Kanton Zug

Steuerbuch

Steuerbuch

Inhalt

41.1 Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen 3

41.1 Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an anerkannte Vorsorgeeinrichtungen zu Gunsten des eigenen Personals werden als geschäftsmässig begründeter Aufwand anerkannt, sofern jede zweckwidrige Verwendung ausgeschlossen ist (§ 81 Abs. 1 BVG). Davon ausgehend sind sowohl ordentliche Beiträge wie auch ausserordentliche Zuwendungen des Arbeitgebers steuerlich abzugsfähig, sofern sie auf einer verbindlichen gesetzlichen, statutarischen oder reglementarischen Grundlage beruhen.

Zulässig sind Vorauszahlungen des Arbeitgebers für die von ihm künftig geschuldeten Beiträge, so genannte Arbeitgeberbeitragsreserven im Umfang von maximal fünf Jahresprämien. Die Arbeitgeberbeitragsreserven dürfen ausschliesslich für die Zahlung der laufenden reglementarischen Arbeitgeberbeiträge verwendet werden. Der Arbeitgeber kann auch beschränkte ausserordentliche Zuwendungen in angemessener Höhe in die freien Stiftungsreserven von anerkannten Vorsorge-Einrichtungen leisten. Beide Arten von Reserven müssen bei der Vorsorgeeinrichtung gesondert ausgewiesen werden und der Rückfluss an den Arbeitgeber muss ausgeschlossen sein. Rückstellungen für Arbeitgeberbeitragsreserven und ausserordentliche Zuwendungen sind innert 6 Monaten nach Rechnungsabschluss an die Vorsorgeeinrichtung zu überweisen. Die freien Stiftungsmittel dürfen nicht zur Finanzierung laufender Arbeitgeberbeiträge herangezogen werden. Sowohl die Arbeitgeberbeitragsreserven als auch die Zuwendungen in die freien Reserven dürfen nur dem eigenen Personal des zuwendenden Unternehmens dienen.

Der Begriff eigenes Personal ist dabei im engen Sinne zu verstehen. Es fallen darunter lediglich jene Personen, die mit dem betreffenden Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stehen. Wenn demgegenüber dem Unternehmen das Personal von einem dritten Unternehmen zur Verfügung gestellt wird oder wenn es sich um Personal von konzernmässig verbundenen Gesellschaften handelt, so gelten solche Personen nicht als eigenes Personal.

Nicht zulässig sind ausserordentliche Zuwendungen, wenn der Arbeitgeber diese ausschliesslich zu Gunsten bestimmter Arbeitnehmer erbringt. Die berufliche Vorsorge hat im Gegensatz zur individuellen privaten Vorsorge (Säule 3b) stets dem Grundsatz der Kollektivität und Gleichbehandlung zu entsprechen.

Dies bedeutet, dass stets sämtliche Arbeitnehmer eines Unternehmens in die berufliche Vorsorge einzubeziehen und hinsichtlich Beitragssätze, Aufteilungsschlüssel der Finanzierung, Leistungsarten und Leistungsziele gleich zu behandeln sind. Individuelle, auf einzelne Personen - wie z. B. Geschäftsinhaber oder Aktionärsdirektoren - zugeschnittene Sonderlösungen im Sinne von À-la-carte-Versicherungen sind nicht zulässig. Wird eine Kaderversicherung geführt, müssen objektive Kriterien für die Aufnahme ins Kader gewählt werden.

Wenn der Arbeitgeber zu Gunsten eines einzelnen Arbeitnehmers eine Verbesserung seiner Vorsorge bewirken will, so kann er für diesen Arbeitnehmer den Einkauf von fehlenden Beitragsjahren finanzieren. Der entsprechende Betrag ist allerdings zunächst als AHV-pflichtiger Lohn auszuweisen. Der Arbeitnehmer hat den entsprechenden Beitrag mithin als Einkommen zu versteuern. Er kann den Einkaufsbetrag indessen von seinen Einkünften wieder abziehen, sofern die Voraussetzungen für einen Abzug erfüllt sind. Erfolgt der Einkauf durch den Arbeitgeber jedoch einseitig zu Gunsten von im Betrieb mitarbeitenden nahe stehenden Personen, liegt in der Regel eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Die Leistung ist nicht primär im Arbeitsverhältnis sondern vorwiegend im Beteiligungsverhältnis begründet. Die Einkaufsbeiträge können in diesem Fall nicht als geschäftsmässig begründeter Aufwand anerkannt werden.

Damit eine Vorsorgeeinrichtung als solche anerkannt werden kann, müssen die Risiken Alter, Tod und Invalidität in angemessener Weise versichert sein. Sieht der Vorsorgeplan bloss eine Ansammlung von Kapital (für die Altersvorsorge) vor, kann nicht mehr von einer beruflichen Vorsorge gesprochen werden, da es an der Risikotragung durch den Versicherer fehlt. Beiträge des Arbeitgebers an eine Vorsorgeeinrichtung, die das Versicherungsprinzip missachtet, können nicht als geschäftsmässig

begründeter Aufwand anerkannt werden. Das Versicherungsprinzip ist eingehalten, wenn mindestens 4 Prozent aller Beiträge zur Finanzierung der Leistungen für die Risiken Tod und Invalidität bestimmt sind; massgebend für die Berechnung dieses Mindestanteils ist die Gesamtheit der Beiträge für alle Kollektive und Pläne eines angeschlossenen Arbeitgebers in einer Vorsorgeeinrichtung. Sind einer Vorsorgeeinrichtung mehrere Arbeitgeber angeschlossen, so sind für die Berechnung des Mindestanteils jeweils die Beiträge für die Kollektive und Pläne eines einzelnen Arbeitgebers in dieser Vorsorgeeinrichtung massgebend. Die steuerlichen Voraussetzungen werden durch den Pensionskassenexperten geprüft.