

Elisabeth Glättli

## **Vor und zurück in der Weiterversicherung älterer Arbeitnehmender nach Art. 47 und 47a BVG**

---

Dank Art. 47a BVG besteht seit dem 1. Januar 2021 für ältere Arbeitnehmende bei Stellenverlust infolge Arbeitgeberkündigung ein besserer Vorsorge-schutz. Die Möglichkeiten anderer älterer Arbeitnehmender, sich im Rahmen von Art. 47 BVG weiter zu versichern, wurden indes verschlechtert. Der Beitrag stellt die Möglichkeiten der Weiterversicherung Arbeitnehmender im Kontext dar und würdigt diese.

---

Beitragsart: Beiträge

Rechtsgebiete: Berufliche Vorsorge, Arbeitsrecht

Zitiervorschlag: Elisabeth Glättli, Vor und zurück in der Weiterversicherung älterer Arbeitnehmender nach Art. 47 und 47a BVG, in: Jusletter 20. September 2021

## Inhaltsübersicht

1. Weiterversicherung nach Art. 47a BVG
  - 1.1. Hintergrund der Regelung
  - 1.2. Voraussetzungen der Weiterversicherung nach Art. 47a BVG
    - 1.2.1. Alter
    - 1.2.2. Arbeitgeberkündigung
    - 1.2.3. Weitere Voraussetzungen
  - 1.3. Ausgestaltung
    - 1.3.1. Umfang, Beiträge
    - 1.3.2. Beendigung
      - 1.3.2.1. Infolge Eintritt eines Vorsorgefalls oder bei Übertragung der Austrittsleistung an eine neue Vorsorgeeinrichtung
      - 1.3.2.2. Infolge Kündigung
  - 1.4. Koordination mit der Arbeitslosenversicherung
2. Versicherung nach Art. 47 BVG
  - 2.1. Anwendungsbereich
  - 2.2. Voraussetzungen
    - 2.2.1. Ausscheiden aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ohne Eintritt eines Vorsorgefalles
    - 2.2.2. Ausschluss der Weiterversicherung nach Erreichen des frühest möglichen Alters für die vorzeitige Pensionierung?
    - 2.2.3. Weitere Voraussetzungen
  - 2.3. Ausgestaltung
    - 2.3.1. Umfang
    - 2.3.2. Beiträge
    - 2.3.3. Beendigung
  - 2.4. Beschränkung der Weiterversicherung auf Personen, welchen zum Zeitpunkt des Ausscheidens keine Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung offenstand und auf zwei Jahre?
    - 2.4.1. Ausschluss von über 58-jährigen Personen, welchen in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung die vorzeitige Pensionierung offengestanden hätte
    - 2.4.2. Beschränkung der Weiterversicherung auf zwei Jahre
  - 2.5. Freiwillige Versicherung und Arbeitslosenversicherung
3. Zusammenfassung und Fazit

[1] Über 58-jährige Arbeitnehmende, welche ihre Stelle durch eine Arbeitgeberkündigung verloren haben, haben durch den am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Art. 47a BVG die Möglichkeit, weiterhin in der Pensionskasse des bisherigen Arbeitgebers zu verbleiben, wenn sie dies wünschen<sup>1</sup>. Diesfalls geniessen die Gekündigten weiterhin vollen Vorsorgeschutz und haben insbesondere die Möglichkeit, auch dann eine Rente beziehen zu können, wenn sie stellenlos bleiben.

[2] Findet Art. 47a BVG keine Anwendung, etwa weil es sich nicht um eine Arbeitgeberkündigung handelte oder eine allfällige Frist zur Anmeldung verpasst wurde, steht den Arbeitnehmenden bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung lediglich die Weiterversicherung nach Art. 47 BVG offen. Diese ist in einigen Punkten gegenüber der Weiterversicherung nach Art. 47a BVG restriktiver ausgestaltet. Seit dem 1. Januar 2020 schliesst die Stiftung Auffangeinrichtung

---

<sup>1</sup> Art. 47a BVG findet aufgrund von Art. 20 des Covid 19-Gesetzes (SR 818.101 mit Verweis auf AS 2020 3835) auch Anwendung auf Versicherte, die nach dem 31. Juli 2020 sowie nach Vollendung des 58. Altersjahres aus der obligatorischen Versicherung ausscheiden, weil das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wurde. Diese Personen können ab dem 1. Januar 2021 die Weiterführung ihrer Versicherung nach Artikel 47a beantragen.

überdies Arbeitnehmende, welche in ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung einen Anspruch auf Altersleistungen bei vorzeitiger Pensionierung hätten geltend machen können, von der Weiterversicherung aus.

[3] Damit besteht zwar heute dank Art. 47a BVG für ältere Arbeitnehmende bei Stellenverlust infolge Arbeitgeberkündigung ein besserer Vorsorgeschutz. Die Möglichkeiten anderer älterer Arbeitnehmender, sich im Rahmen von Art. 47 BVG weiter zu versichern, wurden indes verschlechtert. Diese Arbeitnehmenden werden wieder auf die vorzeitige Pensionierung verwiesen. Diese Entwicklung ist zu bedauern.

[4] Im Folgenden soll die neuste Entwicklung der Weiterversicherung älterer Arbeitnehmenden dargestellt und gewürdigt werden.

## **1. Weiterversicherung nach Art. 47a BVG**

### **1.1. Hintergrund der Regelung**

[5] Die Einführung von Art. 47a BVG erfolgte angesichts der Problematik, dass ältere Arbeitnehmer nach einer Kündigung regelmässig aus ihrer Pensionskasse ausschieden und ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice errichten mussten. Bei einer solchen Einrichtung ist der Aufbau des Altersguthabens nicht möglich und Altersleistungen können meistens lediglich in Kapital-, hingegen nicht in Rentenform bezogen werden. Die Weiterführung der Vorsorge bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung war nur realisierbar, wenn deren Reglement es vorsah. Dies war aus Aufwandsgründen seitens der Vorsorgeeinrichtungen selten der Fall. Die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47 BVG bei der Stiftung Auffangeinrichtung war bis Ende des Jahres 2019 lediglich im Bereich des Obligatoriums möglich<sup>2</sup>. Zudem müssen im Rahmen der Weiterversicherung nach Art. 47 jedenfalls bei der Stiftung Auffangeinrichtung Beiträge an die Altersvorsorge geleistet werden, was bei nicht erwerbstätigen Personen eine nicht geringe finanzielle Bürde darstellen kann. Viele ältere Arbeitnehmende waren daher bei Ausscheiden aus der beruflichen Vorsorge lediglich auf die Errichtung eines Freizügigkeitskontos bzw. einer Freizügigkeitspolice verwiesen. Fanden sie in der Folge keine Stelle mehr, so hätte dies häufig den Verlust von Altersleistungen in Rentenform zur Folge. Seit 1. Januar 2020 versichert die Stiftung Auffangeinrichtung zwar einen Lohn bis zum UVG-Lohnmaximum (CHF 148'200), was zumindest teilweise auch den Aufbau des überobligatorischen Altersguthabens und den Rentenbezug im Überobligatorium ermöglicht. Ältere Arbeitnehmende sind jedoch von dieser Versicherung ausgeschlossen, sofern sie die Möglichkeit hatten, bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung eine Rente aus vorzeitiger Pensionierung zu beziehen<sup>3</sup>. Gerade für ältere Arbeitnehmende verbleiben daher erhebliche Einschränkungen der Weiterversicherung nach Art. 47 BVG, s. dazu nachfolgend II.2.2 und III.4.1.

[6] Die in Art. 47a BVG vorgesehene Möglichkeit der externen Mitgliedschaft soll verhindern, dass die Betroffenen bei Stellenverlust die Rente der zweiten Säule verlieren (oder im Rentenbe-

---

<sup>2</sup> Art. 3 der Vorsorgepläne WG und WO, gültig ab 1. Januar 2019, <https://doc.aeis.ch/docs/pdfs/1865.pdf>, besucht am 16. August 2021.

<sup>3</sup> Art. 1 Abs. 2 lit. c der Vorsorgepläne WG20 und WO20, gültig ab 1. Januar 2020, [https://web.aeis.ch/DE/static\\_pages/69/Reglemente](https://web.aeis.ch/DE/static_pages/69/Reglemente), besucht am 16. August 2021.

zug eingeschränkt werden)<sup>4</sup>. Die Bestimmung war bereits in der Altersreform 2020 vorgesehen<sup>5</sup>. Als die Altersreform 2020 abgelehnt wurde, wurde die vorgesehene Bestimmung vom Nationalrat im Rahmen der Revision über das Ergänzungsleistungsgesetz vom 22. März 2019 eingeführt, dies angesichts dessen, dass die Auszahlung eines Freizügigkeitsguthabens ein bedeutendes Risiko für die EL darstellt<sup>6</sup>.

[7] Bei der Versicherung nach Art. 47a BVG handelt es sich (gleich wie bei derjenigen nach Art. 47 BVG) um eine Ausnahme vom Grundsatz, dass die berufliche Vorsorge an das Arbeitsverhältnis gekoppelt ist und nur tatsächlich erzieltes, AHV-pflichtiges Einkommen versichert wird. Dieser Grundsatz ist in dem nach der 1. BVG-Revision am 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Art. 1 Abs. 2 BVG festgehalten. Nebst der engen Verbindung zur ersten Säule sollte damit auch der Vermeidung von Missbräuchen und der Zweckentfremdung des BVG zur Steuerersparnis entgegen gewirkt werden<sup>7</sup>.

## 1.2. Voraussetzungen der Weiterversicherung nach Art. 47a BVG

### 1.2.1. Alter

[8] Die Weiterversicherung nach Art. 47a BVG setzt voraus, dass die versicherte Person zur Zeit des Ausscheidens aus der obligatorischen Versicherung das 58. Altersjahr vollendet hat. Die Vorsorgeeinrichtung kann reglementarisch vorsehen, dass die Möglichkeit der Weiterführung der Vorsorge bereits mit vollendetem 55. Altersjahr besteht (Art. 47a Abs. 1 und 7 BVG). Für jüngere Versicherte verbleibt lediglich die Weiterführung der beruflichen Vorsorge im Rahmen von Art. 47 BVG.

### 1.2.2. Arbeitgeberkündigung

[9] Die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47a BVG setzt voraus, dass die versicherte Person infolge einer Arbeitgeberkündigung aus der obligatorischen Versicherung ausscheidet. Der Grund für diesen auf gekündigte Personen limitierten Zugang zur Weiterversicherung liegt gemäss einigen Autoren darin, den Verwaltungsaufwand der Pensionskassen, welche nun von jedem Versicherten einzeln die Beiträge einziehen müssen, tief zu halten<sup>8</sup>. Unter Arbeitgeberkündigung wird gemäss BSV und anderen Meinungen auch der Fall betrachtet, dass Arbeitgeber und Ar-

---

<sup>4</sup> Z.B. Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (EL-Reform) vom 16. September 2016, BBl 2016 7465 ff., 7492; Amtliches Bulletin Ständerat vom 15. September 2015 (Altersvorsorge 2020, Reform) S. 832 (AB 2015 S 832).

<sup>5</sup> Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 vom 17. März 2017, BBl 2017 2393 ff., 2416.

<sup>6</sup> Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (EL-Reform) vom 16. September 2016, BBl 2016 7465 ff., 7492.

<sup>7</sup> MARC HÜRZELER/HANS-ULRICH STAUFFER (Hrsg.), Basler Kommentar Berufliche Vorsorge, BVG, FZG und weitere einschlägige Bestimmungen, Basel 2020, im Folgenden zitiert mit BSK Berufliche Vorsorge-BEARBEITER/-IN, BSK Berufliche-Vorsorge-GROB, Art. 1 BVG N 3 und N 7.

<sup>8</sup> BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a N 17, vgl. auch ISABELLE VETTER-SCHREIBER/CLAUDIA CADERAS, Praktische Umsetzung der freiwilligen Weiterversicherung, SPV 07/20 104. Gerade anders argumentiert das (arbeitnehmerseitige bzw gewerkschaftsnahe) PK-Netz 2. Säule in seinem Positionspapier vom 7. Mai 2020: Die Beschränkung der Weiterversicherung auf Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig aufgelöst worden sei, sei mit einem zusätzlichen Aufwand für die Vorsorgeeinrichtungen verbunden, wobei dieser nicht weiter erklärt wird ([http://pk-netz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Positionspapier\\_PK-Netz\\_freiwillige-Weiterversicherung-in-der-beruflichen-Vorsorge\\_Mai2020.pdf](http://pk-netz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Positionspapier_PK-Netz_freiwillige-Weiterversicherung-in-der-beruflichen-Vorsorge_Mai2020.pdf), besucht am 1. Juli 2020; möglicherweise ist damit der Aufwand gemeint, der

beitnehmer eine Aufhebungsvereinbarung schliessen, um die Vertragsauflösung näher zu regeln, sich aber nachweisen lässt, dass die Initiative zur Beendigung des Vertrages vom Arbeitgeber ausging<sup>9</sup>. Es obliegt den Arbeitnehmenden, diesen Nachweis im Zweifelsfall zu erbringen. Das Reglement der Stiftung Auffangeinrichtung setzt nebst der Arbeitgeberkündigung lediglich den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung voraus (Art. 1 Abs. 1 lit. c Vorsorgeplan ANWG bzw. ANWR, gültig ab 1. Januar 2021).

[10] Das BSV vertritt zudem die Meinung, dass lediglich eine unverschuldete Arbeitgeberkündigung zu einer Weiterführung nach Art. 47a BVG berechtigen soll. So führte dieses aus<sup>10</sup>: «Die freiwillige Weiterversicherung nach Artikel 47a BVG steht nur denjenigen versicherten Personen zur Verfügung, denen der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht persönlich zugerechnet bzw. vorgeworfen werden kann. Wenn eine versicherte Person also aus der obligatorischen Versicherung ausscheidet, weil sie das dem Versicherungsverhältnis zugrundeliegende Arbeitsverhältnis aus freien Stücken kündigt oder weil ein befristetes Arbeitsverhältnis infolge Zeitablaufs dahinfällt, besteht keine Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung gemäss Artikel 47a BVG.» In der Literatur wird überdies die Meinung vertreten, die Möglichkeit, Art. 47a BVG zu wählen, entfiele bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung durch die Arbeitgeberin, da die Kündigung diesfalls der versicherten Person zugerechnet oder vorgeworfen werden könne<sup>11</sup>.

[11] Damit stellt sich die Frage, ob in jedem Fall im Einzelnen abgeklärt werden muss, ob den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Kündigung trifft. Dies würde zu zahlreichen aufwändigen Streitigkeiten führen. Erachtet man die Unfreiwilligkeit des Stellenverlustes als entscheidend, so führt dies zum Schluss, dass diese Voraussetzung nicht vorliegt, wenn die Kündigung durch eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer provoziert wurde. Unter diesen Umständen erscheint zielführend, in Übereinstimmung mit der Regelung gemäss dem Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit eventualvorsätzliches Handeln des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu verlangen<sup>12</sup>. Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt, und dies in Kauf nimmt<sup>13</sup>.

[12] Es erscheint in einigen Fällen unbefriedigend, dass eine Selbstkündigung oder der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages nicht zur Anwendbarkeit von Art. 47a BVG führen sollen, so z.B. wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aus Gründen des Arbeitgebers oder aus anderen Gründen der Unzumutbarkeit kündigt, oder wenn die Person ei-

---

infolge Prüfung des Ausscheidungsgrundes anfällt). In den Materialien findet sich lediglich der Hinweis auf den Stellenverlust.

<sup>9</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020), 1039 Frage 10; BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a BVG N 15.

<sup>10</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020), 1039 Frage 10.

<sup>11</sup> PHILIPP EGLI/MARC WOHLWEND, Weiterversicherung nach Art. 47a BVG, HR Today 12/2020, <https://hrtoday.ch/de/article/weiterversicherung-nach-dem-58igsten-lebensjahr>, besucht am 1. Juli 2021.

<sup>12</sup> Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991, AS 1991 1914, s. dazu auch Urteil des Bundesgerichts 8C\_796/2019 vom 27. März 2020 E. 3.2 mit Hinweisen).

<sup>13</sup> Urteil des Bundesgerichts 8C\_721/2021 vom 15. Juni 2021 E. 6.1; Urteil des Bundesgerichts 8C\_796/2019 vom 27. März 2020 E. 3.2 mit Hinweisen.

nen befristeten Arbeitsvertrag eingegangen ist, um eine Arbeitslosigkeit (gerade auch nach einer Arbeitgeberkündigung) abzuwenden. Vorgeschlagen wird sodann, dass auch eine Kündigung des Arbeitnehmers reiche, wenn sie nur erfolgte, um einer Arbeitgeberkündigung zuvorzukommen<sup>14</sup>. Dem Gesetzgeber schwebte wohl eine allseits einfach handhabbare und klare Regelung vor, was dafür spricht, wohl vor allem auf die Person des Kündigenden abzustellen, vorbehaltlich des einfachen Nachweises einer durch den Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvereinbarung oder gar Kündigung des Arbeitnehmers<sup>15</sup>. Dass Arbeitnehmende in bestimmten Fällen der Selbstkündigung oder eines befristeten Arbeitsvertrages nicht in den Schutz von Art. 47a BVG gelangen, wiegt jedoch umso schwerer, als die Weiterversicherung nach Art. 47 BVG gerade für über 58-jährige Versicherte neuerdings deutlich eingeschränkt ist<sup>16</sup>.

### 1.2.3. Weitere Voraussetzungen

[13] Die Versicherung in der beruflichen Vorsorge erfordert die Unterstellung der versicherten Person unter die AHV (Art. 5 BVG). Dies schliesst etwa Grenzgänger, deren Wohnsitz im Ausland liegt und welche die Stelle in der Schweiz verlieren, von der Weiterversicherung aus<sup>17</sup>. Vorbehalten ist der Fall der freiwilligen Weiterführung der AHV<sup>18</sup>.

[14] Die Vorsorgeeinrichtung kann und wird sinnvollerweise reglementarisch eine Frist für die Erklärung der Weiterführung der beruflichen Vorsorge festsetzen<sup>19</sup>. Die Stiftung Auffangeinrichtung verlangt etwa, dass sich die versicherte Person innert drei Monaten nach dem Ausscheiden aus der obligatorischen Vorsorge schriftlich für die gewünschte Weiterversicherung angemeldet (Art. 1 Abs. 1 lit. d der Vorsorgepläne ANWH bzw. ANWR, gültig ab 1. Januar 2021)<sup>20</sup>. Für die Einhaltung der Frist ist entscheidend, dass die versicherte Person über die Möglichkeiten der Weiterversicherungen informiert ist. Sie muss von der bisherigen Vorsorgeeinrichtung auf alle gesetzlich und reglementarisch vorgesehenen Möglichkeiten der Erhaltung des Vorsorgeschutzes hingewiesen werden (Art. 8 Abs. 2 FZG). Auch die Arbeitgeberin trifft eine Informationspflicht im Rahmen von Art. 331 Abs. 4 OR.

---

<sup>14</sup> Positionspapier PK-Netz 2. Säule vom 7. Mai 2020 S. 3 ([http://pk-netz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Positionspapier\\_PK-Netz\\_freiwillige-Weiterversicherung-in-der-beruflichen-Vorsorge\\_Mai2020.pdf](http://pk-netz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Positionspapier_PK-Netz_freiwillige-Weiterversicherung-in-der-beruflichen-Vorsorge_Mai2020.pdf), besucht am 1. Juli 2020).

<sup>15</sup> So wird etwa postuliert, dass die Gekündigten der Vorsorgeeinrichtung lediglich eine Kopie der Arbeitgeberkündigung einreichen (VETTER-SCHREIBER/CADERAS, a.a.O. [Fn 6], SPV 07/20 105; HANSPETER KONRAD/MICHAEL LAUENER, Einführung von Art. 47a BVG aufgrund der Revision des Ergänzungsleistungsgesetzes [ELG]; SZS 2020 229 ff, 232, 234).

<sup>16</sup> Dazu nachfolgend II.2.2 und 4.1.

<sup>17</sup> KASPAR HOHLER (in Wiedergabe von Antworten von Jürg Brechbühl): Ein Gesetzesartikel, eine Flut von Fragen, «Schweizer Personalvorsorge» 12/20, <https://vps.epas.ch/unsere-zeitschriften-im-ueberblick/schweizer-personalvorsorge/akzent/artikel/ein-gesetzesartikel-eine-flut-von-fragen>, besucht am 1. Juli 2021.

<sup>18</sup> BSK Berufliche Vorsorge-GLÄTTLI Art. 5 BVG N 26.

<sup>19</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 1.1; z.B. BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a BVG N 21.

<sup>20</sup> Publiziert auf [https://web.aeis.ch/DE/static\\_pages/69/Reglemente](https://web.aeis.ch/DE/static_pages/69/Reglemente), besucht am 16. August 2021.

## 1.3. Ausgestaltung

### 1.3.1. Umfang, Beiträge

[15] Die Weiterführung der beruflichen Vorsorge ist für das «Einkommen im bisherigen Umfang» zulässig. Dieses umfasst auch das Einkommen, das überobligatorisch versichert ist (vgl. auch Art. 49 Abs. 2 Ziff. 6a BVG). Die Vorsorge soll grundsätzlich nicht verändert werden. Auch ein Bonus gehört dazu, sofern dieser – im überobligatorischen Bereich – vom versicherten Verdienst nicht ganz oder teilweise ausgenommen ist<sup>21</sup>. Ein höheres Einkommen darf nicht versichert werden<sup>22</sup>. Einkäufe sind im Rahmen der anwendbaren Bestimmungen, wie sie für die noch angestellten Versicherten gelten, erlaubt<sup>23</sup>. Die Versicherung eines tieferen Einkommens ist möglich, wenn die Vorsorgeeinrichtung dies im Reglement vorsieht (Art. 47a Abs. 7 BVG). Die Senkung des Einkommens auf CHF 0 und die beitragsfreie Weiterführung sind jedoch unzulässig<sup>24</sup>. Gegen den Willen der versicherten Person darf die Vorsorgeeinrichtung das versicherte Einkommen nicht senken und etwa auf die gesetzliche Mindestvorsorge beschränken<sup>25</sup>.

[16] Zwingend ist die Risikoversicherung und damit Beiträge zur Deckung der Risiken Tod und Invalidität und an die Verwaltungskosten. Hinsichtlich des weiteren Aufbaus der Altersvorsorge hat die versicherte Person ein Wahlrecht. Entscheidet sie sich dafür, so hat sie überdies die entsprechenden Sparbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) zu übernehmen (Art. 47a Abs. 3 BVG), ebenso ggf. Sanierungsbeiträge (letztere gestützt auf Art. 47a Abs. 5 BVG)<sup>26</sup>, wobei aber die Leistung des Arbeitgeberanteils von Sanierungsbeiträgen ausgeschlossen ist<sup>27</sup>. Die nach Art. 47a BVG versicherten Personen profitieren indes gleichermassen wie die anderen von allfälligen Beiträgen des Arbeitgebers<sup>28</sup>. Eine reglementarische Altersstaffelung der Beiträge gilt auch für die nach Art. 47a BVG Versicherten<sup>29</sup>. Die Beiträge sind von den Steuern abziehbar<sup>30</sup>.

[17] Da sich die Einkommenssituation der versicherten Person im Verlauf der Versicherungsdauer ändern kann, stellt sich die Frage, ob die versicherte Person auf ihre Wahl zurückkommen kann. Nach Auffassung des BSV ist es zulässig, dass die versicherte Person – nach anfänglicher

---

<sup>21</sup> KONRAD/LAUENER (Fn 15) 233.

<sup>22</sup> BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a BVG N 23.

<sup>23</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 5.2.

<sup>24</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020), 1039 Frage 6; BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a N 30; a.M. KONRAD/LAUENER (Fn 15) 235, 238. Möglich ist jedoch der Verzicht auf die Leistung von Sparbeiträgen (vgl. nachfolgend im Text).

<sup>25</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Fragen 2.1 und 2.2.

<sup>26</sup> BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a N 37; Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 2.1, KONRAD/LAUENER (Fn 15) 235 f.; VETTER-SCHREIBER, BVG FZG Kommentar, 4. Auflage 2021, Art. 47a BVG N 8.

<sup>27</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 1.1; KONRAD/LAUENER (Fn 15) 236.

<sup>28</sup> BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a N 37; PETER LANG, Altersvorsorge 2020 – Änderungen berufliche Vorsorge, StR 72/2017 428 ff., 443 f.

<sup>29</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 2.3; KONRAD/LAUENER (Fn 15) 236.

<sup>30</sup> Art. 81 Abs. 2 BVG, Art. 33 Abs. 1 lit. d DBG; BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a BVG N 36; KONRAD/LAUENER (Fn 15) SZS 2020 238 f. Die EL-Reform enthielt keine spezielle Bestimmung betreffend die steuerliche Abzugsfähigkeit der Beiträge. Die in Art. 81b der Altersreform 2020 enthaltene Regelung, dass Beiträge nach Art. 47a BVG (ohne AHV-pflichtiges Einkommen) während der gesamten Beitragsdauer bis zum Pensionsalter abzugsfähig waren, wurde zum Teil als ungerechtfertigte Privilegierung gegenüber den nach Art. 47 Versicherten (vgl. die Kritik bei LANG [Fn 28] StR 72/2017 428 ff., 444). KONRAD/LAUENER verweisen darauf, dass nach Art. 47a BVG Versicherte nach zwei Jahren zwingend eine Rente beziehen müssen (SZS 2020 239). Auf eine Klärung der Frage wurde im Hinblick auf die kommende BVG-Revision verzichtet (ELISABETH GLÄTTLI, Externe Versicherungsmöglichkeit für gekündigte, über 58-jährige Versicherte, Schweizer Personalvorsorge 1/20, 113).

Bezahlung der Sparbeiträge – auf diese verzichtet und lediglich die Risikoversicherung weiterführt. Hingegen gibt Art. 47a BVG nach Ansicht des BSV keinen Anspruch darauf, eine zunächst auf die Risikoversicherung beschränkte Weiterführung der Versicherung später in eine solche mit Aufbau des Altersguthabens zu erweitern und Sparbeiträge zu bezahlen. Begründet wird dies damit, dass dann keine Weiterführung der Versicherung vorliege. Den Vorsorgeeinrichtungen ist es nach BSV aber erlaubt, den Versicherten reglementarisch diese Möglichkeit zu gewähren<sup>31</sup>.

[18] Reglementarisch kann zudem vorgesehen werden, dass ein tieferer als der bisherige Lohn versichert wird (Art. 47a Abs. 7 BVG). Betrifft diese Lohnsenkung lediglich den Aufbau der Altersvorsorge, so verbleibt die gesamte Austrittsleistung in der Vorsorgeeinrichtung. Wird der Lohn hingegen für die gesamte Vorsorge gesenkt (Risiko- und Sparversicherung) ist nach Art. 20 FZG vorzugehen, das heisst, dass wie im Freizügigkeitsfall abgerechnet wird oder ggf. eine günstigere Lösung nach Art. 20 Abs. 2 FZG zum Tragen kommt<sup>32</sup>. Ist reglementarisch eine Teilpensionierung vorgesehen, so muss es auch erlaubt sein, dass für das restliche Altersguthaben die Versicherung weitergeführt wird, umso mehr als dies als gleichwertige Lösung im Sinne von Art. 20 Abs. 2 FZG zu werten ist<sup>33</sup>.

[19] Eine Einschränkung ist von Gesetzes wegen für den Vorbezug oder die Verpfändung der Austrittsleistung zum eigenen Bedarf vorgesehen. Diese sind nach zwei Jahren der Weiterführung der Versicherung nicht mehr zulässig (Art. 47 Abs. 6 BVG).

[20] Hinzuweisen ist generell auf Art. 47a Abs. 5 BVG, wonach die nach Art. 47a BVG Versicherten den im gleichen Kollektiv aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Versicherten gleichgestellt sind.

### **1.3.2. Beendigung**

#### **1.3.2.1. Infolge Eintritt eines Vorsorgefalls oder bei Übertragung der Austrittsleistung an eine neue Vorsorgeeinrichtung**

[21] Nach Art. 47a Abs. 4 BVG endet die weitergeführte Versicherung bei Eintritt des Risikos Tod oder Invalidität oder bei Erreichen des reglementarischen ordentlichen Rentenalters. Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung endet sie, wenn in der neuen Einrichtung mehr als zwei Drittel der Austrittsleistung für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen benötigt werden. Die Versicherung kann sodann durch die versicherte Person jederzeit und durch die Vorsorgeeinrichtung bei Vorliegen von Beitragsausständen gekündigt werden.

[22] Bei Erreichen des reglementarischen ordentlichen Rentenalters können nach zwei Jahren die Altersleistungen lediglich in Rentenform bezogen werden (Art 47a Abs. 6 BVG). Die vorzeitige Pensionierung oder der Aufschub von Altersleistungen ist nach reglementarischer Bestimmung zulässig.

---

<sup>31</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020), 1039 Frage 1.

<sup>32</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020), 1039 Frage 6.

<sup>33</sup> Vgl. auch Auffassung des BSV zur Lohnsenkung in den Mitteilungen über die Vorsorge Nr. 153 vom 16. September 2020 RZ 1039 Frage 6: Ist die Auszahlung einer Freizügigkeitsleistung bei der Lohnsenkung zulässig, muss umso mehr eine vorzeitige Teilpensionierung, falls reglementarisch vorgesehen, zulässig sein, a.M. HOHLER (Fn 17), wonach eine Teilpensionierung nicht möglich ist, da die versicherte Person kein Arbeitspensum habe, das sie entsprechend reduzieren könne.



[23] Bleibt die weitergeführte Versicherung infolge der Übertragung von weniger als zwei Drittel der Austrittsleistung bestehen, muss der versicherte Lohn angepasst werden. Diese Anpassung erfolgt im Sinne einer Reduktion im Verhältnis des Anteils der Austrittsleistung, die für den vollen Einkauf in die reglementarischen Leistungen in der neuen Vorsorgeeinrichtung notwendig ist zur gesamten Austrittsleistung<sup>34</sup>.

[24] Wird die Versicherung beendet, weil mehr als zwei Drittel für den Einkauf in die neue Pensionskasse benötigt werden, so soll gemäss BSV für den verbleibenden Teil eine Altersleistung ausgerichtet werden, wenn nach Reglement eine vorzeitige Pensionierung möglich ist. Sieht die neue Vorsorgeeinrichtung reglementarisch vor, dass die gesamte Austrittsleistung eingebracht werden kann, kann die versicherte Person die Übertragung dieser Leistung an die neue Vorsorgeeinrichtung verlangen<sup>35</sup>. Die Auffassung, dass die Ausrichtung einer Freizügigkeitsleistung nur zulässig ist, wenn keine Altersrente ausgerichtet werden kann, begründet das BSV mit dem Zweck von Art. 47a BVG, welcher einen Rentenanspruch ermöglichen soll. Zu Recht weisen HANSPETER KONRAD/MICHAEL LAUENER daraufhin, dass diese Meinung Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG widerspricht und der versicherten Person wahlweise auch die Freizügigkeitsleistung ausgerichtet werden soll, solange sie die Erwerbstätigkeit weiterführt oder bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet ist<sup>36</sup>. Ein weiteres Argument ist, dass der Bezug der Freizügigkeitsleistung auch im Rahmen der Lohnsenkung (Art. 47a Abs. 7 BVG) vorgesehen ist. Dass im Fall der Verwendung von mehr als zwei Dritteln für den Einkauf in eine neue Vorsorgeeinrichtung anderes gelten soll, ist nicht einsichtig. Überdies erscheint problematisch, wenn die Flexibilisierung des Altersrücktrittes sich zum Nachteil der versicherten Person hinsichtlich ihrer Wahlfreiheiten auswirkt. Nach den Reglementen der Stiftung Auffangeinrichtung, welche die vorzeitige Pensionierung erlauben, kann die versicherte Person die Altersleistungen oder eine Freizügigkeitsleistung verlangen (Art. 2 Abs. 7 der Vorsorgepläne ANWG bzw. ANWR, gültig ab 1. Januar 2021).

[25] Bei Teilinvalidität wird das Altersguthaben in einen aktiven und einen passiven Teil aufgeteilt (Art. 15 BVV 2). Bleibt bei einem Anspruch auf eine  $\frac{3}{4}$ -Invalidenrente lediglich noch  $\frac{1}{4}$  als aktiver Altersguthabenteil bestehen, bleibt für diesen Teil die weitergeführte Versicherung bestehen, ausgenommen, wenn die versicherte Person diese kündigt<sup>37</sup>.

[26] Die vorzeitige Pensionierung, wenn reglementarisch vorgesehen, ist auch bei Weiterführung der Versicherung nach Art. 47a BVG zulässig<sup>38</sup> (s. auch Art. 5 Abs. 2 der Vorsorgepläne ANWG und ANWR der Stiftung Auffangeinrichtung, gültig ab 1. Januar 2021).

---

<sup>34</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 3.1, vgl. auch KONRAD/LAUENER (Fn 15) 235, welche darauf hinweisen, dass seitens des Versicherten eine Kündigung erfolgen müsste, wenn für den verbleibenden Teil eine Freizügigkeitsleistung ausgerichtet werden soll.

<sup>35</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020), 1032 Frage 3.2. Die versicherte Person kann die Weiterführung der Versicherung jedoch vor der Übertragung kündigen und die Ausrichtung der reglementarischen Altersleistungen verlangen. In diesem Fall kann die Übertragung des ganzen oder verbleibenden Altersguthabens an die neue Vorsorgeeinrichtung unterbleiben.

<sup>36</sup> KONRAD/LAUENER (Fn 15) 237.

<sup>37</sup> KONRAD/LAUENER (Fn 15) 236.

<sup>38</sup> Vgl. auch Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020) 1039 Frage 11.

### 1.3.2.2. Infolge Kündigung

[27] Die Versicherung kann durch die versicherte Person jederzeit und durch die Vorsorgeeinrichtung bei Vorliegen von Beitragsausständen gekündigt werden (Art. 47a Abs. 4 BVG). Letzterer Kündigungsgrund kommt vor allem bei Ausstand der zwingend zu entrichtenden Risikobeiträge zum Tragen. Denn wenn der spätere Verzicht auf Leistung von Sparbeiträgen zulässig ist, muss auch zulässig sein, dass sich die versicherte Person und die Vorsorgeeinrichtung im Falle eines Sparbeitragsausstandes auf eine blossе Risikoversicherung einigen oder die Vorsorgeeinrichtung reglementarisch bestimmt, dass bei Beitragsausständen trotz Mahnung die Weiterversicherung ohne Ausbau der Altersvorsorge weitergeführt wird<sup>39</sup>.

[28] Kündigt die versicherte Person vor dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters und sieht das Reglement der Vorsorgeeinrichtung eine Frühpensionierung vor, so soll gemäss BSV der versicherten Person grundsätzlich die (vorzeitige) Altersrente ausgerichtet werden. Sei dies nicht möglich, liege ein Freizügigkeitsfall vor<sup>40</sup>. Problematisch ist, dass diesfalls wiederum eine Zwangspensionierung erfolgt und sich die Flexibilität mit Bezug auf den Altersrücktritt bei der Weiterversicherung nach Art. 47a BVG als Einschränkung der Wahlfreiheit der versicherten Person auswirkt. Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG sieht gerade auch zum Schutz älterer Arbeitnehmer (namentlich der Wahrung der Möglichkeit, das Altersguthaben aufzubauen) vor, dass Versicherte eine Austrittsleistung auch beanspruchen können, wenn sie die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen und dem ordentlichen reglementarischen Rentenalter verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen<sup>41</sup> oder als arbeitslos gemeldet sind. In diesen Fällen muss es daher zulässig sein, dass eine Freizügigkeitsleistung ausgerichtet wird<sup>42</sup>. Weiter kann angeführt werden, dass die Versicherten wählen können, ob sie die Versicherung nach Art. 47a BVG weiterführen wollen und kein Zwang zur Weiterversicherung besteht. Wenn aber die versicherte Person bereits in einem früheren Alter eine Freizügigkeitsleistung unter den Voraussetzungen von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG beziehen kann, so soll sich die Wahl der Weiterführung nicht einschränkend auswirken. Weder Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG noch Art. 47a BVG enthalten Beschränkungen hinsichtlich der Freizügigkeitsleistung im Fall der Weiterführung der Versicherung und das Kündigungsrecht der versicherten Person ist ohne Einschränkungen auch nach zwei Jahren möglich. Bei der Stiftung Auffangeinrichtung besteht bei Kündigung der versicherten Person wahlweise Anspruch auf die Alters- oder Freizügigkeitsleistung, dies bei bestehendem Anspruch auf eine vorzeitige Pensionierung (Art. 2 Abs. 6 und Art. 5 Abs. 2 der Vorsorgepläne ANWG und ANWR, gültig ab 1. Januar 2021).

---

<sup>39</sup> GLÄTTLI (Fn 30) Schweizer Personalvorsorge 1/20, 112; Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020) 1039 Ziff. 5; vgl. auch BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a N 34; a.M. KONRAD/LAUENER (Fn 15) 236.

<sup>40</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020) 1039 Frage 11, vgl. auch Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 152 (6. Mai 2020) Rz 1032 Frage 3.3.

<sup>41</sup> Gemäss BSV muss es dabei überwiegend wahrscheinlich erscheinen, dass der Betroffene weiterhin erwerbstätig ist. So ist die Voraussetzung der tatsächlichen Weiterführung der Erwerbstätigkeit erfüllt, wenn die versicherte Person mittels eines Arbeitsvertrages nachweist, dass sie ein neues Arbeitsverhältnis eingeht, oder wenn sie belegen kann, dass sie eine selbstständige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausübt. Allein die Aussage, man würde gern weiterhin erwerbstätig sein, genügt nicht, es sei denn, man belegt diesen Willen zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit, indem man sich bei der Arbeitslosenversicherung als arbeitslos melde. Zudem setzt die Weiterführung der Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG nach Ansicht des BSV voraus, dass der Umfang der bisherigen und jener der neuen Erwerbstätigkeit in keinem groben Missverhältnis zueinander stehen, was nach BSV etwa bei einer Reduktion des Pensums von 80–100% auf weniger als 20% der Fall wäre (Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 115 N 716 Fragen 2 und 3).

<sup>42</sup> Gl. M.: BSK Berufliche Vorsorge-GROB Art. 47a BVG N 41; KONRAD/LAUENER (Fn 15) 237.

[29] Wird eine Freizügigkeitsleistung ausgerichtet, so besteht – ab Beginn der Weiterversicherung – kein Anspruch auf einen Zuschlag gemäss Art. 17 Abs. 1 FZG. Dieser Zuschlag soll bekanntlich eine Beteiligung an den Beiträgen des Arbeitgebers ermöglichen. Im Fall der Weiterführung der Versicherung entfällt aber eine solche Beteiligung, da der Arbeitgeber gar keine solchen Beiträge leisten muss<sup>43</sup>. Die Situation ist vergleichbar mit derjenigen nach Art. 33a BVG, bei welchem die Beitragsparität auch entfällt (vgl. auch Art. 17 Abs. 6 FZG). Zur Mindestaustrittsleistung nach Art. 17 Abs. 1 FZG ist aber der gesamte von der versicherten Person ab Beginn der Weiterversicherung geleistete Beitrag (inklusive Arbeitgeberanteil) einzuberechnen<sup>44</sup>.

## 1.4. Koordination mit der Arbeitslosenversicherung

[30] Arbeitslose Personen, welche die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung erfüllen oder Entschädigungen nach Artikel 29 AVIG beziehen und einen koordinierten Tageslohn beziehen, sind für die Risiken Tod und Invalidität der beruflichen Vorsorge unterstellt<sup>45</sup>. Bei gleichzeitiger Weiterführung der Versicherung nach Art. 47a BVG (oder 47 BVG) ergäbe sich eine Doppelversicherung. Der am 1. Januar 2021 in Kraft getretene Art. 1 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen (SR 837.174) sieht daher vor, dass Personen, die bereits nach Artikel 47 Absatz 1 oder 47a BVG mindestens in dem Umfang versichert sind, in dem sie nach der Verordnung versichert wären, nicht der obligatorischen Versicherung gemäss Verordnung unterstellt sind.

[31] Muss eine versicherte Person nicht die vorzeitige Pensionierung wählen, um dem Risiko eines Verlustes der Altersleistungen in Rentenform zu entgehen, sondern hat sie die Möglichkeit der Weiterführung der Versicherung, so kann sie auch Arbeitslosentaggelder beanspruchen. Da keine vorzeitige Pensionierung vorliegt, stellt sich die Problematik von Art. 12 Abs 1 AVIV betreffend Nichtanrechnung der vor der Pensionierung ausgeübten Beitragszeit nicht. Abgesehen davon muss für die Anwendung von Art. 47a BVG eine Arbeitgeberkündigung vorliegen, bei welcher nach neuester Rechtsprechung des Bundesgerichts (zur Publikation vorgesehenes Urteil des Bundesgerichts 8C\_721/2020 vom 15. Juni 2021) Beiträge aus vor der Pensionierung ausgeübten Erwerbstätigkeit angerechnet werden.

## 2. Versicherung nach Art. 47 BVG

### 2.1. Anwendungsbereich

[32] Steht die Versicherung nach Art. 47a BVG nicht offen, etwa weil die versicherte Person selbst gekündigt hat oder jünger als 58 Jahre ist, kann sie sich im Rahmen von Art. 47 BVG weiter versichern. Diese sog. externe Versicherung steht jeder versicherten Person offen, welche aus der obligatorischen Versicherung ausscheidet, unabhängig vom Alter und unabhängig vom Ausscheidungsgrund, mithin auch bei eigener Kündigung. Im Unterschied zu Art. 47a BVG ist die Wei-

---

<sup>43</sup> Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020) 1039 Frage 3.

<sup>44</sup> BSK Berufliche Vorsorge-RUGGLI-WÜEST/HÜRZELER Art. 17 FZG N 9, vgl. auch Mitteilung über die Berufliche Vorsorge Nr. 153 (16. September 2020) 1039 Frage 3 sowie KONRAD/LAUENER (Fn 15) 237 Fn 43, welche von der «Gesamtheit der Beiträge» sprechen.

<sup>45</sup> Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen (SR 837.174).

terversicherung nach Art. 47 bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung nur möglich, wenn deren Reglement dies zulässt, ansonsten muss die Versicherung bei der Auffangeinrichtung weitergeführt werden (Art. 47 Abs. 1 BVG). Art. 47 ist auch nicht im Katalog von Art. 49 Abs. 2 BVG der auch für die im Überobligatorium tätigen Vorsorgeeinrichtungen geltenden Mindestbestimmungen enthalten. Gemäss BSV und weiteren Lehrmeinungen ist davon auszugehen, dass Art. 47 BVG auch im Überobligatorium anwendbar ist<sup>46</sup>. Wie Art. 47a BVG stellt Art. 47 BVG eine Ausnahme vom Grundsatz dar, dass nur ein effektiv erzielt, ahv-pflichtiges Einkommen versichert werden kann.

[33] Die Stiftung Auffangeinrichtung versicherte bis 31. Dezember 2019 lediglich das obligatorische Einkommen<sup>47</sup>. Seit 1. Januar 2020 versichert sie das gesamte bisherige Einkommen, aber maximal bis zum UVG-Lohnmaximum von CHF 148'200<sup>48</sup>.

## 2.2. Voraussetzungen

### 2.2.1. Ausscheiden aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ohne Eintritt eines Vorsorgefalles

[34] Die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47 BVG setzt voraus, dass die versicherte Person vor dem Ausscheiden der obligatorischen Vorsorge unterstand und in der Folge aus der Vorsorge ausschied, ohne dass ihr Ausscheiden einen Vorsorgefall zur Folge hatte, welcher die Weiterversicherung nach Art. 47 BVG ausschliesst<sup>49</sup>.

[35] Diese Voraussetzung wirft keine besonderen Fragen auf, wenn bei der versicherten Person kein Vorsorgefall in Frage steht. Nach Art. 10 Abs. 2 BVG endet die obligatorische Vorsorge, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht wird (Art. 13 BVG), das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, der Mindestlohn unterschritten wird (unter Vorbehalt von Art. 8 Abs. 3 BVG) oder der Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung endet. Das Erreichen des ordentlichen Rentenalters schliesst eine Weiterführung der Versicherung aus, wenn die versicherte Person eine Rente bezieht, denn damit ist der Vorsorgefall eingetreten<sup>50</sup>. Schiebt die versicherte Person ihre Rente (bis maximal Alter 70) nach Art. 33b BVG auf, scheidet sie gleichwohl aus der obligatori-

---

<sup>46</sup> THOMAS GEISER/CHRISTOPH SENTI, in: Jacques-André Schneider/Thomas Geiser/Thomas Gächter (Hrsg.), BVG und FZG, Bundesgesetze über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge sowie über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, 2. Aufl., Bern 2019, Art. 47 BVG N 8), im Folgenden KOSS-GEISER/SENTI bzw KOSS-[BEARBEITER/-IN] Art. 47 BVG N. ; wohl auch BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 N 6 f. (mit weiterem Hinweis auf die Literatur); VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 2; in den Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 110 vom 15. Januar 2009 N 677 wird angemerkt, die Unterscheidung, ob Art. 47 nur für den Obligatoriumsbereich gelte, sei schwierig; s. auch nachfolgend 3.1; a.A. HANS-ULRICH STAUFFER, Berufliche Vorsorge 3. Auflage, 2019, N 706, gemäss welchem eine reglementarische Regelung der Weiterführung in Form generell-abstrakter Rechtssätze auch für den überobligatorischen Bereich Geltungskraft erlangt.

<sup>47</sup> Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Gesamtvorsorge im Rahmen des BVG (WG20), Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Altersvorsorge im Rahmen des BVG (WO20) gültig ab 1. Januar 2019, jeweils Art. 3.

<sup>48</sup> Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Gesamtvorsorge im Rahmen des BVG (WG), Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Altersvorsorge im Rahmen des BVG (WO) gültig ab 1. Januar 2020, jeweils Art. 3.

<sup>49</sup> GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 10–12, N 16, N. 18; BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 9 f.; UELI KIESER, Art. 47 BVG – oder ein vertiefter Blick auf eine praxisrelevante Regelung, Mélanges en l'honneur de Jacques André Schneider, 2019, 101 ff. 103 ff. Offen gelassen in BGE 141 V 162 E. 4.3.4, ob nach dem Eintritt des reglementarischen Rentenalters die Vorsorge weitergeführt werden kann, obwohl weder ein Mindestlohn gemäss Art. 7 BVG erzielt wird noch die Voraussetzungen von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG erfüllt sind.

<sup>50</sup> KOSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 16; BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 13.

schen Versicherung aus. In diesem Fall steht der versicherten Person nach einem Teil der Lehre auch die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47 BVG offen, wenn das Vorsorgereglement dies zulässt, allerdings beschränkt bis Alter 70<sup>51</sup>. Die *Weiterführung der Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber* begründet lediglich dann eine Versicherungsmöglichkeit nach Art. 47 OR, wenn das neue Arbeitsverhältnis nicht der obligatorischen Versicherung untersteht (vgl. dazu Art. 1j Abs. 1 BVV2)<sup>52</sup>. Auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit begründet die Versicherungsmöglichkeit nach Art. 47 BVG<sup>53</sup>. Schliesslich führen das *Unterschreiten des Mindestlohns* (unter Vorbehalt von Art. 8 Abs. 3 BVG) und das *Ende des Anspruchs auf Arbeitslosentaggelder* zur Anwendbarkeit von Art. 47 BVG<sup>54</sup>. In letzterem Fall kann die versicherte Person jedoch lediglich die Weiterführung der Risikoversicherung verlangen. Die Weiterführung der Altersvorsorge muss hingegen unmittelbar nach dem Ausscheiden aus der bisherigen beruflichen Vorsorge verlangt werden, da stellenlose Personen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung lediglich der Risikoversicherung unterstehen und eine Versicherung mit Altersvorsorge nicht mehr «weitergeführt» werden kann (vgl. auch Art. 47 Abs. 2 BVG)<sup>55</sup>.

### 2.2.2. Ausschluss der Weiterversicherung nach Erreichen des frühest möglichen Alters für die vorzeitige Pensionierung?

[36] Gemäss Bundesverwaltungsgericht sowie den Reglementen der Stiftung Auffangeinrichtung ist die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47 BVG ausgeschlossen, wenn eine versicherte Person das frühest mögliche reglementarische Pensionsalter erreicht hat<sup>56</sup>. So enthalten die Vorsorgepläne der Stiftung Auffangeinrichtung über die freiwillige Weiterführung der Gesamtvorsorge oder lediglich der Altersvorsorge (Vorsorgepläne WG20 und WO20), gültig ab 1. Januar

---

<sup>51</sup> KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 17 mit der Einschränkung, dass das Erwerbseinkommen nicht um mehr als die Hälfte reduziert wird; BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 13; zu verneinen wäre die Zulässigkeit der Weiterversicherung wohl aber dann, wenn der Auffassung gefolgt wird, dass bereits eine mögliche vorzeitige Pensionierung die Weiterversicherung ausschliesst (vgl. nachfolgend 2.2). – Im Unterschied zu Art. 47 BVG kann bei der Weiterführung der Versicherung nach Art. 33b BVG nur tatsächlich erzielt und nicht hypothetisch erzielt Einkommen versichert werden (BSK Berufliche Vorsorge-STEINER Art. 33b BVG N 17 ff. N 23; KoSS-GECKELER HUNZIKER (Fn 46) Art. 33b BVG N 6; VETTER-SCHREIBER Art. 33b BVG N 3).

<sup>52</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 16, KoSS-GEISER/SENTI Art. 47 BVG N 24. Etwa Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber gegenüber der AHV nicht beitragspflichtig sind, Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten (vorbehaltlich Artikel 1k BVV2) oder Arbeitnehmer, die nebenberuflich tätig sind und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind. Zum Sonderfall der Erwerbstätigkeit im Dienste mehrerer Arbeitgeber s. Art. 46 BVG. Zur Möglichkeit, mit Zustimmung des alten und neuen Arbeitgebers und der neuen Vorsorgeeinrichtung bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung zu bleiben, s. VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 7; BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 17; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 23.

<sup>53</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 17; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 26.

<sup>54</sup> KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 32 ff.; BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 20 ff. Zur Koordination mit der obligatorischen Vorsorge arbeitsloser Personen s. Art. 1 Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische berufliche Versicherung von arbeitslosen Personen: Eine allfällige Versicherung nach Art. 47 Abs. 1 oder Art. 47a BVG geht vor und verhindert die Versicherung nach dieser Verordnung. Der Vorsorgeeinrichtung steht es jedoch im Rahmen ihrer Selbstständigkeit frei, eine tiefere Eintrittsschwelle festzulegen oder einen tieferen Lohn zu versichern, wenn die versicherte Person einmal zum Kreis der Versicherten gehört hatte (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1284/2019 vom 11. Dezember 2019, E. 6).

<sup>55</sup> Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische berufliche Vorsorge von arbeitslosen Personen (SR 837.174); BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 N 21 f.; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 33. Gemäss der Koordinationsnorm von Art. 1 Abs. 2 der Verordnung kann die versicherte Person auch die Gesamtvorsorge von Anfang an nach Art. 47 oder 47a BVG weiterführen. Diesfalls untersteht sie nicht der obligatorischen Versicherung für arbeitslose Personen.

<sup>56</sup> Zu den Lehrmeinungen dazu s. Fn 68.

2020, in Art. 1 Abs. 2 lit. c (Kreis der versicherten Personen) den folgenden Ausschluss: «Nicht aufgenommen werden Personen, welche in ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung das Mindestalter für die vorzeitige Pensionierung erreicht haben und einen Anspruch auf Altersleistungen hätten geltend machen können.» Im Sinne der gleichen Einschränkung entschied das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 19. August 2020 (A-6435/2018).

[37] Klar ist, dass mit dem blossen Erreichen des Alters der vorzeitigen oder reglementarischen Pensionierung nicht generell der Vorsorgefall eintritt, sondern lediglich dann, wenn die versicherte Person keine Austrittsleistung wählt, was aber bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit oder Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung zulässig ist (Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG<sup>57</sup>). Ein Vorsorgefall muss also auch nach vollendetem 58. Altersjahr keineswegs zwingend vorliegend. Das Bundesverwaltungsgericht berief sich auf Art. 33a Abs. 1 BVG und führte aus, ein «Aufschub des Rentenbezugs bei vorzeitigem Altersrücktritt» unter Weiterversicherung eines nicht mehr bezogenen Lohnes sei auch mit Blick auf Art. 33a Abs. 1 BVG nicht möglich. Denn ein Rentenaufschub bei einer vorzeitigen Pensionierung würde auf eine über Art. 33a Abs. 1 BVG hinausgehende Weiterversicherung eines (während der Aufschubsdauer) nicht bloss in reduziertem Umfang, sondern überhaupt nicht bezogenen Lohnes hinauslaufen. Eine solche Regelung verstosse gegen Art. 33a Abs. 1 BVG und erweise sich damit als rechtswidrig (Erw. 4.4). Eine Weiterführung der Versicherung sei auf Verlangen der versicherten Person nach dem Erreichen des 58. Altersjahres nur möglich, wenn dies reglementarisch vorgesehen wäre und die Lohnreduktion höchstens 50% betragen würde (E 4.4.1)<sup>58</sup>.

[38] Bei dieser Auffassung hat die versicherte Person lediglich die Wahl, sich entweder vorzeitig pensionieren zu lassen, oder – wenn sie die Erwerbstätigkeit weiterführt oder als arbeitslos gemeldet ist – eine Austrittsleistung zu verlangen, welche an eine Freizügigkeitseinrichtung überwiesen wird. Diese birgt wie geschildert das Risiko, dass die versicherte Person keine Altersrente mehr erhält, sondern das Altersguthaben lediglich in Kapitalform beziehen kann. Dieser (neuen) Rechtsprechung, welche den aktuellen Wertungen des Gesetzgebers diametral entgegenläuft, ist nicht zuzustimmen, s. dazu nachfolgend 2.4.1.

### 2.2.3. Weitere Voraussetzungen

[39] Art. 47 BVG sieht keine Frist für die Ausübung des Wahlrechts vor. Sofern reglementarisch keine anderen Fristen bestehen, muss das Wahlrecht innert sechs Monaten gemäss Art. 4 FZG ausgeübt werden<sup>59</sup>. Für die Weiterversicherung bei der Stiftung Auffangeinrichtung besteht eine Frist von drei Monaten. Bei Personen, welche bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet sind, muss wie erwähnt der Entscheid über die Weiterversicherung der gesamten Vorsorge vor dem Bezug von Arbeitslosentaggeldern getroffen werden (vorstehende II.2.1 a.E.). Erforderlich ist zudem die Unterstellung unter die AHV (Art. 5 BVG).

---

<sup>57</sup> Zu den Voraussetzung der der Weiterführung der Erwerbstätigkeit vgl. Fn 38.

<sup>58</sup> Im gleichen Sinne (einer beschränkten Ausnahme der Weiterversicherung eines hypothetischen Verdienstes in Art. 33a BVG) argumentierte auch das BSV, welches eine längere als zweijährige Versicherungsdauer nur unter den Voraussetzungen von Art. 33a für zulässig erachtet (Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 110 vom 15. Januar 2009 N 677).

<sup>59</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 N 28; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 47.

## 2.3. Ausgestaltung

### 2.3.1. Umfang

[40] Die versicherte Person kann die gesamte Vorsorge oder nur die Altersvorsorge weiterführen (Art. 47 Abs. 1 BVG). Das blosses Weiterführen der Risikovorsorge ist nicht möglich (abgesehen vom Fall von Art. 47 Abs. 2 BVG für Versicherte, die aus der obligatorischen Versicherung für Arbeitslose ausscheiden), ebenso nicht eine Leistungsverbesserung. Während für die Stiftung Auf-fangeinrichtung die gesetzlichen Bestimmungen gelten, sind die Vorsorgeeinrichtungen, falls sie die Möglichkeit der Weiterversicherung vorsehen, im Rahmen der Schranken durch die Grund-sätze der Kollektivität, Solidarität, der Rechtsgleichheit, des Willkürverbots und der Verhältnis-mässigkeit frei in der Ausgestaltung der Voraussetzungen und des Umfangs der freiwilligen Ver-sicherung<sup>60</sup>.

[41] Fraglich ist, was unter «bisherigem Umfang» zu verstehen ist und ob auch Lohn, welcher den Bereich des Obligatoriums übersteigt, nach Art. 47 BVG versichert werden darf, obwohl die-se Bestimmung nicht im Katalog von Art. 49 BVG enthalten ist. Als überwiegend erscheint die Auffassung, dass die Versicherung eines höheren als des obligatorischen Einkommens zulässig ist<sup>61</sup>.

### 2.3.2. Beiträge

[42] In der Literatur besteht Einigkeit, dass der bestehende Arbeitgeber jedenfalls gestützt auf Art. 331 Abs. 3 OR verpflichtet ist, an die von seinen Mitarbeitenden gewünschte Weiterversi-cherung paritätische Beiträge zu leisten. Dies gilt nicht nur bei Unterschreiten des Mindestlohns, sondern auch bei aufgeschobener Pensionierung; eine ausdrückliche Ausnahme davon wird wohl in Art. 33a BVG, nicht aber in Art. 47 BVG statuiert<sup>62</sup>. Auch der neue Arbeitgeber, obwohl in kei-ner Beziehung zur weiterführenden Vorsorgeeinrichtung, ist zu Beiträgen verpflichtet, allerdings nur für den beim neuen Arbeitgeber bezogenen Lohn (analog Art. 46 Abs. 3 BVG) und erst ab dem Zeitpunkt, ab welchem er vom Arbeitnehmer über die Weiterführung der Vorsorge infor-miert wurde (analog Art. 30 Abs. 2 BVV 2)<sup>63</sup>. Im Rahmen von Art. 47 BVG ist eine beitragsfreie Versicherung zulässig<sup>64</sup>.

[43] Die Beiträge sind lediglich während zwei Jahren steuerlich abziehbar<sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 N 27; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 49; Stauffer N 706; VETTER-SCHREIBER (Fn 36) Art. 47 N 3.

<sup>61</sup> KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 8 mit dem Hinweis, dass die Vorsorgeeinrichtung die Weiterführung auf den obligatorischen Teil beschränken darf, VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 2; wohl auch BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 6 f. (mit weiterem Hinweis auf die Literatur); a.A. STAUFFER (Fn 46) N 706; s. auch vorstehend bei Fn 46.

<sup>62</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 25; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 49, STAUFFER (Fn 46) N 706.

<sup>63</sup> BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 26; KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 50.

<sup>64</sup> VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 5.

<sup>65</sup> Z.B. KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 58, Mitteilungen über die berufliche Vorsorge 110 vom 15. Januar 2009 N 677.

### 2.3.3. Beendigung

[44] Die Versicherung endet mit dem Eintritt eines Vorsorgefalles oder der Übertragung der Freizügigkeitsleistungen an einen anderen Vorsorgeträger. Eine Kündigungsmöglichkeit ist gesetzlich nicht vorgesehen. Nach den Reglementen der Stiftung Auffangeinrichtung besteht kein Anspruch auf eine vorzeitige Pensionierung, der Vorsorgefall tritt mit dem ordentlichen Pensionsalter ein (Art. 14 Abs. 1 und 2 der Allgemeinen Bestimmungen des Vorsorgereglements, gültig ab 1. Januar 2021, und Art. 5 Abs. 2 der Vorsorgepläne WG20 und WO20, gültig ab 1. Januar 2020).

[45] Gemäss BSV und weiteren Meinungen handelt es sich bei der Weiterversicherung um eine vorübergehende Versicherung, welche maximal zwei Jahre dauern soll, s. dazu nachfolgend 4.2.

## 2.4. Beschränkung der Weiterversicherung auf Personen, welchen zum Zeitpunkt des Ausscheidens keine Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung offenstand und auf zwei Jahre?

### 2.4.1. Ausschluss von über 58-jährigen Personen, welchen in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung die vorzeitige Pensionierung offengestanden hätte

[46] Wie ausgeführt, entschied das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 19. August 2020, dass Art. 47 Abs. 1 BVG den Sachverhalt lediglich bis zum Erreichen des frühest möglichen Rentenalters abdecke, während Art. 33a BVG die Zeit danach bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters zum Gegenstand habe<sup>66</sup>.

[47] Auch die Reglemente der Stiftung Auffangeinrichtung schliessen seit 1. Januar 2020 Personen von der Weiterversicherung aus, die in ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung das Mindestalter für die vorzeitige Pensionierung erreicht haben und einen Anspruch auf Altersleistungen hätten geltend machen können<sup>67</sup>.

[48] Dieser Auffassung ist nicht zuzustimmen<sup>68</sup>. Von einem «unzulässigen Rentenaufschub bei einer vorzeitigen Pensionierung» kann schon deshalb nicht gesprochen werden, weil dies den Eintritt des Vorsorgefalles vorzeitige Pensionierung bedingen würde. Mit dem blossen Erreichen der Altersgrenze für die frühest mögliche Pensionierung tritt keineswegs zwingend der Vorsorgefall ein. Vielmehr hat die versicherte Person zu diesem Zeitpunkt die Wahl, bei gegebenen Voraussetzungen die Freizügigkeitsleistung zu verlangen und eine Pensionierung abzuwenden oder sich andernfalls vorzeitig pensionieren zu lassen.

---

<sup>66</sup> Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6435/2018 vom 19. August 2020, E. 4.4.3, vgl. auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2046/2016 vom 14. Juli 2017, E. 4 und E. 5, worin von einem unzulässigen «Aufschub der vorzeitigen Pensionierung» gesprochen wird.

<sup>67</sup> Art. 1 Abs. 2 lit c. der massgebenden Vorsorgepläne (Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Gesamtvorsorge ab 2020, WG20, oder Vorsorgeplan freiwillige Weiterführung der Versicherung ohne Risikoleistungen ab 2020, WO20).

<sup>68</sup> Ablehnend auch LEO HUG, Expertenkommentar zur Stiftung Auffangeinrichtung in der Medieninfo comparis vom 18. 12.2020: «Vom Bund unterstützte Vorsorgeeinrichtung schränkt stillschweigend Angebot ein», <https://www.pr esseportal.ch/de/pm/100003671/100862043>, besucht am 18. Dezember 2020; ELISABETH RUFF RUDIN, Nur bis zum frühest möglichen reglementarischen Rentenalter?, SPV 08/21 S. 94; wohl auch BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 27 und VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 4; vgl. auch MARKUS MOSER, Weiterführung der 2. Säule bei Arbeit im Ausland, in Arbeit im Ausland – Sozialversicherungsrechtliche Hürden, 2009 25 f., 33 f., gemäss welchem die Weiterversicherungsmöglichkeiten nicht restriktiv gewährt werden sollen; zustimmend GUIDO AGGELER, Massnahmen zur Erleichterung der Arbeitsmarktbeitragsleistung älterer Arbeitnehmer und ihre Umsetzung, HAVE 2012 337 ff., 339; KOSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 17.



[49] Die genannte Auslegung von Art. 47 BVG führte zu einer Förderung der Frühpensionierung. Die Möglichkeit, welche mit Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG eingeführt wurde (Vermeiden der Frühpensionierung durch Verlangen einer Freizügigkeitsleistung), verlangt nach einer Weiterversicherung, wie dies auch mit Bezug auf Art. 47a BVG erkannt wurde. Dass die versicherte Person ab Alter 58 zwar eine Freizügigkeitsleistung verlangen können soll, ihr aber eine Weiterversicherung verwehrt ist, ist nicht einsichtig. Damit bleibt der Vorsorgeschutz auf halbem Wege stecken. Die Anwendung der Reglemente der Stiftung Auffangeinrichtung führen zudem zu einer Ungleichbehandlung: Versicherte, die sich vor möglicher Frühpensionierung weiter versichern lassen, können (beziehungsweise müssen bei der Stiftung Auffangeinrichtung) die Versicherung bis zum ordentlichen Rentenalter weiterführen<sup>69</sup>, während diejenigen, bei denen sich die Frage der Weiterversicherung erst nach dem Erreichen des frühest möglichen Rentenalters stellt, dies nicht tun können. Die Auslegung führt im Weiteren zu einer erheblichen Privilegierung von Personen, welche die Versicherung nach Art. 47a auch nach Alter 58 bis zum ordentlichen Rentenalter weiterführen können. Wohl entspricht es der gesetzlichen Wertung, dass Art. 47a BVG lediglich bei (unverschuldetem) «Stellenverlust» (das heisst einer Arbeitgeberkündigung) zur Verfügung stehen soll. Fraglich ist aber, ob dieser Umstand eine derart unterschiedliche Behandlung rechtfertigt und ob dies sinnvoll wäre (s. dazu den übernächsten Abschnitt). Die neue Auslegung läuft den Bestrebungen, älteren Arbeitnehmenden einen besseren Vorsorgeschutz und den Rentenbezug zu ermöglichen, zuwider. Schliesslich soll sich eine Flexibilisierung des Rentenalters nicht zum Bumerang für diejenigen erweisen, die eine vorzeitige Pensionierung nicht wünschen, aber aus Gründen, welche nichts mit der Aufgabe der Erwerbstätigkeit zu tun haben, kündigen oder bei welchen ein befristeter Vertrag abläuft. Anzuführen ist, dass das Alter 58 angesichts der Tatsache, dass eine längere Erwerbstätigkeit gerade angestrebt wird, als sehr vorzeitig einzustufen ist.

[50] Jedenfalls stünde nichts entgegen, wieder zur bisherigen Auslegung von Art. 47 BVG zurückzukehren, gemäss welcher die Weiterführung der Versicherung auch ab Alter 58 (beziehungsweise ggf. Alter 55) keinen Einschränkungen unterworfen war. Zwar trifft zu, dass Art. 1 Abs. 2 BVG anlässlich der 1. Revision mit Inkrafttreten am 1. Januar 2006 eingeführt wurde und es die jüngere Norm als Art. 47 BVG ist. Zum einen ist aber fraglich, ob damit eine Änderung von Art. 47 BVG bezweckt war, zumal dieser nicht abgeändert wurde und eine *lex specialis* darstellt. Bemerkenswert ist sodann, dass die Auffassungen hinsichtlich der Dauer und der Beschränkung der Weiterversicherung auf Fälle, in welchen keine vorzeitige Pensionierung möglich ist, nicht zu diesem Zeitpunkt änderten, sondern erst im Jahr 2020<sup>70</sup>. Auch das Inkrafttreten von Art. 33a BVG am 1. Januar 2011 führte nicht zur geänderten Auslegung von Art. 47 BVG und zur Änderung der Reglemente der Stiftung Auffangeinrichtung. Erst im Jahr 2020 zeigte sich eine andere Rechtsauffassung. Art. 33a BVG umfasst sodann auch Fälle, bei welchen die Versicherten nicht

---

<sup>69</sup> Vgl. Art. 5 Vorsorgepläne WG20 und WO20 und Art. 14 des Vorsorgereglements, Allgemeine Bestimmungen, der Stiftung Auffangeinrichtung.

<sup>70</sup> Das BSV bemerkte im Zusammenhang mit der Einführung von Art. 33a BVG zu Art. 47 BVG lediglich, dass eine längere als eine zweijährige Versicherungsdauer unzulässig sei, soweit die Voraussetzungen von Art. 33a BVG nicht erfüllt seien (Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 110 vom 15. Januar 2009 N 677, vgl. auch Fn 57), hingegen äusserte es sich nicht dazu, dass Versicherte, welchen die Möglichkeit der Frühpensionierung offenstand, vom Anwendungsbereich ausgeschlossen seien. Gegenteilig hielt es fest, vorübergehende Erwerbsunterbrüche und Entlassungen kurz vor der Pensionierung oft zu organisatorischen Schwierigkeiten bzw. zu sehr unbefriedigenden Situationen (z.B. Verlust der Möglichkeit zur Erlangung einer Altersrente führten, weshalb es sich rechtfertigt, den Spielraum zu nutzen).

zwingend aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ausscheiden, und der vor zehn Jahren eingeführte Artikel sollte älteren Arbeitnehmenden eine Pensumsreduktion ohne Abstriche am Vorsorgeschutz ermöglichen. Führt eine Pensumsreduktion zu einem Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung, so ist nicht einsehbar, weshalb diesen Versicherten nicht auch die Versicherung nach Art. 47 BVG offen stehen soll.

[51] Der seit 1. Januar 2021 geltende Art. 47a BVG enthält gleichermassen keine Wertungen, welche die neue einschränkende Auslegung von Art. 47 BVG rechtfertigen würden. Gegenteilig wurde damit erkannt, dass die Freizügigkeitsleistung, auf welche eine versicherte Person angewiesen wäre, nur einen ungenügenden Vorsorgeschutz bietet, da diese vielfach keinen Rentenbezug mehr erlaubt. Der Bezug einer – gekürzten – vorzeitigen Altersrente ist ebenfalls unattraktiv. In der jüngsten Norm von Art. 47a BVG, ebenfalls eine *lex specialis*, liegt vielmehr ein klarer Entscheid zugunsten des Rentenbezugs und der Weiterversicherung eines nicht ahv-pflichtigen Lohnes im Falle des Stellenverlustes eines über 58-jährigen versicherten Arbeitnehmenden. Nichts steht entgegen, diese Wertung (weiterhin) auch bei Art. 47 BVG anzuwenden. Art. 47 BVG und Art. 47a BVG unterscheiden sich noch durch andere Punkte, so dass auch bei einer uneingeschränkten Weiterversicherungsmöglichkeit bei Art. 47 BVG für über 58-Jährige keine Ausdehnung der Weiterführung der Versicherung von Art. 47a BVG auf sämtliche Versicherten unabhängig von einer Arbeitgeberkündigung zu erblicken ist. Wie erwähnt gibt es jedoch durchaus Gründe, weshalb eine arbeitnehmende Person kündigt, ohne dass damit eine Aufgabe der Erwerbstätigkeit verbunden sein muss. Es erscheint vor dem Hintergrund von Schutzbestimmungen zugunsten älterer Arbeitnehmer und namentlich auch angesichts dessen, dass der Aufbau der Altersvorsorge ermöglicht werden soll, auch nicht erstrebenswert, den Zugang zur Altersvorsorge gerade im Alter ab 58 Jahren einzuschränken.

#### 2.4.2. Beschränkung der Weiterversicherung auf zwei Jahre

[52] Ebenfalls unter Bezugnahme auf Art. 33a BVG hielt das BSV in den Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 110 vom 15. Januar 2009 dafür, dass die Weiterversicherung nach Art. 47 BVG lediglich vorübergehend zulässig sei. Es stützte sich auf die Meinung der Steuerbehörden, welche die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes nur bei vorübergehendem Unterbruch der Erwerbstätigkeit zulassen und als vorübergehend eine Zeitdauer von etwa zwei Jahren betrachten. Weiter führte das BSV aus, bei Art. 1 Abs. 2 BVG handle es sich um eine neuere Bestimmung, welche der älteren von Art. 47 BVG vorgehe. Art. 47 sei jedoch eine Ausnahmebestimmung, welche einschränkend ausgelegt werden müsse. Eine länger dauernde Weiterversicherung eines nicht erzielten AHV-Lohnes sei lediglich unter den Voraussetzungen von Art. 33a BVG möglich<sup>71</sup>.

[53] Im Bundesratsentwurf war die Weiterführung der Versicherung für ein vorübergehendes Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses konzipiert<sup>72</sup>. Anlässlich der Beratungen wurde auf die Voraussetzung der Beendigung des Ar-

---

<sup>71</sup> Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 110 vom 15. Januar 2009 N 677.

<sup>72</sup> Art. 46, «Vorübergehendes Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung»: «Scheidet der Arbeitnehmer aus der obligatorischen Versicherung aus, weil das Arbeitsverhältnis wegen Krankheit, Unfall, Ausbildung, Beschäftigungsmangel oder aus ähnlichen Gründen aufgelöst worden ist, so kann er die Versicherung für begrenzte Zeit im bisherigen Umfang bei derselben Vorsorgeeinrichtung oder bei der Auffangeinrichtung weiterführen» (Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 19. Dezember 1975, BBl 1976 I 149 ff., 301). Art. 46 war als Ergänzung zu Art. 8 Abs. 3 BVG gedacht, wenn der Arbeitnehmer aus den dort erwähnten Gründen die Stelle verlor. Zudem sollte «aus ähnli-

beitsverhältnisses verzichtet und statt dessen auf das Ausscheiden aus der beruflichen Vorsorge abgestellt<sup>73</sup>, ohne dass die weiteren Voraussetzungen vorübergehender Art im Gesetzesartikel erwähnt wurden. Für die Beschränkung der Weiterführung der Versicherung auf zwei Jahre fehlt es daher an einer klaren gesetzlichen Grundlage. Der verpönten Steuerersparnis kann durch die Beschränkung der Abzugsmöglichkeit auf zwei Jahre Rechnung getragen werden. Die berufliche Vorsorge ist zwar grundsätzlich an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und die Erzielung eines Einkommens geknüpft. Dass auch eine Person, welche nach kurzer Erwerbstätigkeit aus dem Arbeitsleben ausscheidet, die Versicherung u.U. bis zum Pensionsalter weiterführen können soll, erscheint unter diesen Gesichtspunkten fraglich. Art. 47 BVG enthält jedoch keine solche Beschränkung. Überdies dürften einer langjährigen Weiterversicherung ohne Erwerbstätigkeit schon unter dem Gesichtspunkt der Bezahlung der Beiträge Grenzen gesetzt sein. Abzulehnen ist eine derartige Beschränkung auf zwei Jahre jedenfalls für ältere Arbeitnehmer<sup>74</sup>, umso mehr auch nach Art. 33a BVG und nach Art. 47a BVG eine siebenjährige Weiterversicherung zulässig ist. In den Reglementen der Stiftung Auffangeinrichtung findet sich eine Beschränkung auf zwei Jahre nicht (Vorsorgepläne WG20 und WO20, gültig ab 1. Januar 2020).

## 2.5. Freiwillige Versicherung und Arbeitslosenversicherung

[54] Zur Koordination mit der ALV im Allgemeinen bei Weiterversicherung nach Art. 47 und Art. 47a BVG s. vorne I.4.

[55] Führen Versicherte die Versicherung weiter, liegt keine vorzeitige Pensionierung vor, was ihnen bei gegebenen Voraussetzungen den Bezug von Arbeitslosenentschädigung ermöglicht. Das gleiche ist der Fall, wenn eine versicherte Person eine Freizügigkeitsleistung bezieht. Entscheidet sich die versicherte Person hingegen – möglicherweise weil sie bei Wahl einer Freizügigkeitsleistung befürchtet, später die Altersleistung nicht mehr in Rentenform beziehen zu können – für eine vorzeitige Pensionierung, so hat sie (vorbehältlich einer Arbeitgeberkündigung) keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, beziehungsweise erst dann, wenn sie die Beitragszeit wieder zurückgelegt hat (Art. 12 Abs. 2 AVIV). Das Bundesgericht hat mit dem zur Publikation vorgesehenen Urteil vom 15. Juni 2021 (8C\_721/2020 E. 5.5.3.2) entschieden, dass die Wahl der vorzeitigen Pensionierung auch angesichts einer drohenden Unmöglichkeit, die Altersleistungen nicht in Rentenform beziehen zu können, keine unfreiwillige vorzeitige Pensionierung darstellt. Damit haben Versicherte, welche aus diesen Gründen die vorzeitige Pensionierung wählen, vorerst keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Da die Bestreitung des Lebensunterhaltes mit der Rente aus vorzeitiger Pensionierung in vielen Fällen kaum genügen dürfte, dürfte der Gang auf das Sozialamt oder der Kapitalbezug der Altersleistungen häufiger werden. Auch aus diesem Grund erscheint die Beschränkung der Weiterversicherung auf Personen, welche in der bisherigen Versicherung die vorzeitige Pensionierung nicht offenstand, als nicht wünschenswert.

---

chen Gründen» die Weiterführung der Versicherung zulässig sein, so im Falle der Schwangerschaft, bei familiären Verpflichtungen einer Mutter oder des vorübergehenden Auslandsaufenthaltes (a.a.O., BBl 1976 I 254).

<sup>73</sup> Vgl. KoSS-GEISER/SENTI (Fn 15) Art. 47 BVG N 1; STAUFFER (Fn 46) N 703.

<sup>74</sup> Vgl. auch KIESER (Fn 49) 109; ablehnend gegenüber einer zeitlichen Beschränkung auch BSK Berufliche Vorsorge-FRIEDAUER Art. 47 BVG N 30; für eine Beschränkung auf zwei Jahre RUFF RUDIN (Fn 66) SPV 08/21 S. 93 f. KoSS-GEISER/SENTI (Fn 46) Art. 47 BVG N 58 sowie VETTER-SCHREIBER (Fn 26) Art. 47 BVG N 4) berufen sich auf die Praxis der Steuerbehörden, welche eine Weiterversicherung nur für zwei Jahre zulassen (s. dazu auch den Entscheid des Verwaltungsgerichtes des Kantons Zürich vom 2. April 2014, SB.2013.00161).

### 3. Zusammenfassung und Fazit

[56] Art. 47a BVG ermöglicht gekündigten, über 58-jährigen Versicherten, die Versicherung weiterzuführen und die Altersleistungen später umfangmässig ohne Einschränkung in Rentenform zu beziehen. Bereits die Möglichkeit, ohne weiteren Aufbau des Altersguthabens eine Altersrente später beziehen zu können, ist für die Versicherten eine wichtige Alternative zum bisherigen Rechtszustand. Diese Möglichkeit steht jedoch Personen nicht offen, welche selbst gekündigt haben oder die infolge eines befristeten Vertrags aus der obligatorischen Versicherung ausscheiden, was im Einzelfall unbefriedigend sein kann.

[57] Die Weiterversicherung nach Art. 47a BVG ist in verschiedener Hinsicht gegenüber der Weiterversicherung nach Art. 47 BVG privilegiert. Die Versicherung kann bei der bisherigen Versicherung oder der Stiftung Auffangeinrichtung weitergeführt werden, und zwar bis zum ordentlichen Rentenalter. Die Beiträge sind während der gesamten Laufzeit steuerlich abziehbar, im Gegensatz zu Beiträgen, welche im Rahmen von Art. 47 BVG geleistet werden (Abziehbarkeit lediglich während zweier Jahre). Die Versicherten nach Art. 47a BVG sind den übrigen Versicherten gleichgestellt (und profitieren damit etwa auch von Zuschüssen des Arbeitgebers), was bei Art. 47 BVG nicht der Fall ist. Es besteht keine Beitragsparität, dafür müssen auch nicht zwingend Beiträge geleistet werden, wie dies die Bestimmungen der Stiftung Auffangeinrichtung zu Art. 47 BVG vorschreiben. Dies kann insbesondere in Zeiten der Arbeitslosigkeit von Vorteil sein. Die Weiterführung der Versicherten kann von der versicherten Person jederzeit gekündigt werden. Die vorzeitige Pensionierung ist, falls reglementarisch vorgesehen, möglich.

[58] Die Weiterführung der Versicherung nach Art. 47a BVG kann jedoch zu Einschränkungen hinsichtlich des Zeitpunktes der Pensionierung und der Form der Altersleistung führen. So ist nach Ansicht des BSV der Bezug einer Freizügigkeitsleistung bei Kündigung der Versicherten vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters zugunsten einer reglementarisch vorgesehenen vorzeitigen Pensionierung eingeschränkt. In den Reglementen der Stiftung Auffangeinrichtung findet sich die Einschränkung nicht. Zudem ist nach einer Dauer der Weiterversicherung von zwei Jahren grundsätzlich lediglich noch der Bezug von Altersleistungen in Form des Rentenbezugs möglich. Zu beachten ist, dass eine Altersvorsorge lediglich mit der Risikoversicherung ohne anderslautende Reglementsbestimmung später nicht in eine Altersvorsorge mit Sparbeiträgen umgewandelt werden kann.

[59] Die Weiterversicherung nach Art. 47 BVG steht grundsätzlich allen Gekündigten unabhängig vom Alter sowie Versicherten, welche selbst kündigen, bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung offen. Die Weiterversicherung ist aber einschränkender ausgestaltet. Eine Kündigung durch die Versicherten ist nicht vorgesehen. Die Versicherten müssen den übrigen Versicherten nicht gleichgestellt sein. Nach den Bestimmungen der Stiftung Auffangeinrichtung ist die vorzeitige Pensionierung ausgeschlossen. Zudem soll gerade für die älteren Arbeitnehmer eine Weiterversicherung ausgeschlossen sein, sofern ihre bisherige Vorsorgeeinrichtung eine vorzeitige Pensionierung vorsieht. Erschwerend fällt zudem ins Gewicht, dass die Weiterversicherung gestützt auf steuerrechtliche Überlegungen gemäss BSV und einem Teil der Lehre lediglich für maximal zwei Jahre möglich sein soll. Auch diese Einschränkung ist jedenfalls für ältere Arbeitnehmende abzulehnen.

[60] Solche Einschränkungen hebeln den Vorsorgeschutz gerade für ältere Arbeitnehmer oft aus, indem diese so faktisch gezwungen werden, sich vorzeitig pensionieren zu lassen, wenn sie das Risiko des Verlustes des Bezugs von Altersleistungen in Rentenform nicht eingehen möchten.

Damit wird nicht nur die mit Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG eingeführte Entwicklung ein Stück weit rückgängig gemacht. Auch die heute allseits geschätzte Flexibilisierung des Rücktrittsalters wirkt sich damit auf Versicherte, die länger arbeiten wollen, negativ aus. Gerade vor dem Hintergrund der sinkenden Umwandlungssätze und der Erhöhung des Rentenalters ist diese Einschränkung zu bedauern. Sie stellt eine Erschwerung der Weiterversicherung dar, auf welche auch angesichts der neusten Regelung von Art. 47a BVG zu verzichten ist. Möchten über 58-jährige Personen weiterarbeiten, so wäre es im Interesse eines besseren Vorsorgeschutzes geboten, dass sie sich, statt eine Freizügigkeitsleistung zu beziehen, weiter versichern können. Dies bleibt ihnen indes verwehrt. Sie haben lediglich die Wahl, sich vorzeitig pensionieren zu lassen oder eine Freizügigkeitsleistung zu beziehen, letzteres mit dem Risiko, dass sie damit die Möglichkeit verlieren, eine Altersrente zu beziehen. Dies steht nicht mit den jüngsten Wertungen des Gesetzgebers in Einklang, welcher gerade um diese Situation zu verhindern Art. 47a BVG eingeführt hat. Dass dieser Artikel lediglich auf gekündigte Arbeitnehmende anwendbar ist, rechtfertigt nicht, für andere über 58-jährige Versicherte in der Weiterversicherung nach Art. 47 BVG neue Beschränkungen einzuführen, die einem besseren Vorsorgeschutz zuwiderlaufen.

---

Dr. iur. ELISABETH GLÄTTLI, Winterthur, Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, war u.a. bei Versicherungen und während mehreren Jahren als juristische Sekretärin/a.o. Ersatzrichterin am Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich in Winterthur tätig. Seit 2004 praktiziert sie als Rechtsanwältin. Sie ist unter anderem spezialisiert auf Fragen des Arbeits- und Personalrechts, der beruflichen Vorsorge und des Sozialversicherungsrechts. In diesen Bereichen publiziert sie regelmässig. Sie ist Mitglied der Fachgruppe Rechtsfragen des Verbandes Schweizer Personalvorsorge.