# Art. 7 BVG: Mindestlohn und Alter als Voraussetzungen der obligatorischen Versicherung

## Funktion und Stellung im System

Art. 7 BVG legt zwei persönliche Schwellen fest, die über die obligatorische berufliche Vorsorge eines Arbeitnehmers entscheiden:

- Lohnschwelle: ein Jahreslohn von mehr als 22 680 Franken bei einem Arbeitgeber (Eintrittsschwelle);
- Altersschwelle: Versichert sind die Risiken Tod und Invalidität ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres und das Alter zusätzlich ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres **Art. 7 BVG**.

Art. 2 Abs. 1 BVG wiederholt die Lohnschwelle und verweist dafür auf Art. 7 BVG **Art. 2 BVG**.

Nach dem Bundesrat soll die Eintrittsschwelle verhindern, dass Personen in die obligatorische 2. Säule aufgenommen werden, die schon in der 1. Säule ausreichend versichert sind **BBl 2020 9809**. Art. 7 BVG gehört zum zweiten Teil des Gesetzes, der nach Art. 6 BVG nur Mindestvorschriften enthält **Art. 6 BVG**. Daraus ergibt sich der Spielraum der Vorsorgeeinrichtungen in der weitergehenden Vorsorge (siehe den Abschnitt zur weitergehenden Vorsorge).

## Grenzbetrag, Anpassung und Revisionsgeschichte

Den heutigen Wortlaut von Abs. 1 hat die 1. BVG-Revision eingeführt; er gilt seit dem 1. Januar 2005 **Art. 7 BVG**.

Der Frankenbetrag steht nicht fest im Gesetz. Nach Art. 9 BVG kann der Bundesrat die Grenzbeträge der Art. 2, 7, 8 und 46 BVG den Erhöhungen der einfachen minimalen AHV-Altersrente anpassen **Art. 9 BVG**. Gestützt darauf hat Art. 5 BVV 2 den Betrag per 1. Januar 2025 von 22 050 auf 22 680 Franken angehoben **Art. 5 BVV 2** . Der Gesetzestext blieb dabei unverändert.

Für vergangene Perioden gilt jeweils der Grenzbetrag des betreffenden Jahres. Die Gerichte wenden entsprechend den damals geltenden Betrag an, etwa 19 890 Franken für 2008 **c-7758-2010** oder 21 150 Franken für 2017 **c-643-2020**.

Die Höhe der Schwelle war bei jeder Revision umstritten.

1. BVG-Revision

- Der Bundesrat wollte die Eintrittsschwelle nicht senken. Er begründete dies mit dem beträchtlichen Verwaltungsaufwand für Vorsorgeeinrichtungen und KMU **BBl 2000 2637**.
- Im Nationalrat standen mehrere Modelle zur Wahl, darunter ein Einfrieren der Schwelle auf 25 320 Franken **AB 2003 N 634**.
- Der Ständerat senkte die Schwelle auf «mehr als 18 990 Franken» **AB 2003 S 455**.
- Der Nationalrat schloss sich an. Begründet wurde dies mit der besseren Erfassung teilzeitarbeitender Frauen und von Personen mit tiefem Einkommen **AB 2003 N 931**.

Reform BVG 21

- Der Bundesrat wollte die Schwelle unverändert lassen und stattdessen den Koordinationsabzug halbieren **BBl 2020 9809**.
- Das Parlament einigte sich auf 19 845 Franken. Ausschlaggebend waren der erwartete Widerstand des Gewerbes und die Mehrheitsfähigkeit der Vorlage **AB 2023 S 270**.
- Die Vorlage kam am 22. September 2024 zur Abstimmung **BK 2024-09-22 - Erläuterungen des Bundesrates**. Der geltende Art. 7 BVG nennt weiterhin den Verordnungsbetrag von 22 680 Franken **Art. 7 BVG**.

Parlamentarische Initiative 26.401

- Am 23. September 2026 hat der Nationalrat einer parlamentarischen Initiative Folge gegeben. Danach soll das Alterssparen bereits ab dem 1. Januar nach dem 19. Geburtstag beginnen **Amtliches Bulletin, Nationalrat, 2026-09-23, 26.401**
- Damit ist nur ein Auftrag zur Ausarbeitung einer Vorlage erteilt. Geltendes Recht ist dies nicht.

## Arbeitnehmerbegriff: AHV-rechtliche Auslegung ohne formelle Bindung

Art. 7 BVG erfasst nur Arbeitnehmer. Das Bundesgericht versteht den Begriff nicht arbeitsvertragsrechtlich, sondern sozialversicherungsrechtlich: Arbeitnehmer ist, wer unselbständig erwerbstätig ist. Die Auslegungsfrage beantwortet es «zugunsten der AHV-rechtlichen Betrachtungsweise» **BGE 115 Ib 37**. Eine formelle Verbindlichkeit des AHV-Beitragsstatuts für die berufliche Vorsorge verneint es jedoch **BGE 115 Ib 37**.

Im entschiedenen Fall arbeitete die Ehefrau im Betrieb ihres Ehemannes mit und erhielt einen Barlohn. Sie galt deshalb als Arbeitnehmerin. Nur wenn die Ehegatten ein gemeinsames Gewerbe betrieben hätten, wären beide selbständig erwerbend gewesen, und die BVG-Pflicht wäre entfallen **BGE 115 Ib 37**.

Dieselbe Linie hat das Bundesgericht für den operativ tätigen Mehrheitsgesellschafter einer GmbH bestätigt. Seine Vergütung war AHV-rechtlich massgebender Lohn, weshalb er dem Obligatorium unterstand **2A.461/2006**.

Für Organe einer Kapitalgesellschaft gilt dasselbe ohne Einzelfallabwägung. Das Bundesverwaltungsgericht hält fest, dass Personen, die eine Kapitalgesellschaft verwalten, in jedem Fall als unselbständig erwerbstätig gelten. Auch die Allein- oder Mehrheitsaktionärin muss sich die rechtliche Selbständigkeit ihrer eigenen Gesellschaft entgegenhalten lassen. Bezeichnung und privatrechtliche Grundlage der Entschädigung sind unerheblich. Ausgenommen ist nur der Ertrag des investierten Kapitals **a-2499-2019**. Im entschiedenen Fall lag schon das Verwaltungsratshonorar von 21 600 Franken einer 80-%-Aktionärin über dem Grenzbetrag. Auch ihr Honorar für die Verwaltung einer Liegenschaft wertete das Gericht als unselbständigen Lohn, zumal die Gesellschaft die gesamten 72 000 Franken selbst als AHV-Lohn abgerechnet hatte. Der rückwirkende Zwangsanschluss wurde bestätigt **a-2499-2019**.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Formel eingegrenzt. AHV- und UV-Statut sind danach zu würdigende Kriterien, «Entscheidwesentlich sind indessen die wirtschaftlichen Gegebenheiten» **c-7259-2008**. Im konkreten Fall stützten sich die AHV-Einschätzungen auf eine unvollständige Abklärung von Unternehmerrisiko und wirtschaftlicher Abhängigkeit. Sie konnten den Zwangsanschluss daher nicht tragen,

und die Sache wurde zurückgewiesen **c-7259-2008**.

Ein Genfer Urteil wendet dieselben Kriterien an. Es stellt auf Weisungsrecht, Unterordnung, persönliche Leistungspflicht, regelmässige Zusammenarbeit und das fehlende Unternehmerrisiko ab. Die Gründung einer GmbH und ein Handelsregistereintrag waren nach diesem Urteil nur Indizien und änderten an der Unselbständigkeit nichts **ATAS/1007/2010**.

Eine frühere AHV-Erfassung als Selbständiger steht einer späteren Einstufung als Arbeitnehmer nicht entgegen. Das Tessiner Versicherungsgericht begründet die Anknüpfung an das AHV-Recht mit dem Zweck, zu vermeiden, «che per la stessa attività un salariato sia assicurato all'AVS ma non ai fini previdenziali o viceversa» (dass ein Arbeitnehmer für dieselbe Tätigkeit in der AHV versichert ist, nicht aber in der beruflichen Vorsorge, oder umgekehrt) **34.2013.11**. Parteiabreden und die zivilrechtliche Natur des Vertrags sind nicht entscheidend. Der Kläger war 2003 bis 2005 als Selbständiger erfasst gewesen. Ab 2006 trug er kein eigenes Unternehmerrisiko mehr, war wirtschaftlich abhängig und arbeitete im Wesentlichen für ein Unternehmen. Dieses hatte zudem paritätische AHV-Beiträge abgerechnet und ihm ein «Arbeitsverhältnis» gekündigt. Das Gericht stellte die Pflicht des Arbeitgebers fest, ihn für 2006 bis April 2011 als Arbeitnehmer zu versichern **34.2013.11**.

## «Bei einem Arbeitgeber»: Schwelle je Arbeitgeber und mehrfache Versicherung

Die Lohnschwelle gilt für jeden Arbeitgeber gesondert. Das Bundesgericht leitet aus der Formulierung «bei einem Arbeitgeber» ab, dass nur eine Frage zählt: ob der Verdienst beim selben Arbeitgeber erzielt wurde. Aus welchem Arbeitsverhältnis er stammt, ist dagegen unerheblich **BGE 148 V 234**.

Arbeitet jemand beim selben Arbeitgeber im Haupt- und im Nebenerwerb, werden beide Löhne deshalb zusammengerechnet. Die Ausnahme für Nebenerwerbstätige nach Art. 1j Abs. 1 lit. c BVV 2 greift in diesem Fall nicht. Ihr Zweck, Mehrfachversicherung und Verwaltungsaufwand bei mehreren Arbeitgebern zu vermeiden, passt hier nicht. In aller Regel ist nämlich dieselbe Vorsorgeeinrichtung zuständig **BGE 148 V 234**.

Der Arbeitgeberbegriff wird formal verstanden. Zwei Schwestergesellschaften, die je gesondert Lohn auszahlten, galten als zwei Arbeitgeberinnen. Daran änderten weder eine hundertprozentige Beteiligung der einen an der anderen noch ein gemeinsamer Geschäftsführer etwas **c-643-2020**.

Löhne verschiedener Arbeitgeber werden für das Obligatorium nicht zusammengezählt. Die Folge hängt davon ab, ob ein Lohn die Schwelle für sich allein erreicht:

- Mehrere gleichwertige Stellen über der Schwelle. Wer zwei gleichwertige Stellen bei verschiedenen Arbeitgebern hat und bei jeder die Schwelle überschreitet, übt keinen Nebenerwerb aus. Es liegen zwei Haupttätigkeiten vor, und es besteht eine mehrfache Versicherungspflicht **B 57/01**. Der Leitentscheid formuliert: «Zusammenfassend ist bei mehreren nebeneinander ausgeübten gleichwertigen Erwerbstätigkeiten von einer mehrfachen Versicherungspflicht auszugehen.» Gleichwertig sind Beschäftigungen, die dauerhaft in gleichem Umfang, mit gleicher Intensität und zu vergleichbaren Lohnbedingungen ausgeübt werden. Das Bundesgericht stützte dies auf Wortlaut, Zweck und Rechtssicherheit und hob die Auffassung der Vorinstanz auf, das Gesetz kenne keine obligatorische Versicherung bei mehreren Vorsorgeeinrichtungen **BGE 129 V 132**. Bei Invalidität entschied das Bundesgericht wie folgt: Die Vorsorgeeinrichtung der Stelle, die wegen der Invalidität aufgegeben wurde, schuldet die Rente auf dem dort versicherten Lohn. Die andere Vorsorgeeinrichtung führt die bestehende Deckung weiter **B 57/01**. Im Fall der Schwestergesellschaften bejahte das Bundesverwaltungsgericht zwei Haupttätigkeiten auch bei Pensen von etwa 60 bis 70 % und 30 bis 40 %. Ausschlaggebend waren die identische Arbeit und der gleichzeitige Stellenantritt **c-643-2020**.
- Abgrenzung zum Nebenerwerb. Kantonale Gerichte haben die Abgrenzung konkretisiert. Das Obwaldner Verwaltungsgericht lässt bei gleicher Qualität der Arbeit erst ab einem Pensenunterschied von 30 % einen Haupt- und einen Nebenberuf zu. Bei kleinerem Unterschied lägen «zwingend» zwei Haupttätigkeiten vor, je mit eigenem Koordinationsabzug **VVGE 2009/10 Nr. 41**. Das Tessiner Versicherungsgericht stellt in erster Linie auf den Zeitaufwand ab. Nur subsidiär berücksichtigt es Lohnhöhe, Art und Stabilität der Tätigkeit sowie die Sicht der betroffenen Person **34.2008.78**. Die 30-%-Formel ist eine kantonale Faustregel. Das Bundesgericht hat in 9C_411/2011 eine Einzelfallwürdigung vorgenommen. Es berücksichtigte den Pensenunterschied (50 bzw. 60 % gegenüber weniger als 37 %), die Art der Arbeit (Stellvertretungen) und die eigenen Angaben der Versicherten **9C_411/2011**.
- Keine Stelle über der Schwelle. Erreicht keiner der Löhne die Schwelle, übersteigt aber der Gesamtlohn 22 680 Franken, besteht kein Obligatorium. Es bleibt nur die freiwillige Versicherung nach Art. 46 BVG bei der Auffangeinrichtung oder bei der Vorsorgeeinrichtung eines der Arbeitgeber, sofern deren Reglement dies vorsieht **Art. 46 BVG**. Bei mehrfacher Versicherungspflicht ist Art. 46 BVG nicht anwendbar. Ob eine Zusatzversicherung nach Art. 46 Abs. 2 BVG möglich ist, hängt vom Reglement ab. Schliesst dieses sie aus, bleibt nur die Auffangeinrichtung **VVGE 2009/10 Nr. 41**.

Eine echte Doppelversicherung desselben Lohnes für dieselbe Tätigkeit ist ausgeschlossen. Ein rechtmässig verfügter Zwangsanschluss fällt aber nicht von selbst dahin, wenn nachträglich ein anderer Anschluss erfolgt. Er muss ordnungsgemäss gekündigt werden **c-643-2020**.

## Massgebender Lohn: Anknüpfung an die AHV

Nach Abs. 2 entspricht der Lohn dem massgebenden Lohn nach AHVG **Art. 7 BVG**. Der Lohnbegriff ist objektbezogen. Das Solothurner Versicherungsgericht hat unter Berufung auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung entschieden, dass es nicht darauf ankommt, wer das Entgelt bezahlt. Entscheidend ist, ob die Leistung wirtschaftlich im Arbeitsverhältnis begründet ist. Dass ein Dritter dem Arbeitgeber einen Teil der Lohnkosten zurückerstattete, war deshalb unbeachtlich **VSKLA.2022.5**.

Unkosten sind nach den AHV-Regeln (Art. 9 AHVV) nur auszuscheiden, soweit sie nachgewiesen sind. Das Zürcher Sozialversicherungsgericht liess von geltend gemachten Spesen von 1360 Franken nur 225 Franken zum Abzug zu. Der übrige Betrag war nicht ausgewiesen und deshalb als Lohn anzurechnen **BV.2004.00015**.

Die Anknüpfung an das AHV-Recht zeigt sich verfahrensrechtlich. Nach dem Bundesverwaltungsgericht sind die Lohnmeldungen der Ausgleichskasse für die Auffangeinrichtung verbindlich. Berichtigungen sind bei der Ausgleichskasse oder im Verfahren gegen deren Verfügung zu verlangen **c-3399-2024**. Anders verhält es sich mit der Meldung des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung. Meldet der Arbeitgeber zu Jahresbeginn ein mutmassliches Einkommen unter dem Mindestlohn, kann er die Versicherungspflicht damit nicht umgehen, wenn der tatsächliche Lohn die Schwelle übersteigt **BGE 135 V 23**. Das Genfer Gericht hat in diesem Sinn auf die Lohnabrechnungen abgestellt und nicht auf eine zu tiefe Eintrittsmeldung **ATAS/497/2016**.

Die Anknüpfung an das AHV-Recht ist nicht absolut. Erben zahlten eine Pauschale für Pflegeleistungen über mehrere Jahre erst bei der Erbteilung aus. Das Bundesverwaltungsgericht rechnete diese Zahlung nicht nach dem AHV-Realisierungsprinzip dem Auszahlungsjahr zu. Es verteilte sie entsprechend Art. 3 Abs. 1 lit. c BVV 2 auf die Erwerbsjahre. Daraus ergab sich ein Jahreslohn unter der Schwelle, und der Zwangsanschluss war zu Unrecht erfolgt **c-4656-2009**. Der Entscheid beruht auf dem Satz, dass das

AHV-Beitragsstatut für die Versicherteneigenschaft im BVG nicht verbindlich ist **c-4656-2009**.

## Abweichungen nach Abs. 2 Satz 2 und Art. 3 BVV 2

Der Bundesrat hat die Delegation in Art. 3 BVV 2 umgesetzt. Danach kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vom AHV-Lohn abweichen:

- indem sie nur gelegentlich anfallende Lohnbestandteile weglässt;
- indem sie den Jahreslohn zum Voraus nach dem letzten bekannten Jahreslohn bestimmt, unter Berücksichtigung bereits vereinbarter Änderungen;
- indem sie bei stark schwankenden Berufen pauschal auf den Durchschnittslohn der Berufsgruppe abstellt **Art. 3 BVV 2**.

Zudem kann die Vorsorgeeinrichtung für den koordinierten Lohn auf eine Zahlungsperiode abstellen. Die Grenzbeträge werden dann auf diese Periode umgerechnet **Art. 3 BVV 2**.

Die Rechtsprechung legt diese Abweichungen eng aus:

- Gelegentliche Lohnbestandteile nur bei konkreter Aufzählung. Zulagen für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit gehören grundsätzlich zum AHV-Lohn. Um sie auszuschliessen, bedarf es nach dem Eidgenössischen Versicherungsgericht «einer konkret formulierten Reglementsbestimmung, in welcher die nicht in die Berechnung einzubeziehenden Lohnbestandteile aufgeführt werden» **B 58/00**. Eine Klausel, die nur den abstrakten Begriff wiederholte, genügte nicht. Die jahrelang regelmässig bezahlten Zulagen zählten deshalb zum versicherten Verdienst **B 58/00**. Ebenso wertete das Genfer Gericht einen Bonus von 125 000 Franken als Teil des AHV-Lohns, weil der reglementarische Ausschluss gelegentlicher Lohnbestandteile ihn nicht klar erfasste. Beiträge waren daher auch auf dem Bonus geschuldet **ATAS/197/2011**. Umgekehrt schützte das Berner Verwaltungsgericht den Ausschluss, weil das Reglement «Vergütungen und Zuschläge für Überzeitarbeit» ausdrücklich als gelegentliche Lohnbestandteile nannte. Massgebend war das BLVK-Reglement in der Fassung 2021; die Änderung von 2024 war nicht anwendbar. Die einmalige Auszahlung eines Zeitguthabens beim Austritt war deshalb beitragsfrei. Das Gericht prüfte den Fall im überobligatorischen Bereich und wies die auf Art. 7 BVG gestützten Einwände ab **200 2024 294**.
- Zahlungsperiode nur für den koordinierten Lohn. Nach dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 2 BVV 2 ist das Abstellen auf eine Zahlungsperiode nur bei der Bestimmung des koordinierten Lohnes zulässig. Für den Jahreslohn als Unterstellungskriterium gilt es nicht. Für die Unterstellung zählt das Total der Löhne. Tiefe Monatsbetreffnisse dürfen nicht weggelassen werden **c-7758-2010**.
- Echte Zahlungsperiode. Die kürzere Periode muss eine echte Zahlungsperiode sein. Wird monatlich abgerechnet, fehlt für ein Abstellen auf den Tages- oder Stundenverdienst die gesetzliche Grundlage **BV.2023.00026**.
- Vorausbestimmung nur mit Reglementsgrundlage. Ohne Grundlage im Reglement ist es unzulässig, auf Vorjahreszahlen abzustellen **c-7758-2010**. Das Zürcher Sozialversicherungsgericht verlangt für die Pränumerando-Festsetzung eine eindeutige Regelung im Reglement. Fehlt sie, ist eine im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmerin zu versichern, wenn ihr tatsächlicher AHV-Lohn des Jahres die Schwelle übersteigt **BV.2011.00092**. Ausdrücklich offen gelassen hat das Gericht, ob eine Pränumerando-Festsetzung bei Stundenlöhnern überhaupt gesetzeskonform ist, soweit sie trotz eines Jahreslohns über der Schwelle zur Nichtversicherung führt **BV.2011.00092**.
- Wirkung der Vorausbestimmung im laufenden Jahr. Kombiniert eine Vorsorgeeinrichtung die Vorausbestimmung mit dem AHV-Lohn, bleibt der versicherte Verdienst während des ganzen laufenden Jahres gleich. Zulagen im laufenden Jahr wirken sich erst auf die Festsetzung des Folgejahres aus **B 58/00**.

## Kürzung der Grenzbeträge bei Teilinvalidität (Art. 4 BVV 2)

Für Teilinvalide werden die Grenzbeträge der Art. 2, 7, 8 Abs. 1 und 46 BVG entsprechend dem prozentualen Anteil des Teilrentenanspruchs gekürzt **Art. 4 BVV 2**. Das Zürcher Sozialversicherungsgericht hat zur früheren Fassung entschieden, dass sich Art. 4 BVV 2 auf sämtliche Grenzbeträge bezieht. Eine teilinvalide Versicherte mit Dreiviertelsrente konnte deshalb nicht verlangen, dass nur Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug gekürzt werden. Auch der maximale versicherte Verdienst war um drei Viertel zu kürzen, und massgebend war der Rentenbruchteil, nicht der Invaliditätsgrad von 66 % **BV.2019.00057**.

Das Bundesgericht hat zur früheren Fassung, die nach Rentenbruchteilen abstufte, festgehalten: Gekürzt wird auch die Eintrittsschwelle, nicht aber der Mindestbetrag des versicherten Lohnes nach Art. 8 Abs. 2 BVG **9C_85/2021**. Das Tessiner Versicherungsgericht folgerte daraus, dass die Schwelle bei einer halben Rente zu halbieren war, nicht nur der koordinierte Lohn. Die 45-%-Tätigkeit des Versicherten war deshalb rückwirkend obligatorisch zu versichern **34.2018.14**.

## Zeitliche Beurteilung: Vorausbeurteilung, Hochrechnung und Unterschreiten der Schwelle

### Prognose zu Beginn und tatsächlicher Lohn

Ob die Schwelle erreicht ist, beurteilt sich grundsätzlich im Voraus. Das Zürcher Sozialversicherungsgericht formuliert: «Das BVG basiert auf dem Prinzip der Vorausdeklaration.» Schon beim Stellenantritt muss feststehen, ob die Person versichert ist. Eine definitive Veranlagung nach dem später festgestellten Jahreseinkommen findet, anders als in der AHV, nicht statt **BV.2011.00092**.

Massgebend ist nach dem Eidgenössischen Versicherungsgericht der im laufenden Jahr voraussichtlich erzielte Lohn, nicht der Lohn des Vorjahres **B 48/01**. Im entschiedenen Fall gab das Gericht den eigenen Lohnangaben der Versicherten erhebliches Gewicht. Ein höherer Lohn war nicht überwiegend wahrscheinlich, weitere Beweise waren nicht nötig **B 48/01**.

Die Prognose schützt den Arbeitgeber aber nicht vor seinen eigenen Fehlmeldungen. Übersteigt der tatsächlich ausbezahlte Lohn die Schwelle, besteht die Versicherungspflicht trotz einer tieferen Anfangsmeldung (siehe den Abschnitt zum massgebenden Lohn) **BGE 135 V 23**.

### Unterjährige Beschäftigung

Dauert die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber weniger als ein Jahr, gilt als Jahreslohn der Lohn, der bei ganzjähriger Beschäftigung erzielt würde **Art. 2 BVG**. Die Anwendungsfälle sind zahlreich:

- 11 330 Franken für fünf Monate ergaben einen hypothetischen Jahreslohn von 27 192 Franken und damit die Versicherungspflicht **c-3399-2024**.
- 5200 Franken monatlich für zweieinhalb Monate ergaben hochgerechnet 62 400 Franken **VSKLA.2022.5**.
- Bei einer nach gearbeiteten Tagen entlöhnten Arbeitnehmerin (200 Franken pro Tag) rechnete das Zürcher Sozialversicherungsgericht den Lohn ebenfalls auf ein Jahr hoch. Den Einwand einer blossen Saisonstelle verwarf es und qualifizierte die Stelle als unbefristet. Der Arbeitgeber musste die Klägerin rückwirkend versichern **BV.2004.00015**.

Grundlage der Hochrechnung ist nach dem Bundesverwaltungsgericht der Lohn, der bei Vertragsschluss oder nach einer Vertragsänderung vereinbart wurde **c-2376-2006**.

Das Bundesgericht hat zur früheren Verordnungsregel entschieden, dass die Hochrechnung nicht nur für die Eintrittsschwelle gilt. Sie bestimmt auch den koordinierten Lohn eines Saisonniers. Diese

Auslegung bestätige die Botschaft zum neuen Art. 2 Abs. 2 BVG **B 25/06**.

Davon zu unterscheiden ist das wiederkehrende Saisonverhältnis. Sind die einzelnen Saisonanstellungen als einheitliches, durchgehendes Arbeitsverhältnis zu betrachten, ist auf den nicht umgerechneten Lohn abzustellen, der im betreffenden Jahr gesamthaft voraussichtlich erzielt wird **B 109/06**. Lag dieser Lohn über dem Mindestlohn, bestand die Deckung auch während der unbezahlten Zwischensaison. Das Gericht stützte sich dabei auch auf ein Reglement, das das Jahresgehalt zum Voraus festsetzte **B 109/06** .

#### Vorübergehendes und dauerhaftes Unterschreiten

Die Versicherungspflicht endet, wenn der Mindestlohn unterschritten wird. Vorbehalten bleibt Art. 8 Abs. 3 BVG **Art. 10 BVG**. Nach dieser Bestimmung gilt Folgendes: Sinkt der Lohn vorübergehend wegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Elternschaft oder aus ähnlichen Gründen, bleibt der bisherige koordinierte Lohn mindestens für die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR oder des jeweiligen Urlaubs gültig **Art. 8 BVG**. Art. 3 Abs. 2 BVV 2 hält zudem fest, dass der Arbeitnehmer versichert bleibt, wenn der Lohn vorübergehend unter den gesetzlichen Mindestbetrag sinkt **Art. 3 BVV 2**.

Das Bundesverwaltungsgericht grenzt die vorübergehende von der dauerhaften Lohnreduktion ab. Dauerhaft ist eine Reduktion, die auf einer Änderung des Arbeitsverhältnisses beruht, etwa einer neuen Funktion oder einem tieferen Pensum. In diesem Fall endet das obligatorische Vorsorgeverhältnis **a-1284-2019**. Für Tod und Invalidität bleibt der Arbeitnehmer danach noch einen Monat bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert **Art. 10 BVG**.

### Gesetzliche Ausnahmen von der Unterstellung

Art. 2 Abs. 4 BVG ermächtigt den Bundesrat, die Versicherungspflicht bei häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen zu regeln und Ausnahmen zu bestimmen **Art. 2 BVG**. Art. 1j BVV 2 nimmt trotz erreichter Schwelle folgende Personen aus:

- Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber gegenüber der AHV nicht beitragspflichtig ist;
- Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag von höchstens drei Monaten;
- nebenberuflich Tätige, die im Hauptberuf bereits obligatorisch versichert oder selbständig erwerbend sind;
- Personen, die im Sinne der IV zu mindestens 70 % invalid sind;
- bestimmte mitarbeitende Familienglieder in der Landwirtschaft **Art. 1j BVV 2**.

Wer nicht dauernd in der Schweiz tätig ist und im Ausland genügend versichert ist, wird nur auf Gesuch befreit **Art. 1j BVV 2**. Für den Personalverleih gilt: Verliehene Arbeitnehmer gelten als Angestellte des Verleihers **Art. 2 BVV 2**.

#### Befristete Anstellungen und Kettenverträge

Ein von Anfang an auf höchstens drei Monate befristeter Vertrag begründet keine Versicherungspflicht. Wird er ohne Unterbruch über drei Monate hinaus verlängert, beginnt die Versicherung mit der Vereinbarung der Verlängerung **Art. 1k BVV 2**. Aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze für das gleiche Verleihunternehmen werden zusammengezählt, wenn sie insgesamt drei Monate übersteigen und kein Unterbruch länger als drei Monate dauert. Die Versicherung beginnt dann mit dem vierten Monat oder, wenn die Gesamtdauer von Anfang an vereinbart war, mit Arbeitsbeginn **Art. 1k BVV 2**.

Die Dreimonatsgrenze gilt nach dem Bundesverwaltungsgericht absolut, ohne Toleranz von einzelnen Tagen. Gezählt werden nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht die geleisteten Arbeitstage, sondern die Kalendertage, -wochen oder -monate, für die das Arbeitsverhältnis eingegangen wurde. Die Frist endet am Tag des dritten Monats, der zahlenmässig dem ersten Arbeitstag entspricht **a-6142-2016**. Zwei Saisonniers waren vom 10. Juli bis 8. Oktober 2014 beschäftigt. Ihr hochgerechneter Lohn lag zwar über der Schwelle, doch die Frist lief erst am 10. Oktober ab. Die Ausnahme griff, und der Zwangsanschluss wurde aufgehoben. Art. 1k BVV 2 behielt das Gericht nur als nicht einschlägig vor; eine Umgehung oder einen Rechtsmissbrauch prüfte es nicht **a-6142-2016**.

Das Bundesgericht hat für Temporäreinsätze präzisiert, dass massgebend ist, ob der Einsatz ohne einvernehmliche Verlängerung «von selbst spätestens nach Ablauf der drei Monate endet». Einsätze für dieselbe Temporärfirma werden zusammengerechnet. Nach einem Unterbruch von sechs Wochen war die Dauer aber «wieder von Null an zu rechnen». Der Arbeitnehmer war bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht versichert **9C_445/2007**. Der Entscheid betraf noch Art. 1 Abs. 1 lit. b BVV 2 in der bis 2005 geltenden Fassung, die dem heutigen Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 entspricht. Er verwarf zudem die Zürcher Konstruktion, Temporärverträge wegen der Kündigungsfristregel des AVG als unbefristet zu betrachten **9C_445/2007**.

Die Ausnahme setzt einen echt befristeten Vertrag voraus. Fehlt ein bei Vertragsschluss objektiv festgelegtes Enddatum, liegt ein unbefristeter Vertrag vor, und die Versicherungspflicht besteht selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich weniger als drei Monate dauerte **c-2376-2006**. Das Zürcher Sozialversicherungsgericht nahm zudem an, dass sich ein über drei Monate hinaus stillschweigend weitergeführter Temporäreinsatz in einen unbefristeten Vertrag umwandelt. Spätere Arbeitsunterbrüche bewirkten danach nur einen Versicherungsunterbruch, beendeten das Versicherungsverhältnis aber nicht **BV.2010.00038**. Dieser Ansatz knüpft an eine tatsächliche Verlängerung an und unterscheidet sich damit von der Konstruktion, die das Bundesgericht in 9C_445/2007 für getrennte, je befristete Einsätze verworfen hat.

Die Gerichte wenden diese Regeln weiter wie folgt an:

- Das Bundesverwaltungsgericht korrigierte den Beginn eines Zwangsanschlusses auf den Tag der Verlängerungsvereinbarung **a-7102-2014**.
- Kettenverträge, mit denen die Versicherungspflicht umgangen werden soll, sind rechtsmissbräuchlich und finden keinen Rechtsschutz **c-4770-2007**.
- Das Basler Sozialversicherungsgericht betrachtete zwei Einsätze von Oktober bis Dezember und von Januar bis März als ein einziges, verlängertes Arbeitsverhältnis. Die Versicherte war deshalb bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit versichert **BV.2023.16**.
- Umgekehrt verneinte das St. Galler Versicherungsgericht jede Deckung für einen Einsatz, der von Anfang an auf weniger als drei Monate befristet war. Eine weitergehende Bestimmung des GAV Personalverleih band die Vorsorgestiftung nicht **BV 2017/11**.

#### Nebenerwerb, Auslandsbezug und fehlende AHV-Beitragspflicht

Die Nebenerwerbsausnahme setzt voraus, dass die Haupttätigkeit bereits obligatorisch versichert ist. Fehlt diese Voraussetzung, bleibt die Nebentätigkeit versichert **34.2008.78**. Das Bundesgericht hat entschieden, dass eine Versicherung des Hauptberufs bei einer ausländischen Vorsorgeeinrichtung nicht genügt. Die nebenberuflich in der Schweiz tätigen Verwaltungsräte blieben unterstellt. Eine Befreiung hätte ein Gesuch nach Art. 1j Abs. 2 BVV 2 vorausgesetzt **9C_659/2018**.

Auch die Ausnahme der fehlenden AHV-Beitragspflicht des Arbeitgebers legt das Bundesverwaltungsgericht eng aus. Ist ein Arbeitgeber mit Sitz in einem EU- oder EFTA-Staat ohne Betriebsstätte in der Schweiz gegenüber der AHV beitragspflichtig, kann die Ausnahme von vornherein nicht greifen **c-5191-2013**.

### Altersschwellen: Risikoversicherung und Alterssparen

Die gestaffelten Altersgrenzen trennen zwei Versicherungsteile. Ab

dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres sind nur Tod und Invalidität versichert, ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres auch das Alter **Art. 7 BVG**. Dem entspricht Art. 16 BVG: Seine Skala der Altersgutschriften beginnt mit dem Altersjahr 25 **Art. 16 BVG**.

Die Trennung wirkt sich auch auf die Beiträge aus. Das Bundesverwaltungsgericht setzte einen Zuschlag nach Art. 12 BVG herab, weil die Auffangeinrichtung die Risiko- und die Altersbeiträge nicht sauber auseinandergehalten hatte **a-4677-2016**.

Für junge Versicherte mit einer Behinderung, die schon vor dem Eintritt ins Erwerbsleben bestand, gibt nicht die Altersschwelle den Ausschlag, sondern Art. 23 lit. b und c BVG. Nach dem Neuenburger Kantonsgericht sind diese Sonderregeln für Geburtsgebrechen und Invalidität vor der Volljährigkeit nur anwendbar, wenn die Arbeitsunfähigkeit beim Eintritt ins Erwerbsleben zwischen 20 und 40 % lag. Bei einer anfänglichen Arbeitsunfähigkeit von 50 % begründete eine spätere Verschlimmerung desselben Leidens keinen Anspruch, obwohl die Person inzwischen versichert war **CDP.2010.189**.

## Rechtsfolgen: Anschlusspflicht, Auffangeinrichtung und Rechtsweg

### Anschlusspflicht und Zwangsanschluss

Sind die Voraussetzungen von Art. 7 BVG erfüllt, entsteht die Versicherung von Gesetzes wegen. Sie beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses **Art. 10 BVG**. Der Arbeitgeber muss sich einer registrierten Vorsorgeeinrichtung anschliessen, und der Anschluss wirkt rückwirkend **Art. 11 BVG**.

Die AHV-Ausgleichskasse kontrolliert den Anschluss. Säumige Arbeitgeber fordert sie auf, sich innert zwei Monaten anzuschliessen. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, meldet sie ihn der Auffangeinrichtung zum rückwirkenden Anschluss **Art. 11 BVG**.

Schon ein einziger obligatorisch zu versichernder Arbeitnehmer begründet die Anschlusspflicht. Ein Einwand der Unverhältnismässigkeit hilft nicht. Das Bundesverwaltungsgericht hält dazu fest: «Es wird immer Fälle geben, in welchen jemand nur knapp der obligatorischen Versicherung untersteht.» **a-5081-2014**

### Leistungen vor dem Anschluss

Tritt der Versicherungsfall ein, bevor sich der Arbeitgeber angeschlossen hat, erbringt die Auffangeinrichtung die gesetzlichen Leistungen. Der Arbeitgeber schuldet ihr die Beiträge, Verzugszinsen und einen Zuschlag als Schadenersatz **Art. 12 BVG**. Art. 12 BVG ersetzt die Voraussetzungen von Art. 7 BVG jedoch nicht. Im Leitentscheid wies das Bundesgericht die Sache zurück. Die Vorinstanz hatte zu prüfen, ob das Einkommen damals den gesetzlichen Mindestlohn nach Art. 7 BVG erreichte **BGE 129 V 237**.

### Rechtsweg

Die Auffangeinrichtung kann für Zwangsanschluss und Beitragsforderungen Verfügungen erlassen. Diese sind vollstreckbaren Urteilen gleichgestellt **Art. 60 BVG**. Ihre Verfügungen sind beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar **a-5081-2014**, dessen Entscheide beim Bundesgericht **9C_659/2018**.

Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten beurteilt dagegen das kantonale Gericht nach Art. 73 BVG. Es führt ein einfaches, rasches und in der Regel kostenloses Verfahren und stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest **Art. 73 BVG**. Auf diesem Weg kann ein Arbeitnehmer zum Beispiel BVG-Beiträge zurückfordern, die ihm vom Lohn abgezogen wurden, obwohl sein Lohn unter der Schwelle lag **ATAS/126/2006**.

## Weitergehende Vorsorge: tiefere Schwellen und Weiterversicherung

Art. 7 BVG ist eine Mindestvorschrift. Er gehört nicht zu den Bestimmungen, die nach Art. 49 Abs. 2 BVG auch für die weitergehende Vorsorge gelten **Art. 49 BVG**. Das Bundesverwaltungsgericht folgert daraus zweierlei:

- Eine Vorsorgeeinrichtung darf eine tiefere Eintrittsschwelle vorsehen.
- Sie darf die Versicherung weiterführen, wenn der Lohn dauerhaft unter die Schwelle sinkt **a-1284-2019**.

Voraussetzung ist, dass keine Umgehungsabsicht vorliegt. Zudem bleiben die Grundsätze der Kollektivität und der Gleichbehandlung zu beachten **a-1284-2019**. Ausdrücklich nicht entschieden hat das Gericht, wie eine reglementarische Schwelle über dem BVG-Grenzbetrag zu beurteilen ist, etwa bei einer Kaderversicherung **a-1284-2019**.

Die Aufnahme ausserhalb des Obligatoriums ist nicht frei von Grenzen. Das Berner Verwaltungsgericht hielt fest, dass ein Kontrahierungszwang nur für die Auffangeinrichtung besteht. Nimmt eine Vorsorgeeinrichtung freiwillig Versicherte auf, darf sie diese aber nicht wegen ihres Alters zurückweisen. Zulässig ist nur ein Gesundheitsvorbehalt nach Art. 45 BVG **200 2018 463**. Die Auffangeinrichtung muss Personen als freiwillig Versicherte aufnehmen **Art. 60 BVG**.

## Prüfpunkte für die Praxis

- Status: Arbeitnehmereigenschaft nach AHV-Kriterien und den wirtschaftlichen Gegebenheiten prüfen. Ein sorgfältig festgestelltes AHV-Statut gibt in der Regel den Ausschlag. Eine AHV-Einstufung, die auf lückenhafter Abklärung beruht, kann im BVG-Verfahren überprüft werden.
- Lohn: Jahreslohn je Arbeitgeber auf Basis des AHV-Lohns bestimmen und bei unterjähriger Beschäftigung hochrechnen. Löhne desselben Arbeitgebers aus mehreren Tätigkeiten zusammenzählen.
- Reglement: Abweichungen nach Art. 3 BVV 2 (Pränumerando-Festsetzung, gelegentliche Lohnbestandteile, Zahlungsperiode) nur anwenden, wenn das Reglement sie eindeutig vorsieht. Auszuschliessende gelegentliche Lohnbestandteile konkret aufzählen. Zahlungsperioden wirken nur auf den koordinierten Lohn.
- Dreimonatsfrist: Nach Kalenderzeit ab dem ersten Arbeitstag rechnen, nicht nach Arbeitstagen. Ein festes Enddatum bei Vertragsschluss festhalten.
- Ausnahmen: Befristungen und Verlängerungen dokumentieren. Bei Kettenverträgen ist mit Missbrauchsvorwürfen zu rechnen. Bei Auslandsversicherung rechtzeitig ein Befreiungsgesuch stellen.
- Teilinvalide: Die Schwelle ist nach Art. 4 BVV 2 zu kürzen.
- Folgen: Ein unterlassener Anschluss wird rückwirkend nachgeholt, samt Beiträgen, Verzugszinsen und Zuschlag. Für den Rechtsweg ist zu unterscheiden: Verfügungen der Auffangeinrichtung gehen an das Bundesverwaltungsgericht, Klagen zwischen Vorsorgeeinrichtung, Arbeitgeber und Versicherten nach Art. 73 BVG an das kantonale Gericht.