

Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport
Peter-Kaiser-Platz 1
9490 Vaduz

per E-Mail an: wirtschaft@regierung.li

Vaduz, 2. September 2026

**Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die
Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) sowie des
Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zum im Titel des vorliegenden Dokuments erwähnten
Vernehmlassungsbericht Stellung nehmen zu können.

Die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) begrüsst das Ziel, die betriebliche Personalvorsorge langfristig leistungsfähig zu erhalten und sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihr Erwerbsleben ein ausreichendes Alterskapital aufbauen können. Die bestehenden gesetzlichen Mindestvorgaben vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung sowie veränderter Erwerbs- und Arbeitszeitmodelle zu überprüfen, ist deshalb richtig. Gleichzeitig sind die vorgesehenen Massnahmen aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Arbeitskosten und die verfügbaren Einkommen sorgfältig auf ihre Verhältnismässigkeit zu prüfen.

Von Bedeutung ist dabei auch die zeitgleich laufende Vernehmlassung betreffend Massnahmen zur langfristigen finanziellen Sicherung der AHV. Die LIHK begrüsst diesbezüglich, dass die Regierung bereits im Rechenschaftsbericht für das Jahr 2025 festgehalten hat, dass die Massnahmen zur langfristigen finanziellen Sicherung der AHV mit den geplanten Reformen im Bereich der 2. Säule gemeinsam zu betrachten sind.

Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes

Die Regierung schlägt vor, den gesetzlichen Mindestsparbeitrag von derzeit 8% auf 10% des versicherten Lohnes zu erhöhen. Gemäss der Datenerhebung bei den 14 erfassten Vorsorgeeinrichtungen (ohne die Stiftung Personalvorsorge Liechtenstein; SPL) waren rund 42% der aktiv Versicherten mit dem gesetzlichen Mindestsparbeitrag von 8% versichert. Von der vorgeschlagenen Erhöhung wären 16'305 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen.

Die jährliche Beitragssumme würde gemäss Vernehmlassungsbericht um rund CHF 20.8 Mio. steigen, wobei mindestens die Hälfte der zusätzlichen Beiträge von den Arbeitgebern zu tragen wäre.

Die LIHK kann eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestsparbeitrags grundsätzlich nachvollziehen, sofern die heutigen Mindestbeiträge auch bei einer weitgehend vollständigen Erwerbsbiografie nicht ausreichen, um zusammen mit den Leistungen der 1. Säule ein angemessenes Vorsorgeniveau zu erreichen. Aus Sicht der LIHK bleibt jedoch die Frage offen, weshalb gerade ein Mindestsparbeitragssatz von 10% und nicht beispielsweise ein solcher von 9% als erforderlich angesehen wird.

Der Vernehmlassungsbericht verweist auf die bereits in den Gesetzesmaterialien aus dem Jahr 1984 genannte langfristige Zielvorstellung von Sparbeiträgen von rund 12% zur Fortführung der gewohnten Lebenshaltung. Seit dem Inkrafttreten des BPVG im Jahr 1989 wurden sodann verschiedene Massnahmen umgesetzt, welche die Kapitalbildung verbessern wie insbesondere die Erhöhung des gesetzlichen Mindestsparbeitrags von 6% auf 8%, die Vorverlegung des Beginns des Sparprozesses vom 23. auf das 19. Altersjahr sowie die grundsätzliche Abschaffung des Freibetrags. Der Vernehmlassungsbericht hält entsprechend fest, dass damit eine schrittweise Annäherung an die ursprünglich formulierte Zielvorstellung erfolgt ist.

Die Auswirkungen der vorgesehenen leistungserhöhenden Massnahmen werden im Vernehmlassungsbericht anhand unterschiedlicher Jahreseinkommen bereits modellhaft dargestellt. Die Berechnungen basieren auf 45 Beitragsjahren, einer konstanten Verzinsung von 1.5% und einem Umwandlungssatz von 5%. Eine Variante mit einem Mindestsparbeitragssatz von beispielsweise 9% wird hingegen nicht dargestellt. Der Vernehmlassungsbericht nennt mit der Fortführung der gewohnten Lebenshaltung zwar ein Vorsorgeziel, legt jedoch keine quantitative Zielgrösse fest, anhand derer das heute mit der 1. und 2. Säule anzustrebende Leistungsniveau beurteilt und daraus die erforderliche Höhe des Mindestsparbeitragssatzes abgeleitet werden könnte.

Zusätzlich ist die im Rahmen der AHV-Reform vorgeschlagene schrittweise Erhöhung des ordentlichen Rentenalters von 65 auf 66 Jahre zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis zum neuen ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben, kann sich dadurch der Sparprozess in der betrieblichen Personalvorsorge verlängern.

Die LIHK ersucht die Regierung deshalb, die bestehenden Modellrechnungen im Rahmen der Ausarbeitung eines Berichts und Antrags um eine Variante mit einem Mindestsparbeitragssatz von 9% zu ergänzen und die Beitragssätze von 8%, 9% und 10% auf vergleichbarer Grundlage gegenüberzustellen. Dabei sollten die vorgesehene Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 66 Jahre sowie unterschiedliche Annahmen zur Verzinsung und zum Umwandlungssatz berücksichtigt werden. Ergänzend sollte auch eine Variante mit einem weiter erhöhten ordentlichen Rentenalter dargestellt werden, wie von der LIHK in ihrer Stellungnahme vom 2. September 2026 im Rahmen der AHV-Vernehmlassung zur Prüfung angeregt.

Für die jeweiligen Varianten sollte zudem ausgewiesen werden, welches Leistungsniveau aus der 1. und 2. Säule insgesamt resultiert und wie dieses im Verhältnis zur im Vernehmlassungsbericht genannten Zielvorstellung der Fortführung der gewohnten Lebenshaltung zu beurteilen ist. Auf dieser Grundlage sollte insbesondere kritisch geprüft werden, ob ein Mindestsparbeitragssatz von beispielsweise 9% ausreichen würde.

Im Sinne der von der Regierung vorgesehenen gemeinsamen Betrachtung der 1. und 2. Säule sollte im Bericht und Antrag zudem transparent ausgewiesen werden, welche kumulativen beitragsseitigen Auswirkungen sich aus der BPVG-Revision und den vorgesehenen Massnahmen zur langfristigen Sicherung der AHV für Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben.

Prüfung einkommensabhängiger Mindestbeiträge

Die Regierung verfolgt mit der Vorlage unter anderem das Ziel, die Vorsorgesituation von Personen mit tieferen Einkommen zu verbessern. Mit der definitiven Aufhebung des Freibetrags und dem Ausbau des versicherten Personenkreises enthält die Vorlage bereits Massnahmen, die in diese Richtung wirken.

Ergänzend bittet die LIHK die Regierung darum zu prüfen, ob eine nach Einkommenshöhe differenzierte Ausgestaltung der Mindestbeiträge das angestrebte Vorsorgeniveau zielgerichteter erreichen könnte als ein einheitlicher Mindestsparbeitragssatz von 10%. Untersucht werden könnte insbesondere eine Variante mit höheren Mindestsparbeiträgen bei tiefen und mittleren Einkommen und entsprechend tieferen Beiträgen bei höheren Einkommen.

Dabei sollten die Auswirkungen auf das Alterskapital, die Arbeitskosten und die verfügbaren Einkommen sowie der administrative Aufwand und mögliche Beschäftigungswirkungen berücksichtigt werden. Ergänzend sollte aufgezeigt werden, ob und in welcher Form vergleichbare oder funktional ähnliche Modelle in anderen europäischen Staaten bestehen und welche Erfahrungen damit gemacht wurden.

Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag

Die LIHK kann die vorgesehene definitive Aufhebung der Übergangsbestimmung zum Freibetrag nachvollziehen. Dadurch wird künftig der gesamte anrechenbare Lohn in der betrieblichen Personalvorsorge versichert, was insbesondere bei tieferen Einkommen zu einer Verbesserung der Vorsorge führt. Gleichzeitig werden die aus der Übergangsbestimmung resultierenden Unterschiede zwischen Vorsorgeeinrichtungen beseitigt und die Vergleichbarkeit sowie Transparenz der Vorsorgelösungen verbessert.

Die mit der Aufhebung verbundene Erhöhung der Beiträge ist allerdings erheblich und betrifft gemäss Vernehmlassungsbericht insbesondere vier betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen. Zu begrüssen ist deshalb, dass der Vernehmlassungsbericht die Aufhebung des Freibetrags und die Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes auf 10% auch in Kombination untersucht.

Im Rahmen der Ausarbeitung des Berichts und Antrags regt die LIHK an, diese Entscheidungsgrundlage um eine Variante mit einem Mindestsparbeitragssatz von beispielsweise 9% zu ergänzen (siehe dazu auch die Ausführungen im Abschnitt *Erhöhung des Mindestsparbeitragssatzes* der vorliegenden Stellungnahme) und deren Auswirkungen auf das angesparte Alterskapital sowie die Beiträge der vorgesehenen 10%-Variante gegenüberzustellen.

Ausbau des versicherten Personenkreises

Die LIHK kann die vorgesehene Abschaffung der Beitrittsbefreiung für Nebenerwerbstätigkeiten nachvollziehen, sofern das Einkommen aus dem einzelnen Beschäftigungsverhältnis die

gesetzliche Eintrittsschwelle überschreitet. Dadurch werden heute nicht versicherte wesentliche Einkommensbestandteile in die betriebliche Personalvorsorge einbezogen und gleichzeitig Abgrenzungsfragen zwischen Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit reduziert.

Auch die vorgesehene Angleichung der Stellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern juristischer Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion an das AHV-Statut ist aus Sicht der LIHK grundsätzlich nachvollziehbar. Dadurch können bestehende Abgrenzungsfragen und der damit verbundene Aufwand reduziert werden. Gleichzeitig führt die Aufhebung der bisherigen Ausnahmebestimmung dazu, dass Personen mit massgebender Beteiligung und Arbeitgeberfunktion künftig der obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge unterstehen, sofern die übrigen Versicherungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Mit dieser Angleichung ist zugleich verbunden, dass für diese Personengruppe eine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung gestützt auf die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit künftig nicht mehr möglich sein wird, da bei einer Tätigkeit für eine juristische Person auf das AHV-Beitragsstatut abgestellt wird. Aus dem Zusammenspiel der obligatorischen Unterstellung unter die betriebliche Personalvorsorge und des Wegfalls dieses Barauszahlungsgrunds stellt sich aus Sicht der LIHK die Frage nach möglichen Auswirkungen dieser Änderungen auf Unternehmensgründungen über juristische Personen und deren Finanzierung. Die LIHK bittet deswegen darum, allfällige Auswirkungen auf Unternehmensgründungen im Bericht und Antrag einzuordnen.

Gesamtbeurteilung

Die LIHK unterstützt das Ziel, die betriebliche Personalvorsorge langfristig zu stärken und ein ausreichendes Vorsorgeniveau auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen, welche während ihres Erwerbslebens nach den gesetzlichen Mindestvorgaben versichert sind.

Vor einer definitiven Festlegung des Mindestsparbeitragssatzes auf 10% sollte jedoch im Detail geprüft werden, ob unter Berücksichtigung des höheren ordentlichen Rentenalters sowie, wo relevant, der Aufhebung des Freibetrags bereits ein Mindestsparbeitragssatz von beispielsweise 9% ausreicht, um die im Vernehmlassungsbericht genannte Zielvorstellung einer Fortführung der gewohnten Lebenshaltung zu erreichen.

Besten Dank für die Kenntnisnahme der vorliegenden Stellungnahme.

Liechtensteinische Industrie-
und Handelskammer - LIHK



Dr. Maximilian Rüdissner
Geschäftsführer