

Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge: Kaderversicherung

1. Allgemeines

Beiträge zur Finanzierung der kollektiven beruflichen Vorsorge sind grundsätzlich in vollem Umfang steuerwirksam vom Gewinn abziehbar. Die Kaderversicherung ist grundsätzlich zulässig. Der Abzug setzt jedoch zwingend voraus, dass die Grundsätze der beruflichen Vorsorge eingehalten sind, insbesondere diejenigen der Angemessenheit, der Kollektivität und der Gleichbehandlung (vgl. StP 30 Nr. 13).

Werden die Grundsätze der kollektiven beruflichen Vorsorge zu Gunsten von an der Arbeitgeberfirma Beteiligten oder ihnen nahestehenden Personen nicht eingehalten, werden die entsprechenden Beiträge der Gesellschaft als verdeckte Gewinnausschüttung aufgerechnet.

2. Prinzip der Angemessenheit

Auch bei Kaderversicherungen muss der Grundsatz der Angemessenheit nach Art. 1, 1a und 1b BVV2 eingehalten sein (vgl. StP 30 Nr. 13, Ziff. 2.1).

3. Prinzip der Kollektivität

Das Prinzip der Kollektivität gemäss Art. 1c BVV2 verbietet grundsätzlich Sondervereinbarungen einzelner Vorsorgenehmer mit der Vorsorgeeinrichtung im Sinne von „à-la-carte-Versicherungen“ (vgl. StP 30 Nr. 13, Ziff. 2.2).

Bei Kaderversicherungen genügt grundsätzlich eine virtuelle Kollektivität, indem gemäss den Statuten die Aufnahme weiterer Personen grundsätzlich möglich ist. Bei Arbeitgebern, bei denen realistischerweise nicht erwartet werden kann, dass in Zukunft einmal eine Person die Bedingungen für die Aufnahme erfüllen kann (zum Beispiel Lohnhöhe oder Zugehörigkeit zum Kader), sind die Voraussetzungen für die Kollektivität (auch virtuell) aber nicht gegeben.

Aufgrund der Besonderheiten der freiwilligen Versicherung von Selbständigerwerbenden (Art. 44 BVG) darf es sich bei ihnen um keine virtuelle Kollektivität handeln.

Es ist grundsätzlich möglich, unterschiedliche Vorsorgepläne für das Kader, das obere Kader und die Direktoren und Direktorinnen vorzusehen. Demgegenüber ist es unzulässig, eine „Beletage-Versicherung“ mit sehr hohen Leistungen für einen einzigen Kaderangestellten oder Direktor vorzusehen, während die anderen Kaderangestellten und Direktoren derselben Hierarchiestufe ohne objektive Gründe davon ausgeschlossen wären oder bedeutend tiefere Leistungen erhielten.

4. Prinzip der Planmässigkeit

Das Prinzip der Planmässigkeit gemäss Art. 1g BVV2 verlangt, dass die Finanzierung einer Vorsorge und die Art der späteren Durchführung der Vorsorge auf der Leistungsseite in Statuten und Reglement zum Voraus, nach schematischen Kriterien, festgelegt wird (vgl. StP 30 Nr. 13, Ziff. 2.4). Eine individuelle, frei nach den Wünschen des einzelnen Vorsorgenehmers ausgestaltete Vorsorge ist verboten.

Mit dem Prinzip der Planmässigkeit nicht zu vereinbaren ist es, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge aufgrund des Geschäftsergebnisses ausrichtet.