

Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge

1. Allgemeines

Gemäss § 30 Abs. 1 Ziff. 4 StG und § 77 Abs. 1 Ziff. 3 StG gehören Zuwendungen an Vorsorgeeinrichtungen zu Gunsten des eigenen Personals zum geschäftsmässig begründeten Aufwand. Dies gilt aber nur, wenn eine zweckwidrige Verwendung dieser Beiträge ausgeschlossen ist (vgl. StP 30 Nr. 14, und StP 30 Nr. 15).

Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung stellen somit gewinnmindernden Personalaufwand dar.

2. Grundsätze der beruflichen Vorsorge

Für die berufliche Vorsorge gelten zwingend die nachfolgenden Grundsätze.

2.1. Ausschliesslichkeit und versicherungsmässiger Aufbau

Die Verfolgung vorsorgefremder Zwecke durch die Vorsorgeeinrichtung ist unzulässig und gefährdet ihren BVG-rechtlichen Status und somit auch ihre Steuerfreiheit. Sie darf andererseits auch nicht bloss eine reine Spareinrichtung ("Sparbüchlein-Vorsorge") führen, sondern muss einen versicherungsmässigen Aufbau aufweisen.

Es wird verlangt, dass in der Vorsorgelösung alle drei Risiken Alter, Tod und Invalidität abgedeckt werden. Dies gilt unabhängig davon, dass die Bestimmungen Art. 18 ff. und Art. 23 ff. BVG zur Höhe der Hinterlassenen- und Invaliditätsleistungen zumindest nicht unmittelbar auf überobligatorische Versicherungen anzuwenden sind.

Sieht der Vorsorgeplan weder eine Beitragsbefreiung noch andere Leistungen für den Invaliditätsfall vor, ist keine hinreichende Absicherung im Sinne der beruflichen Vorsorge gegeben.

Die Kapitalleistung ist gemäss BVG als Ausnahme gedacht. Der Vorsorgeplan muss zwingend die Möglichkeit eines Rentenbezugs vorsehen. Sieht ein Vorsorgeplan im Todesfall und beim Erreichen des Rücktrittsalters lediglich eine Kapitalauszahlung in der Höhe des vorhandenen Altersguthabens vor, ist keine Absicherung im Sinne der beruflichen Vorsorge gegeben.

Fehlt der versicherungsmässige Aufbau, gelten die Prämien für eine solche Versicherung nicht als geschäftsmässig begründete Aufwendungen nach § 30 Abs. 1 Ziff. 4 StG bzw. § 77 Abs. 1 Ziff. 3 StG. Der Abzug der vom Arbeitgeber geleisteten Prämien wird daher verweigert.

Da es sich nicht um Beiträge im Sinne der beruflichen Vorsorge handelt, kann auch der versicherte Steuerpflichtige die von ihm dafür geleisteten Prämien nicht nach § 34 Abs. 1 Ziff. 6 StG in Abzug bringen.

2.2. Kollektivität

Sämtliche Arbeitnehmer einer Unternehmung sind in die berufliche Vorsorge einzu-beziehen. Freiwillige oder à-la-carte-Versicherungen sind nicht zulässig.

Wird eine Kaderversicherung geführt, müssen objektive Kriterien für die Aufnahme ins Kader gewählt werden.

2.3. Planmässigkeit

Individuelle, nach den freien Wünschen des einzelnen Vorsorgenehmers ausgestal-tete Vorsorge ist im Rahmen der 2. Säule nicht zulässig.

Insbesondere muss die Finanzierung der Vorsorge und die Art der Durchführung auf der Leistungsseite in Statuten und Reglement zum voraus nach schematischen Krite-rien hinreichend festgelegt werden.

2.4. Angemessenheit

Die 2. Säule soll nur die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise sichern. Der Versicherte soll nach der Pensionierung nicht besser gestellt werden als während der Erwerbstätigkeit.

Eine unzulässige Überversicherung wird angenommen, wenn die künftigen Leistun-gen aus 1. und 2. Säule zusammen eine Altersrente von mehr als 100 % des letzten Nettolohnes ergäben.

2.5. Gleichbehandlung

Alle in einem Vorsorgeplan zusammengefassten Arbeitnehmer müssen gleich be-handelt werden.

Eine objektiv nicht zu rechtfertigende, offensichtliche Unverhältnismässigkeit kann bestehen:

- zwischen dem Prozentsatz der Vorsorgebeiträge im Vergleich mit dem tatsäch-lichen Erwerbseinkommen;
- in der Aufteilung der Prämien zwischen Vorsorgenehmer und Arbeitgeber;
- zwischen den Vorsorgeleistungen im Vergleich mit den geleisteten Prämien.

3. Verletzung der Grundsätze der beruflichen Vorsorge

Insbesondere bei Verletzung der Grundsätze der Kollektivität, der Planmässigkeit oder der Gleichbehandlung zu Gunsten von an der Arbeitgeberfirma Beteiligten oder ihnen nahestehenden Personen liegt eine indirekte Aktionärsbegünstigung vor.

Die Beiträge der Arbeitgeberfirma werden in einem solchen Fall nicht als geschäfts-mässig begründeter Aufwand anerkannt und dem steuerbaren Gewinn zugerechnet (vgl. StP 30 Nr. 14 „Kaderversicherung“ und StP 30 Nr. 15, „umhüllende Versiche-rung“).

4. Besonderheiten bei Selbständigerwerbenden

4.1. Selbständigerwerbende mit eigenen Arbeitnehmern

Ein Selbständigerwerbender mit eigenen Arbeitnehmern kann sich für die 2. Säule wahlweise, aber ausschliesslich anschliessen an:

- die Vorsorgeeinrichtung seiner Arbeitnehmer (Personalvorsorgeeinrichtung, Sammelstiftung);
- die Vorsorgeeinrichtung seines Berufsverbandes;
- die Auffangeinrichtung gemäss Art. 60 ff. BVG.

Ausgeschlossen ist in jedem Fall ein Einzelanschluss (z.B. individuell bei einer Sammelstiftung).

4.2. Selbständigerwerbende ohne eigene Arbeitnehmer

Ein Selbständigerwerbender ohne eigene Arbeitnehmer kann sich nur anschliessen an:

- die Vorsorgeeinrichtung seines Berufsverbandes;
- die Auffangeinrichtung gemäss Art. 60 ff. BVG.

Ausgeschlossen ist ein Anschluss an eine Sammelstiftung, da das Kriterium der Kollektivität nicht erfüllt ist.

4.3. Aufteilung der Beiträge in Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil

Selbständigerwerbende können den Arbeitgeberanteil an ihren Beiträgen der geschäftlichen Erfolgsrechnung belasten. Er gilt auch AHV-rechtlich als Geschäftsaufwand. Als Beitrag an die 2. Säule kann nur der Arbeitnehmeranteil steuerlich in Abzug gebracht werden.

Als Arbeitgeberanteil wird jener Beitragsanteil anerkannt, den der betreffende Selbständigerwerbende auch für seine Arbeitnehmer übernimmt. Bei Selbständigerwerbenden ohne Arbeitnehmer gilt in analoger Anwendung von Art. 66 Abs. 1 BVG die Hälfte der Beiträge als Arbeitgeberanteil.