

Möglichkeiten und Grenzen aus steuerlicher Sicht

Aufbau eines Vorsorgeplans

Bei der Ausgestaltung eines Vorsorgeplans besteht ein recht grosser Spielraum. Die Grenzen ergeben sich unter anderem aus dem Grundsatz der Kollektivität, dem Grundsatz der Gleichbehandlung innerhalb des Kollektivs und den Beitragssätzen. Für KMU stellen sich spezifische Fragen.

Autoren: **Isabelle Amschwand und Bertrand Tille**

Die Ausgestaltung eines Vorsorgeplans bietet Arbeitgebern und Vorsorgeeinrichtungen einen recht grossen Spielraum. Die Gestaltungsfreiheit ist jedoch nicht absolut. Sie unterliegt mehreren Grundprinzipien des Rechts der beruflichen Vorsorge sowie steuerlichen Vorgaben, die eine Zweckentfremdung der 2. Säule verhindern sollen. In der Praxis muss der Aufbau eines solchen Plans gesetztes- und steuerkonform sein.

Der Grundsatz der Kollektivität: Fundament für den Aufbau des Vorsorgeplans

Der Grundsatz der Kollektivität soll verhindern, dass über die berufliche Vorsorge eine rein individuelle Vorsorgelösung geschaffen werden kann, die vergleichbare steuerliche Vorteile wie die 2. Säule bietet. Zudem verhindert er, dass ein Vorsorgeplan ausschliesslich zugunsten der Eigentümerinnen und Eigentümer sowie der Kader einer Kapitalgesellschaft konzipiert wird.

Gemäss Art. 1c BVV 2 ist dieser Grundsatz eingehalten, wenn das Reglement ein oder mehrere nach objektiven Kriterien definierte Kollektive von Versicherten vorsieht. Dazu gehören unter anderem die Anzahl der Dienstjahre, die ausgeübte Funktion, die hierarchische Stellung im Betrieb, das Alter oder auch die Lohnhöhe. Mit anderen Worten: Der Zugang zu einem Vorsorgeplan muss auf überprüfbaren Elementen beruhen und nicht auf Ermessens- oder individuellen Entscheidungen.

Die Rechtsprechung lässt auch den Grundsatz der «virtuellen Kollektivität» zu:¹ Danach kann in einem Vorsorgeplan unter Umständen auch nur eine Person versichert sein, wenn im Reglement die Möglichkeit zur Aufnahme weiterer Personen grundsätzlich vorgesehen ist. Diese Möglichkeit muss jedoch realistisch und glaubwürdig sein. In diesem Zusammenhang weist die Rechtsprechung darauf hin, dass ein Plan, der in der Praxis einem Geschäftsinhaber oder Aktionärsdirektor oder einem geschlossenen Kreis von Beteiligungsinhabern vorbehalten ist, nicht dem Kollektivitätsgrundsatz entspricht und damit als mit der Steuerbefreiung unvereinbar angesehen werden kann.²

Die Voraussetzung ist also nicht nur formeller Natur. Sie muss auch materiell erfüllt sein. Das heisst, dass die künftige Aufnahme weiterer Mitarbeitender in den betreffenden Plan in Bezug auf die Unternehmensstruktur und die zugrunde gelegten reglementarischen Kriterien plausibel erscheinen muss.

Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass der Grundsatz der virtuellen Kollektivität nicht für Selbständigerwerbende gilt (vgl. Art. 1c BVV 2), da diese immer

mit anderen Mitarbeitenden ein Kollektiv bilden müssen, zum Beispiel in einem Rahmenplan innerhalb einer Sammelstiftung. Zur Erinnerung: Art. 44 BVG sieht vor, dass sich Selbständigerwerbende zusammen mit ihrem Personal zu den gleichen Versicherungsbedingungen versichern lassen können oder sich der Stiftung eines Berufsverbands anschliessen können. Andernfalls ist ein individueller Anschluss an die Auffangeinrichtung BVG zulässig.³

Gleichbehandlung innerhalb des Kollektivs

Ist das Kollektiv einmal festgelegt, müssen für die dazugehörigen Versicherten die gleichen reglementarischen Bedingungen gelten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt innerhalb eines Kollektivs: Leistungen, Beiträge und wesentliche Parameter des Vorsorgeplans dürfen sich nicht willkürlich von einem Versicherten zum anderen unterscheiden.

Dadurch wird die Existenz mehrerer Kollektive innerhalb eines Unternehmens nicht ausgeschlossen; deren Abgrenzung muss aber ebenfalls auf objektiven Kriterien beruhen. Innerhalb ein und desselben Kollektivs müssen die Regeln jedoch kohärent und einheitlich sein. Diese Anforderung ergibt sich unmittelbar aus dem Grundsatz der Kollektivität.

¹ Vgl. auch Art. 1c Abs. 2 BVV 2.

² Urteil des Bundesgerichts 9C_613/2022 Erw. 4.5.3, Urteil des Bundesgerichts 2C_745/2016 und 2C_748/2016 vom 6. Februar 2017 Erw. 5.3 und die zitierten Referenzen = StR 2017 S. 396 ff.

³ Anwendungsfälle A.2.1.1 und A.2.1.2, Vorsorge und Steuern, Schweizerische Steuerkonferenz, Cosmos-Verlag.

Beitragsätze: flexibel, aber im Rahmen der Angemessenheit

Der Beitragsatz ist bei der Ausgestaltung eines Vorsorgeplans ein zentrales Element. Er muss sowohl die gesetzlichen Mindestanforderungen – insbesondere jene, die sich aus dem BVG ergeben – als auch den Grundsatz der Angemessenheit (Art. 1 BVV 2) einhalten. Dieser Grundsatz soll sicherstellen, dass die Vorsorgeleistungen in einem angemessenen Zusammenhang mit dem Erwerbseinkommen stehen und nicht zu einer steuerlich unzulässigen Überversicherung führen.

Die Beiträge können je nach Alter linear oder progressiv sein. Grundsätzlich sind sie für alle Versicherten, die einem Kollektiv angehören, gleich. Durch Wahlpläne lässt der Gesetzgeber jedoch eine gewisse Flexibilität zu. In diesem Fall können für die Versicherten jedes Kollektivs unter bestimmten Voraussetzungen bis zu drei Pläne angeboten werden. Der Beitrag des Arbeitgebers muss in jedem der angebotenen Pläne gleich hoch sein. Der niedrigste Beitragsanteil muss mindestens zwei Drittel des im Vorsorgeplan mit den höchsten Beitragsanteilen vorgesehenen Beitrags betragen (Art. 1d BVV 2).

In steuerlicher Hinsicht ist zudem darauf zu achten, dass die durchschnittliche Beitragshöhe mit dem Grundsatz der Angemessenheit vereinbar bleibt. Für die letzte Altersgruppe kann ein Satz von über 25 % vorgesehen werden, sofern der Gesamtdurchschnitt durch tiefere Beiträge in den jüngeren Altersgruppen zulässig bleibt. Die Analyse muss sich stets auf den theoretischen Aufbau des Plans beziehen und nicht auf die individuelle, oft nicht lineare Entwicklung eines bestimmten Versicherten.

Eintrittsschwellen und Eintrittsalter

Die obligatorische Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität beginnt am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres, für die Altersvorsorge am 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres. Sie betrifft Personen mit einem AHV-pflichtigen Einkommen, das die gesetzliche Eintrittsschwelle übersteigt.

Die berufliche Vorsorge kann jedoch grosszügiger ausgestaltet werden als das gesetzliche Minimum. So ist es in gewissen Grenzen möglich, bereits in einem jüngeren Alter als im Rahmen der obligatori-

schen BVG-Versicherung vorgeschrieben eine Deckung vorzusehen. In der Schweiz können Jugendliche ab dem vollendeten 15. Altersjahr eine Vollzeitbeschäftigung (Normalbedingungen) aufnehmen. Ein solcher Ansatz kann im Hinblick auf die Attraktivität von Arbeitgebern und die allgemeine Vergütungspolitik von besonderem Interesse sein. Langfristig führt ein früher angesammeltes Sparguthaben natürlich zu einem höheren Altersguthaben. Der Grundsatz der Angemessenheit ist einzuhalten, wenn der Aufbau des Sparguthabens bereits vor dem gesetzlichen Alter von 24 Jahren beginnt, das heisst beispielsweise bereits ab einem Alter von 17 Jahren, da die Gesamtbeitragsdauer länger ist.

Das Austrittsalter aus dem Plan entspricht grundsätzlich dem AHV-Referenzalter mit der Möglichkeit, die Mitgliedschaft bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum 70. Altersjahr zu verlängern. Auch hier besteht eine gewisse Gestaltungsfreiheit, die aber an die Einhaltung des Grundsatzes der Angemessenheit geknüpft ist.

Einkaufstabellen (dynamisch vs. statisch)

Ein Einkauf soll es Versicherten ermöglichen, eine vergleichbare Vorsorgesituation herzustellen – als hätten sie seit je mit ihrem aktuellen versicherten Lohn in den betreffenden Plan einbezahlt. Der maximale Einkaufsbetrag entspricht somit der Differenz zwischen dem theoretischen Guthaben, das sie in diesem Plan angesammelt hätten, und dem effektiv vorhandenen Guthaben zum Zeitpunkt des Einkaufs.

In diesem Sinne lassen die Steuer- und Aufsichtsbehörden grundsätzlich die Einrechnung eines theoretischen Zinssatzes zu, der in der Regel auf 2 % festgelegt wird. Damit sollen nicht nur die in der Vergangenheit nicht bezahlten Beiträge, sondern auch die Zinsen ausgeglichen werden, die sonst gutgeschrieben worden wären. Durch diesen Ansatz kann die versicherungsmathematische Kohärenz des Mechanismus aufrechterhalten werden.

Der Einkauf ist jedoch an die Einhaltung des Grundsatzes der Angemessenheit geknüpft. Bei Vorsorgeplänen innerhalb des Obligatoriums dürfen die Leistungen 70 % des letzten AHV-pflichtigen Lohns vor der Pensionierung nicht übersteigen. Bei

TAKE AWAYS

- Die Kohärenz des Plans ist ebenso wichtig wie seine Grosszügigkeit: Im steuerlichen Bereich wird nicht nur das Ergebnis geprüft, sondern auch die Gesamtlogik des gewählten Planaufbaus.
- KMU müssen besonders wachsam sein: Sobald ein Plan hauptsächlich Aktionären oder Kadern zugutekommt, steigt das Risiko deutlich, dass er steuerlich angefochten wird.
- Je ausgefeilter ein Plan ist, desto stichhaltiger muss er begründet werden: Eine klare reglementarische Abfassung, objektive Kriterien und ein vertretbarer Aufbau sind die besten Garantien für seine Steuersicherheit.

überobligatorischen Plänen, die diese Grenzbeträge übersteigen, darf die Summe der Leistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge 85 % des letzten AHV-pflichtigen Lohns nicht übersteigen (Art. 1 Abs. 2 und 3 BVV 2). Auch liegt der Analyse der theoretische Aufbau des Plans und nicht die individuelle Entwicklung der Versicherten zugrunde.

Besondere Restriktionen bei KMU

In KMU, die als Kapitalgesellschaften organisiert sind und nur wenige Mitarbeitende beschäftigen, ist das Thema etwas sensibler. In solchen Strukturen ist sorgfältig zu prüfen, ob der Aufbau des Vorsorgeplans den Aktionären oder Kadern keine besonderen Vorteile verschafft, die nicht im Arbeitsverhältnis, sondern in der Eigenschaft als Beteiligungsinhaber gerechtfertigt wären. In einem solchen Fall besteht die Gefahr einer verdeckten Gewinnausschüttung.⁴

Neben der Problematik der virtuellen Kollektivität gibt es mehrere Punkte, die einer verstärkten Aufmerksamkeit bedürfen. Die periodischen Beiträge für Mitarbeitende, die Aktionäre oder Kader sind, dürfen nicht wesentlich höher ausfallen als jene für die übrigen Mitarbeitenden. Unter dem Gesichtspunkt des Vergleichs mit Dritten (keine Aktionäre) lassen die

⁴ Anwendungsfall A.2.2.3, a.a.O.

Steuerbehörden eine Finanzierung im Verhältnis von zwei Dritteln durch Arbeitgeber und einem Drittel durch Arbeitnehmende zu, da es üblich ist, dass Arbeitgeber eine solche Finanzierung für Kader vorsehen.⁵ Ebenso darf die Struktur des für diese Personen geltenden Plans nicht wesentlich günstiger sein als diejenige für die übrigen Mitarbeitenden, insbesondere was die Sparbeiträge betrifft. Arbeitgeber dürfen auch nicht die gesamten Beiträge der Aktionäre oder Kader übernehmen, wenn sie dies nicht auch für das übrige Personal tun. Eine grosszügigere Aufteilung zugunsten der Arbeitgeber ist zulässig, muss aber gegenüber allen betroffenen Mitarbeitenden kohärent und vertretbar bleiben.

⁵ Anwendungsfall A.2.2.3, a.a.O.

Schliesslich ist der Aufteilung eines allfälligen freien Vermögens sowie einseitigen Zuteilungen von Arbeitgebern besondere Beachtung zu schenken. In kleineren Strukturen können solche Mechanismen schnell steuerliche Fragen aufwerfen, wenn sie hauptsächlich den Personen zugutekommen, die die wirtschaftliche Kontrolle haben (Mehrheitsaktionären).

Schlussfolgerungen

Bei der Ausgestaltung eines Vorsorgeplans besteht ein beträchtlicher Spielraum, der es ermöglicht, auf die Bedürfnisse eines Unternehmens einzugehen, seine Personalpolitik zu unterstützen und seine Attraktivität zu steigern. Diese Flexibilität stösst jedoch insbesondere bei den oben erwähnten Gestaltungsprinzipien an ihre Grenzen. |