

Zweite Säule - Umschreibung der beruflichen Vorsorge

Kreisschreiben des Vorstandes vom 11. September 1986

Die gesamte 2. Säule unterliegt den steuerlichen Bestimmungen der Artikel 80, 81, 83 und 84 des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Die Säule 3b (individuelle ungebundene Vorsorge) geniesst keine Steuerprivilegien, die sich auf das BVG abstützen könnten. Deshalb ist es notwendig, eine klare Unterscheidung zu treffen zwischen der 2. Säule (insbesondere der Säule 2b: freiwillige berufliche Vorsorge) und der Säule 3b.

Für diese Unterscheidung können folgende Kriterien dienen:

Um in den Genuss der im BVG vorgesehenen steuerlichen Bestimmungen zu gelangen (vollumfänglicher Abzug der Prämien und Beiträge, Steuerbefreiung der Vorsorgeeinrichtungen), muss die von der Vorsorgeeinrichtung angebotene berufliche Vorsorge die folgenden Hauptvoraussetzungen erfüllen:

- a) Die Vorsorge für das Personal muss eine kollektive sein. Vorsorgepläne für den Einzelfall sind nicht erlaubt; vielmehr müssen die Vorsorgepläne für das gesamte Personal einer Unternehmung oder für bestimmte Personalkategorien erstellt werden.
- b) Das Personal muss die Verpflichtung haben, sich mit dem Stellenantritt gemäss Reglement der Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Die Vorsorgeeinrichtung darf je nach Personalkategorie unterschiedliche Vorsorgepläne anbieten. Zum Beispiel kann sie für eine Personalkategorie einen Vorsorgeplan anbieten, der dem BVG-Minimum oder einer Variante entspricht, die etwas über diesem Minimum liegt, und für das Kader einen weitergehenden Vorsorgeplan. Der Arbeitgeber muss aber in jedem Fall die Verpflichtung haben, das gesamte Personal der Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen, selbst wenn das Reglement je nach Personalkategorie verschiedene Vorsorgepläne vorsieht.

- c) Der Vorsorgenehmer darf in der Wahl der versicherten Leistung nicht frei sein. Das Reglement muss die vorgesehenen Leistungen genau umschreiben; es darf bezüglich gewisser Leistungen höchstens die Möglichkeit bestehen, die Leistung zu beziehen oder darauf zu verzichten. Es ist ausgeschlossen, dass der Vorsorgenehmer selber von Fall zu Fall über die Höhe der Leistung und über die Finanzierungsart entscheiden kann.
- d) Das Reglement hat in jedem Fall sämtliche Leistungen und Beiträge eindeutig festzuhalten; ebenso sind die verschiedenen Personalkategorien, die ein Anrecht auf den einen oder anderen Vorsorgeplan haben, genau festzulegen. Die Unterteilung in die verschiedenen Personalkategorien hat nach objektiven (z.B. nach berufsmässigen) Kriterien zu erfolgen; sie muss zum Beispiel von der jeweiligen Berufstätigkeit und nicht von der Höhe des Salärs abhängen. Die verschiedenen Vorsorgepläne müssen derart definiert werden, dass sie für mehrere Arbeitnehmer anwendbar sind oder anwendbar wären, falls in der betreffenden Unternehmung mehrere Arbeitnehmer mit der gleichartigen Berufstätigkeit arbeiten würden. Lösungen "ad personam" sind ausgeschlossen.
- e) Der Vorsorgenehmer (oder die Begünstigten) dürfen nur einen anwartschaftlichen Anspruch haben; er darf (bzw. sie dürfen) grundsätzlich nicht vor dem Erreichen der festgelegten Altersgrenze oder vor dem Eintritt des Vorsorgefalles (Tod, Invalidität) über die vorgesehene Leistung verfügen können. Schliesst die Vorsorgeeinrichtung mit Versicherungsgesellschaften Versicherungsverträge ab, so muss die Vorsorgeeinrichtung Versicherungsnehmerin und Begünstigte sein; weder der Vorsorgenehmer noch dessen Begünstigte dürfen im Versicherungsvertrag als Versicherungsnehmer oder Begünstigte bezeichnet werden.
- f) Der Vorsorgenehmer darf den Versicherungs- oder Vorsorgeplan der Vorsorgeeinrichtung nicht abändern können. Zulässig sind nur Reglementsänderungen, die gemäss dem durch das Reglement vorgesehenen Verfahren und vom zuständigen Organ – gegebenenfalls mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde – vorgenommen werden.
- g) Die versicherten Leistungen sollen sich nicht auf das reine Sparen beschränken, sondern müssen auch die Risiken Invalidität und Tod in angemessener Weise decken.

Sofern innerhalb einer Vorsorgeeinrichtung mehrere Vorsorgepläne oder für eine Unternehmung mehrere Vorsorgeeinrichtungen bestehen, muss das Prinzip der relativen Gleichwertigkeit respektiert werden. Es geht vor allem darum zu verhindern, dass das Kaderpersonal im Vergleich zum übrigen Personal übermässig bevorteilt wird. Dies wäre dann der Fall, wenn zwischen der für das Kader bestimmten Vorsorgeeinrichtung (oder dem Vorsorgeplan für das Kader) und der Vorsorgeeinrichtung für das übrige Personal (oder dem Vorsorgeplan für das übrige Personal) bedeutende Unterschiede bestünden, die sich weder mit wirtschaftlichen Gründen (z.B. Lohnpolitik) noch mit dem System der Vorsorge selber rechtfertigen liessen.

Eine objektiv nicht zu rechtfertigende offensichtliche Unverhältnismässigkeit kann bestehen

- zwischen dem Prozentsatz der Vorsorgeeinrichtung im Vergleich mit dem tatsächlichen Lohn des Vorsorgenehmers;
- in der Aufteilung der Prämien zwischen Vorsorgenehmer und Arbeitgeber;
- zwischen den Vorsorgeleistungen im Vergleich mit den geleisteten Prämien.

Sofern die Bedingungen nicht erfüllt sind, kann der Vorsorgenehmer die Prämien und Beiträge nur in dem Umfange abziehen, als das kantonale Recht einen Abzug für die individuelle ungebundene Selbstvorsorge (andere Personenversicherungen, Zinsen auf Sparkapitalien) vorsieht.

Die Steuerbehörden werden im Übrigen offensichtlich übersetzte Beiträge von Unternehmungen an ihre Vorsorgeeinrichtungen auf ihre Konformität mit den Vorsorgezwecken überprüfen; sie werden gegebenenfalls den Abzug verweigern, sofern die Zahlungen an die Vorsorgeeinrichtung nicht eigentlich die Personalvorsorge zum Ziel haben, sondern vielmehr andere Zwecke, wie insbesondere die künstliche Verringerung des steuerbaren Gewinns, verfolgen.

Sofern die rechtlichen Mängel bedeutend sind und sich die Vorsorgeeinrichtung weigert, ihre Statuten den vorerwähnten Bestimmungen anzupassen, kann der Vorsorgeeinrichtung die Steuerbefreiung ganz oder teilweise verweigert bzw. entzogen werden.