie sind eine Einrichtung des öffentlichen Rechts. Für private Vorsorgeeinrichtungen hat sich das Modell der Stiftung grossmehrheitlich durchgesetzt. Vorsorgeeinrichtungen werden nur von den Steuern befreit, wenn sie selbst ihren Sitz in der Schweiz haben und zudem einem Unternehmen oder einer Betriebsstätte mit Sitz in der Schweiz dienen.<sup>7</sup>

## 1.7 Die drei möglichen Trägerorganisationen

Die Pensionskasse muss von Gesetzes wegen in einem firmenunabhängigen Rechtsträger organisiert sein. Firmen- und Vorsorgevermögen sind strikt zu trennen. Dies ist sinnvoll, denn so ist das Vorsorgevermögen auch dann nicht gefährdet, wenn die Firma in eine Liquiditätskrise gerät oder sogar in einem Konkursverfahren liquidiert werden muss.

### 1.7.1 Firmeneigene Stiftung

Grundsätzlich darf jedes Unternehmen eine firmeneigene Stiftung gründen. Dies ist jedoch erst angebracht, wenn die Firma ein gewisses Volumen aufweisen kann. Es gibt keine generellen Grössenkriterien, ab denen eine eigene Stiftung vernünftig ist. Es können auch andere Kriterien ausschlaggebend sein. Wenn z.B. ein Unternehmen einen Teil der Stiftungsaufgaben selbst als Kernkompetenz wahrnimmt, kann sich ein solcher Schritt schon bei kleineren Verhältnissen als sinnvoll erweisen.

Viele Firmenstiftungen delegieren den grössten Teil der administrativen Aufgaben an Dritte. Auch das Risiko wird teilweise abgetreten. Die meisten KMU kommen jedoch zum Schluss, dass eine eigene Stiftung mit zu viel Aufwand verbunden und/oder mit zu hohen Risiken behaftet ist. Sie schliessen sich deshalb bei einer bestehenden Trägerorganisation an.

---

<sup>6</sup> Art. 48 BVG.

<sup>7</sup> Art. 56 DBG respektive Art. 23 StHG.

### 1.7.2 Sammelstiftung

Sammelstiftungen werden vor allem von Banken und Versicherungen angeboten. Bei ihnen besteht zwar eine gemeinsame Administration für alle angeschlossenen Stiftungen bzw. Firmen. Die Vorsorgebuchhaltungen werden jedoch pro Unternehmen getrennt geführt. Somit werden die Chancen und Risiken auch auf das einzelne Unternehmen übertragen. Wenn z.B. der Stiftungsrat eines Unternehmens über die Vermögensanlagestrategie selbst bestimmen kann, trägt diese unternehmensspezifische Vorsorgeeinrichtung auch das Anlagerisiko.

### 1.7.3 Gemeinschaftsstiftung

Gemeinschaftsstiftungen werden meist von Branchenorganisationen angeboten. Im Vergleich zur Sammelstiftung ist hier der Solidaritätsgedanke ausgeprägter. Ein gemeinsames Gremium bestimmt z.B. die Anlagestrategie für die ganze Stiftung. Folglich ist man auch bezüglich des Anlagerisikos solidarisch – man trägt es gemeinsam. Die Entscheide delegiert das Unternehmen an die Gemeinschaftsstiftung und damit eine Stufe nach oben.

## 1.8 Die Differenzierung in der Risikoübernahme

Vorsorgestiftungen sichern drei unterschiedliche Risiken ab:

- Während der gesamten Erwerbstätigkeit sind die Risiken Tod und Invalidität abgesichert. Es handelt sich um den klassischen Versicherungsbereich.
- In der Zeitspanne zwischen 25 und 65 Jahren (Frauen 64 Jahren) wird obligatorisch ein Alterskapital aufgebaut. Bei diesen Geldern besteht ein Anlagerisiko. Wer dieses Risiko tatsächlich trägt, hängt vom gewählten Modell ab.
- Ab dem Pensionierungszeitpunkt folgt die Absicherung des Alters, wenn eine Rente bezogen wird. Das Anlagerisiko der Mittel bleibt bestehen. Dazu kommt nun das Langbleibigkeitsrisiko, denn die Menschen werden immer älter.

Diese Risiken trägt die Stiftung teilweise direkt. Klassische Versicherungsrisiken werden oft bei Versicherungsgesellschaften rückversichert. Die Anlagerisiken tragen vielfach die Versicherten mit. Deshalb ist es immer wichtig zu wissen, wer in welchem Fall das Risiko trägt.

### 1.8.1 Vollversicherung

Bei den Vollversicherungen übernimmt die Stiftung selbst bzw. ihr Rechtsträger das gesamte Risiko. Am Ende tragen die Aktionäre dieser Lebensversicherung oder die Bank das Risiko. Deshalb haben die angeschlossenen versicherten Personen bei diesen Modellen auch kein Mitspracherecht. Zahlreiche Anbieter sind in den letzten Jahren aus den Vollversicherungsmodellen ausgestiegen. Der Grund: Sie wollten ihr Risiko minimieren bzw. auslagern.

Die Vollversicherungsmodelle haben zweifellos den Vorteil, dass sie für die angeschlossenen Unternehmen die bequemste und sicherste Variante sind. Auch die angeschlossenen Versicherten laufen bei diesem Modell nicht Gefahr, bei ungenügenden Renditen oder Vermögensverlusten Sanierungsbeiträge leisten zu müssen. Insbesondere besteht hier auch kein Risiko von Unterdeckungen, an denen sich das Unternehmen später allenfalls beteiligen muss.

Diese Vollversicherungsmodelle haben aber auch einen grossen Nachteil: Die «Sicherheitslösung» bezahlt man meist mit einer tieferen Rendite auf dem Vorsorgekapital für die Versicherten. Deshalb ist dieses Modell bei den Versicherten teilweise nicht mehr sehr gefragt, weil man sich langfristig eine einigermaßen marktübliche Verzinsung des Vorsorgekapitals wünscht.

## 1.8.2 Autonome oder halbautonome Stiftungen

Die meisten Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen sind nicht mehr als Vollversicherung konzipiert. Die Risiken tragen die angeschlossenen Unternehmen und Versicherten mit. In vielen solchen Gefässen wird jedoch ein Teil oder das ganze Versicherungsrisiko an Dritte abgetreten. Diese Rückversicherung kann individuell ausgestaltet sein. Teilweise werden nur die Risiken Tod und Invalidität während der aktiven Phase, teilweise auch das Langleberisiko, rückversichert. Stiftungen, die einen Teil der Risiken rückversichern, sind teilautonom.

## 1.9 Die drei staatlichen Einrichtungen

Ein wichtiges Ziel in der Gesetzgebung der beruflichen Vorsorge ist, den Versicherten eine möglichst hohe Sicherheit und Stabilität zu bieten. Für die Vermögensanlagestrategie wurden deshalb spezielle Richtlinien erlassen.<sup>8</sup> Diese sollen grosse Verluste weitgehend verhindern.

Um auch in Ausnahmefällen die Sicherheit für die Versicherten zu gewährleisten, wurden zusätzlich drei staatliche Organisationen geschaffen.

### 1.9.1 Die Auffangeinrichtung

Für spezielle Fälle sieht das Gesetz eine staatliche Vorsorgeeinrichtung vor.<sup>9</sup> Der entsprechende Gesetzesartikel führt diese speziellen Fälle auf. Die Auffangeinrichtung ist ein Sammelbecken für Angelegenheiten, in denen keine andere Vorsorgeeinrichtung in Frage kommt oder die Arbeitgeber ihrer Anschlusspflicht nicht nachkommen. Sie hat in gewissen Branchen für Selbständigerwerbende eine grosse Bedeutung, wenn Branchenlösungen fehlen. Insbesondere wenn kein Personal angestellt ist, kann sie zur einzig möglichen Lösung werden.

<sup>8</sup> Art. 71 BVG resp. Art. 49 ff. BVV 2.

<sup>9</sup> Art. 60 BVG.

## 1.9.2 Der Sicherheitsfonds

Zusätzlich wird obligatorisch für Härtefälle laufend ein Sicherheitsfonds geüfnet.<sup>10</sup> Seine Aufgaben sind direkt im Gesetz aufgeföhrt. Hauptzweck ist das Erbingen von gesetzli-chen oder reglementarisch zugesicherten Leistungen.

Das Sichern von Leistungen ist jedoch bis zu einer bestimmten Lohnhöhe limitiert.<sup>11</sup> Die Grenze befindet sich 2013 bei einem Jahreslohn bis CHF 126 360.–. Pensionskas-senversicherte Löhne über diese Limite hinaus sind im Schadenfall nicht durch diesen Sicherheitsfonds gedeckt.

## 1.9.3 Die Zentralstelle

Anzahl und Form der verschiedenen Vorsorgegefässe haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Demzufolge können Fälle auftreten, in denen früher getätigte Einzahlun-gen in Vorsorgegefässe vergessen werden. So sind beispielsweise folgende Fälle vorstell-bar:

- Eine Person arbeitete Anfang der 1980er Jahre in einem Unternehmen in der Schweiz mit Pensionskassenanschluss und wanderte danach ins Ausland aus. Sie kehrte 30 Jah-re später wieder in die Schweiz zurück und nahm dort wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Die früheren Einzahlungen wurden jedoch vergessen.
- Eine Person wechselte Mitte der 1980er Jahre die Arbeitsstelle. Das damalige beim «alten» Arbeitgeber angesparte Pensionskassenvermögen wurde auf eine Freizügig-keitspolice einer schweizerischen Versicherung transferiert.

Es sind zahlreiche Fälle möglich, die dazu führen, dass diese Guthaben vergessen werden. Um dies zu verhindern, besteht die Pflicht, solche Vermögen einer Zentralstelle zu mel-den.<sup>12</sup> Grundsätzlich hat die Meldung sofort zu erfolgen, wenn eine periodische Benach-richtigung mangels postalischer Zustellungsmöglichkeiten nicht möglich ist.

Die Zentralstelle ist somit eine Verbindungsstelle zwischen den verschiedenen Vorsor-geeinrichtungen und den Versicherten und führt auch ein Register. Werden Vorsorge-guthaben aufgrund der Angaben fällig, nimmt die Zentralstelle mit den Versicherten Kontakt auf.

Die grösste Problematik besteht darin, dass in einigen Fällen die Zustellbarkeit mangels Personalien respektive Adresse nicht möglich ist. In diesen Fällen hat die Zentralstelle die Pflicht, sämtliche Unterlagen noch zehn Jahre, nachdem der Versicherte das Rentenalter erreicht hat, aufzubewahren.<sup>13</sup> Sind versicherte Personen unsicher, ob noch «vergessene»

10 Art. 56 ff. BVG.

11 Art 56 Abs. 2 BVG.

12 Art. 24a FZG.

13 Art. 24f FZG.

Vorsorgegelder vorhanden sind, können sie sich direkt bei der Zentralstelle melden. Die Ansprüche verjähren im Zeitpunkt der Beendigung der Aufbewahrungspflicht der Vorsorgeunterlagen, also zehn Jahre nach ordentlichem Pensionierungszeitpunkt.<sup>14</sup>

Bestehen Vermutungen, dass bei Arbeitgebern in einem früheren Zeitpunkt Pensionskassenbeiträge geleistet wurden, ist es sinnvoll, sich bei dieser Kontrollstelle zu erkundigen.

## 1.10 Das Prüfungsverfahren

Unternehmer müssen sicher sein können, dass ihr gewähltes Modell auch den vorsorge- und steuerrechtlichen Bestimmungen entspricht. Im Zug der ersten BVG-Revision wurde eine gemischte Arbeitsgruppe gebildet. Die Prüfung erfolgt heute in zwei Schritten:

- Der Experte für berufliche Vorsorge erarbeitet ein Formular mit den entsprechenden Bestätigungen. Er bescheinigt insbesondere, dass das Modell die in der BVV 2 vorgegebenen Rahmenbedingungen einhält.
- Anschliessend überprüft die Aufsichtsbehörde diese Angaben plausibilitätsmässig.

Die Steuerbehörden verzichten in dieser Phase auf eigene Überprüfungen. Sie schreiten erst ein, wenn aufgrund der bei den Steuern geltend gemachten Abzüge Anhaltspunkte auftauchen, dass diese Abzüge nicht reglementskonform sind und demzufolge eine Steuerumgehung vorliegen könnte. Darum ist es bei gesetzlich unklaren Fällen oft sinnvoll, den konkreten Sachverhalt steuerlich abklären zu lassen bzw. eine rechtsverbindliche Bestätigung zu erwirken (Ruling).

## 1.11 Der Anbieterentscheid

Viele KMU kommen nach Abklärungen betreffend die firmenspezifische Wunschstruktur zum Schluss, dass für Anschlüsse vor allem Sammel- und/oder Gemeinschaftsstiftungen in Betracht zu ziehen sind. Die konkreten Entscheide sind jedoch erst nach der firmeneigenen Abklärungsphase zu treffen. Denn erst dann zeigt sich, welche Anbieter den unternehmensspezifischen Anliegen am besten entsprechen bzw. diese am besten umsetzen.

In der Praxis sieht man aber sehr oft genau den umgekehrten Prozess: Zu Beginn nimmt man Kontakt mit einer Anbieterin auf und bittet diese, ein entsprechendes Modell auszuarbeiten. Auch dieses Vorgehen mag zu einem Ziel führen. Die grosse Gefahr besteht jedoch darin, dass die unternehmensspezifischen Prioritäten zu wenig berücksichtigt werden oder zu spät einfließen. Denn die Anbieter haben – allein schon berufsbedingt – eine andere Optik als das Unternehmen.

---

14 Art. 24g FZG.

## 2.

# Der gesetzliche Handlungsspielraum

<b>2.1</b>	<b>Die Unter- und Obergrenze</b> .....	26
<b>2.2</b>	<b>Die Angemessenheit</b> .....	26
2.2.1	Leistungs- oder Beitragshöhe .....	27
2.2.1.1	Die Leistungshöhe .....	27
2.2.1.2	Die Beitragshöhe .....	29
2.2.2	Bei mehreren Vorsorgeverhältnissen .....	29
2.2.3	Bei vorzeitigem Altersrücktritt .....	29
<b>2.3</b>	<b>Die Kollektivität</b> .....	30
2.3.1	Allgemeines .....	30
2.3.2	Die Kriterien für unterschiedliche Kollektivpläne .....	30
2.3.3	Die fehlende Wahlmöglichkeit für die Versicherten .....	30
2.3.4	Die Anlagestrategien .....	31
2.3.5	Die virtuelle Kollektivität als Spezialfall .....	32
2.3.6	Die Ausnahme für Selbständigerwerbende .....	33
<b>2.4</b>	<b>Die Gleichbehandlung</b> .....	33
<b>2.5</b>	<b>Die Planmässigkeit</b> .....	33
<b>2.6</b>	<b>Das Versicherungsprinzip</b> .....	34
<b>2.7</b>	<b>Das Mindestalter für den Altersrücktritt</b> .....	34
<b>2.8</b>	<b>Die drei monetären Gestaltungselemente</b> .....	35
2.8.1	Der zu versichernde Lohn .....	35
2.8.2	Die Altersgutschriften im Verhältnis zum versicherten Lohn .....	36
2.8.3	Die Beitragsdauer .....	37
2.8.4	Der Gestaltungsrahmen betreffend Altersgutschriften im Gesamten .....	37
2.8.5	Die Auswirkungen auf das Nachzahlungspotenzial .....	38

## 2. Der gesetzliche Handlungsspielraum

### 2.1 Die Unter- und Obergrenze

Pensionskassen müssen der beruflichen Vorsorge dienen. Entsprechend ist die Zweckumschreibung auszugestalten. Hier besteht kaum Handlungsspielraum. Mit den Vorschriften betreffend Mittelverwendung ist lediglich sichergestellt, dass nicht übermässig Vermögen steuerprivilegiert angespart und dann anderweitig eingesetzt wird. Handlungsspielraum besteht hingegen im Ausmass. Das erste Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) von 1985 zielte in erster Linie darauf ab, den Arbeitnehmenden ein gewisses Mindestmass an Versicherungsschutz zu gewährleisten.

Oft wurden die Mindestvorschriften massiv überschritten. Nicht selten steckte dahinter die Absicht, die berufliche Vorsorge als neues Steuerplanungsvehikel zu nutzen. Die Folge waren zahlreiche Gerichtsentscheide, worauf der Gesetzgeber reagierte. Per 1. Januar 2006 wurden zahlreiche Höchstkriterien in eine Verordnung (BVV 2 – Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) aufgenommen. So wollte man Missbräuche ausschliessen, die zu unsachgemässen Steuervorteilen führen. Die Grundsätze basieren teilweise auf ergangenen Gerichtsentscheiden seit Einführung des BVG-Obligatoriums, teilweise wollen sie allfällige Missbräuche von vornherein verhindern.

Das Festschreiben dieser Richtlinien hat die Rechtssicherheit bei der Ausgestaltung der Vorsorgelösungen massiv erhöht. Basierend auf diesen Grundsätzen können sinnvolle Lösungen erarbeitet werden. Ziel ist, das richtige Mass zwischen dem obligatorisch abzudeckenden und dem maximal Zulässigen zu finden. Im Folgenden geht es zunächst darum, den vorhandenen Handlungsspielraum im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auszuloten. Erst wenn man die Leitplanken kennt, lassen sich gesetzeskonforme und sinnvolle Lösungen ausarbeiten.

### 2.2 Die Angemessenheit

Hauptziel der beruflichen Vorsorge ist – zusammen mit der ersten Säule –, die gewohnte Lebenshaltung im Alter weiter finanzieren zu können. In den ersten Jahren nach BVG-Einführung wurde der Begriff der Angemessenheit noch recht schwammig gehandhabt. Dieser ist nun weit gehend konkretisiert. Die Angemessenheit kann an zwei Eckpunkten gemessen werden, nämlich a) an der Beitragshöhe im Zeitpunkt der Einzahlung oder b) an der Leistungshöhe bezogen auf den Leistungsbezug.

## 2.2.1 Leistungs- oder Beitragshöhe

Für Beiträge oder Leistungen wurden Höchstgrenzen im Sinne einer Alternativregel festgesetzt. Konkret muss eines der zwei Erfordernisse erfüllt sein. Dabei ist eine der beiden Limiten aufgrund des konkreten Reglements einzuhalten.<sup>1</sup>

### 2.2.1.1 Die Leistungshöhe

Die reglementarischen Leistungen dürfen 70% des letzten versicherbaren AHV-Lohns oder Einkommens nicht übersteigen. Hier gilt es zu beachten, dass der AHV-Lohn die Basis bildet. Ist in einem konkreten Fall nicht der gesamte AHV-Lohn BVG-versichert, gilt für die Beurteilung der Limite trotzdem der höhere AHV-Lohn.

#### Beispiel II/1

Die Person A hat einen Lohn von CHF 100 000.–. Die jährlichen Altersgutschriften betragen 20% des gesamten AHV-Lohnes. Basierend auf dem Reglement errechnet sich aufgrund der Leistungsdefinition eine Altersrente von CHF 80 000.–.

- Die errechnete Altersrente ist mit 80% über der erlaubten Limite von 70%.
- Somit ist diese Vorschrift verletzt.
- Da es sich um eine Oderformulierung handelt, ist weiter zu prüfen, ob auch die Beitragslimite verletzt ist.

Insbesondere wenn nach einem Stellenwechsel der Lohn wesentlich tiefer liegt, können aufgrund des zu viel eingebrachten Vorsorgeguthabens – gemessen am nun niedrigeren Einkommen – zu hohe Leistungen resultieren. Eine solche Überversicherung muss aber nicht zwingend in einem reduzierten Lohn begründet sein. Es ist auch möglich, dass das Pensionskassenmodell bei der neuen Arbeitgeberin bedeutend bescheidener ausgestaltet ist. Solche individuellen Fälle sind jedoch unschädlich, denn die Ursache liegt hier nicht im Reglement, sondern ist das Ergebnis dieses Sonderfalls.

<sup>1</sup> Art. 1 BVV 2.

**Beispiel II/2**

Kadermitarbeiter X hatte beim früheren Arbeitgeber den gesamten AHV-Lohn von CHF 150 000.– in der Pensionskasse versichert. Die Altersgutschriften betragen ab Alter 25 linear 20% des AHV-Lohnes. Deshalb betrug sein Vorsorgeguthaben beim Stellenwechsel CHF 1,5 Mio.

Bei der neuen Arbeitgeberin ist der Lohn zwar ebenfalls CHF 150 000.–, im gültigen BVG-Reglement ist jedoch nur der Lohn zwischen dem Koordinationsabzug bis maximal CHF 120 000.– versichert. Die Altersgutschriften sind nach dem BVG-Minimum definiert.

Gemäss Reglement der neuen Arbeitgeberin beträgt das theoretisch mögliche Höchstaltersguthaben auf Stellenbeginn für diesen versicherten Lohn lediglich CHF 1,1 Mio.

- Kadermitarbeiter X hat demnach ein «überschüssiges» Alterskapital von CHF 400 000.–.
- Wenn dieser Überschuss in die neue Pensionskasse übertragen wird, kann dies zu höheren Leistungen führen, als reglementarisch vorgesehen.
- Diese Tatsache ist jedoch bedingt durch das frühere grosszügigere Reglement und dementsprechend fallspezifisch.
- Deshalb verletzt dieser Fall die Vorgaben von BVV 2 nicht.

Eine spezielle Regel bei der Beurteilung der Leistungshöhe gilt bei Löhnen, die über dem oberen Grenzbetrag nach Art. 8 Abs. 1 BVG liegen. 2013 beträgt er CHF 84 240.–. In diesen Fällen werden die Leistungen aus der beruflichen Vorsorge und der AHV addiert. Zusammen dürfen sie nicht mehr als 85% des letzten versicherbaren AHV-Lohnes oder Einkommens vor der Pensionierung ausmachen.

**Beispiel II/3**

Ein Mitarbeiter im höchsten Kader hat einen AHV-Lohn von CHF 250 000.–. Die Altersgutschriften betragen gestaffelt

- Alter 25–40 10%
- Alter 41–55 15%
- Alter 56–65 30%

des gesamten AHV-Lohns.

Die Rentenleistung ist ebenfalls aufgrund des AHV-Lohnes definiert. Sie beträgt 65% des AHV-Lohnes; demnach CHF 162 500.–.

- Da dieser Lohn über dem oberen Grenzbetrag liegt, ist hier die Gesamtlimite 85% zu beachten.
- Die Gesamtrentenbezüge betragen inkl. der einfachen Maximalrente der AHV von CHF 28 080.– Total CHF 190 580.–.
- Diese CHF 190 850.– sind 76% der AHV-Lohnsumme.
- Somit ist die Leistungslimite von 85% eingehalten!
- Die Höhe der Altersgutschriften ist in dieser Alterskategorie zwar über 25% des AHV-Lohnes. Dies ist jedoch unschädlich, da die Leistungslimite eingehalten ist.

### 2.2.1.2 Die Beitragshöhe

Die gesamten reglementarischen Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen für die Finanzierung der Altersleistung höchstens 25% aller versicherbaren AHV-pflichtigen Löhne pro Jahr nicht überschreiten. Diese Bestimmung gilt unabhängig von der Finanzierung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Allerdings dürfen die Altersgutschriften jährlich die Grenze von 25% übersteigen, wenn die Begrenzungen betreffend Leistungen eingehalten werden. Denn es handelt sich um eine Oder-Formulierung. Es muss demnach mindestens eine der Vorgaben betreffend Leistungs- oder Beitragsbegrenzung erfüllt sein. (→ Beispiel 3)

### 2.2.2 Bei mehreren Vorsorgeverhältnissen

Die Bestimmungen betreffend die maximalen Leistungen oder Beiträge müssen im Gesamtrahmen eingehalten werden. Werden für eine Personengruppe mehrere Verträge abgeschlossen, ist darauf zu achten, dass die Bestimmungen gesamthaft eingehalten sind. Dies ist insbesondere dann zu beherzigen, wenn neben einem Basisplan auch Kaderpläne für gewisse Gruppen bestehen. Dies gilt auch für Selbständigerwerbende, die ihr Einkommen in mehreren Vorsorgeeinrichtungen versichern.<sup>2</sup>

### 2.2.3 Bei vorzeitigem Altersrücktritt

Vorsorgeeinrichtungen können im Reglement vorsehen, dass versicherte Personen über zusätzliche Einkäufe die vollen reglementarischen Leistungen auch bei einer vorzeitigen Pensionierung finanzieren dürfen.<sup>3</sup> So soll eine drohende künftige Lücke geschlossen werden. Das Hauptproblem liegt darin, dass im Zeitpunkt der Einzahlungen gar noch nicht feststeht, ob diese überhaupt entsteht. Es ist denkbar, dass diese Einzahlungen für die Lücke ab Alter 60 bis 65 zwar getätigt werden. Ob im gegebenen Zeitpunkt die Erwerbstätigkeit tatsächlich aufgegeben wird, steht hingegen noch nicht fest. Wenn trotz Auffüllen dieser Lücke weitergearbeitet wird, sind für diesen Zeitraum die Altergutschriften weiterhin zu äufnen und gegebenenfalls zwei Mal einzuzahlen, nämlich zuerst durch die zusätzlichen ausserordentlichen Einkäufe und bei einer Weiterbeschäftigung ab Alter 60 nochmals durch die ordentlichen Beiträge ab Alter 60.

Vorsorgeeinrichtungen, die derartige Einkäufe zulassen, müssen ihre Vorsorgepläne so ausgestalten, dass bei einem Verzicht auf den vorzeitigen Altersrücktritt das reglementarische Leistungsziel höchstens um 5% überschritten wird.<sup>4</sup> Diese Bestimmung lässt sich im Alltag teilweise nur schwer umsetzen. (→ 8.8.5/S. 136)

<sup>2</sup> Art. 1a BVV 2.

<sup>3</sup> Art. 1b BVV 2.

<sup>4</sup> Art. 1b Abs. 1 BVV 2.

## 2.3 Die Kollektivität

### 2.3.1 Allgemeines

Die Kollektivität war seit Einführung des Obligatoriums ein wichtiger Grundsatz. Er wurde im Zuge der ersten BVG-Revision im Zweckartikel Art. 1 BVG ausdrücklich aufgenommen. Der Kollektivgedanke verbietet Lösungen à la carte.

Definitionsgemäss besteht ein Kollektiv aus mehreren Personen. Wesentlich ist nun, nach welchen Kriterien solche Gruppen gebildet werden dürfen. Die Konkretisierung dieses Grundsatzes wurde an den Bundesrat delegiert, der ihn teilweise präziserte.<sup>5</sup> In einem wichtigen Bereich hat die Landesregierung die bisherige Praxis aber aufgeweicht bzw. den Grundsatz der Kollektivität ausgeweitet. Es wurde der Begriff der virtuellen Kollektivität eingeführt.

### 2.3.2 Die Kriterien für unterschiedliche Kollektivpläne

In diesem Sinn heisst kollektiv nicht, dass sämtliche versicherten Personen im gleichen Plan versichert sein müssen. Es dürfen mehrere Gruppen von Versicherten vorgesehen werden. Bei mehreren Gruppen müssen die Zuteilungsmerkmale objektiven Punkten folgen. Die BVV 2 nennt als mögliche Kriterien die Anzahl Dienstjahre, die ausgeübte Funktion, die hierarchische Stellung im Betrieb, das Alter oder die Lohnhöhe. Diese Kriterien ermöglichen sinnvolle Gruppenbildungen. Es bestehen jedoch keine Vorschriften betreffend Maximalanzahl von möglichen Kollektiven.

### 2.3.3 Die fehlende Wahlmöglichkeit für die Versicherten

Die Gruppenbildung hat aus Sicht des Unternehmens nach objektiven Massgaben zu erfolgen. Den Versicherten darf nie das Recht eingeräumt werden, zwischen mehreren Gruppen zu wählen. Sie sind der Gruppe anzuschliessen, zu der sie aufgrund der objektiv aufgestellten unternehmerischen Kriterien gehören. Innerhalb einer definierten Gruppe können den Versicherten bis zu drei unterschiedliche Vorsorgepläne angeboten werden.<sup>6</sup> Diese Beschränkung gilt jedoch nicht für Branchenlösungen. Hier können pro Gruppe auch mehr als drei Pläne angeboten werden, wenn sie von der Aufsichtsbehörde bewilligt sind.<sup>7</sup>

---

5 Art. 1c BVV 2.

6 Art. 1d BVV 2.

7 Maute, Steiner, Rufener, Lanz, 3. Auflage 2010, S. 143.

**Beispiel II/4**

Das Unternehmen X umschreibt den Plan einer Gruppe wie folgt:

- Zugehörig zu dieser Gruppe sind alle Mitarbeitenden, die einen Lohn zwischen CHF 84240.– und CHF 120000.– beziehen.
  - Basis ist der AHV- Lohn, vermindert um den Koordinationsabzug.
  - Auf diesem koordinierten Lohn leistet die Arbeitgeberin 12% Altersgutschriften.
  - Die Arbeitnehmer können zwischen einem Arbeitnehmerbeitrag von 10%, 12% oder 15% wählen.
- Dieser Plan ist grundsätzlich möglich, da gem. Art.1d BVV 2 bis zu drei Pläne angeboten werden dürfen.
  - Die gesamten Altersgutschriften betragen zwischen 22% (AG 12% und AN 10%) und 27% (AG 12% AN 15%).
  - Diese Differenz ist weniger als ein Drittel; somit ist die Vorschrift von Art. 1d BVV 2 erfüllt.
  - Es ist zu prüfen, ob eines der Kriterien Beitrag oder Leistung eingehalten ist.
  - Die Gesamtbeiträge betragen 27% des koordinierten Lohnes von CHF 75430.–; CHF 20366.–.
  - Dies sind lediglich 20,35% des AHV-Lohnes.
  - Die Bedingung Altersgutschrift ist demnach erfüllt.
  - Deshalb ist die Leistungsseite nicht mehr näher zu prüfen.

Dank dieser Möglichkeit kann der Versicherte im vorgegebenen Rahmen seine persönlichen Altersgutschriften selbst bestimmen. Dieses Instrument ist insbesondere für höhere Einkommen interessant. Hier ist meist die entsprechende Liquidität vorhanden und die Steuereinsparung ist am höchsten. (→ 6.3/S. 91) Im Übrigen bestehen keine Vorschriften betreffend die Dauer des getroffenen Entscheids. Sollte sich eine Person aufgrund des veränderten privaten Umfelds entscheiden, in einen anderen Anlageplan innerhalb derselben Gruppe zu wechseln, ist dies problemlos möglich.

**2.3.4 Die Anlagestrategien**

Auch die Anlagestrategie muss innerhalb einer aus Unternehmersicht definierten Gruppe kollektiv erfolgen. A-la-carte-Anlagestrategien sind nicht zulässig – mit einer wichtigen Ausnahme: Vorsorgeeinrichtungen, die ausschliesslich Lohnanteile über dem 1,5-Fachen des oberen Grenzbetrags nach Art. 8 Abs. 1 BVG versichern, dürfen innerhalb eines Vorsorgeplans unterschiedliche Anlagestrategien anbieten. 2013 beträgt diese Grenze CHF 126360.–.<sup>8</sup> Damit wollte man eine gewisse Individualisierung bzw. ein persönliches Mitspracherecht in der Vermögensanlage ermöglichen.

8 Art. 1e BVV 2.

Die Vorschrift, dass dies nur ab dieser Lohnhöhe gilt, hat wohl einen einfachen Grund: Man wollte im niedrigeren Einkommensbereich Risiken ausschliessen, für die der Sicherheitsfonds BVG aufkommen müsste. Auch die Schutzbestimmungen betreffend Mindestverzinsung oder Mindestumwandlungssatz werden hier nicht mehr angewendet. In der Realität ist jedoch festzustellen, dass dieses Instrument (mit Ausnahme in der Bank- und Versicherungsbranche) noch eher wenig eingesetzt wird. Hauptgründe sind offenbar der zusätzliche administrative Aufwand sowie fehlendes Vertrauen und fehlende Fachkenntnisse. Es ist zu vermuten, dass dieses Instrument in Zukunft an Beachtung gewinnt. Ein weiterer Hemmschuh, solche Pläne anzubieten, sind auch die Bestimmungen im Freizügigkeitsgesetz betreffend die Behandlung von Austrittsverlusten. Klar ist: Das Risiko von grossen Wertschwankungen ist bei einer renditeorientierten Anlagestrategie massiv höher. Weiter ist festzustellen, dass die Einführung eines solchen Modells nur für Gruppen mit Salären wesentlich über dieser Limite sinnvoll ist.

### 2.3.5 Die virtuelle Kollektivität als Spezialfall

In den ersten Jahren nach Einführung des Obligatoriums mussten einer Vorsorgegruppe immer mindestens zwei Personen angehören. Eine Gruppe mit nur einer Person wurde von vornherein als A-la-carte-Lösung abgestempelt. Dies war grundsätzlich nachvollziehbar, fehlte doch ein wichtiges Element der Kollektivität: Eine Gruppe umfasst mehrere Personen. Insbesondere bei Kleinunternehmen mit grossem Lohngefälle führte dies aber zu Benachteiligungen für KMU-Inhaber.

Diese enge Sicht der Kollektivität wurde vom Bundesgericht in einem Entscheid relativiert.<sup>9</sup> Demzufolge ist die Kollektivität nicht verletzt, wenn die Gruppenbildung so erfolgt, dass sie betrieblichen Kriterien standhält und die Aufnahme neuer Mitglieder in diese Gruppe möglich ist. Deshalb ist dies neu statthaft.<sup>10</sup> Aufgrund dieses Verordnungsartikels ist das Kollektivitätsprinzip nun auch eingehalten, wenn der Gruppe aus betrieblichen Gründen nur eine einzige Person angehört. Voraussetzung ist, dass die reglementarischen Bestimmungen die Aufnahme weiterer Personen in diese Gruppe vorsehen müssen.

Die Praxis hat gezeigt, dass die Steuerbehörden gegenüber solchen «Einergruppen» nach wie vor skeptisch sind. Dies ist teilweise nachvollziehbar: Könnte es sich hier allenfalls doch um eine Steuerumgehungsabsicht handeln. In Fällen, in denen der Gruppe momentan nur eine Person angehört, ist es empfehlenswert, sich die Rechtmässigkeit mittels Voranfrage (Ruling) bei den Steuerbehörden bestätigen zu lassen.

<sup>9</sup> BGer 29.07.2004/ASA 74 8.749.

<sup>10</sup> Art. 1c Abs. 2 BVV 2.