



Versicherungspflicht für Personen mit Arbeitsverhältnissen kurzer Dauer

(Gültig ab dem 1. Januar 2015)

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hält in Artikel 2 fest, dass Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn, der höher ist als die Eintrittsschwelle, beziehen, der obligatorischen Versicherung unterstehen.

Gleichzeitig beauftragt der Gesetzgeber in Artikel 2 Absatz 4 BVG den Bundesrat, die Versicherungspflicht in besonderen Verhältnissen zu regeln. Er muss

- einerseits die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen regeln, und
- andererseits bestimmen, welche Arbeitnehmer aus besonderen Gründen nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt sind.

Das vorliegende Dokument erläutert die im Zusammenhang mit der Versicherungspflicht für Personen mit Arbeitsverhältnissen kurzer Dauer relevanten Bestimmungen.

1. Grundlage

Gesetzliche Grundlage bildet Artikel 2 BVG.

Danach sind Arbeitnehmer der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn sie das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn beziehen, der höher ist als die Eintrittsschwelle, welche zurzeit CHF 21'150.- beträgt.

Ebenso wird in Artikel 2 BVG folgendes festgehalten: Wenn ein Arbeitnehmer weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, gilt jener Jahreslohn als Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde.

Artikel 1j Abs. 1 lit. b BVV2 bestimmt, dass Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten von der obligatorischen Versicherung ausgenommen



sind. Erst im Zeitpunkt, indem das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird, sind sie der obligatorischen Versicherung unterstellt.

In folgenden Abschnitten wird im Lichte der soeben genannten Grundlagen die Unterstellung in den nachstehenden Fällen analysiert:

- Unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Befristetes Arbeitsverhältnis unter drei Monaten
- Befristetes Arbeitsverhältnis über drei Monate Dauer
- Befristetes Arbeitsverhältnis von unter drei Monaten mit Verlängerung
- Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit mutmasslicher kurzer Dauer

2. Analyse verschiedener Fälle

2.1. Befristete Arbeitsverhältnisse allgemein

Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer von dem Zeitpunkt an versichert, in dem die Verlängerung vereinbart wurde.

Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert; wird jedoch vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt drei Monate übersteigt, so ist der Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

2.2. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Wird ein Arbeitsverhältnis eingegangen, bei welchem der Endzeitpunkt nicht genau feststeht, muss von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und einer Unterstellung unter das BVG von Beginn an ausgegangen werden, auch wenn die Parteien sich einig sind, dass die Arbeitsdauer befristet ist und eventuell weniger als drei Monate dauert. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn zwischen den Parteien verabredet wird, dass ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird und "bei Saisonende" beendet würde. In der Regel ist unklar, wann die Saison endet, sie kann beispielsweise auch vier Monate dauern.

Wird hingegen geltend gemacht, die maximale Beschäftigungsdauer betrage nicht mehr als drei Monate, so ist das Arbeitsverhältnis bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags ausdrücklich auf drei Monate zu befristen, wobei beispielsweise eine Verlängerung "bis auf ein nach diesem Datum liegendes Saisonende" vorgesehen werden, aber noch nicht definitiv vereinbart werden kann.

Wird in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, liegt keine Befristung und kein aufgeschobener Beginn vor, sondern lediglich die Vereinbarung einer verkürzten Kündigungsfrist. Die Versicherungspflicht beginnt mit dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.



2.3. Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit mutmasslicher kurzer Dauer von unter drei Monaten

Gehen die Parteien davon aus, dass ein Arbeitsverhältnis nicht lange dauert, es jedoch nicht befristet wird, muss von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Beitragspflicht ausgegangen werden.

2.4. Befristetes Arbeitsverhältnis unter drei Monaten

Für ein von Anfang an befristetes Arbeitsverhältnis, das weniger als drei Monate dauert, besteht keine Versicherungspflicht.

Wird unmittelbar auf ein befristetes Arbeitsverhältnis ein neues, ebenfalls befristetes Arbeitsverhältnis mit dem gleichen Arbeitgeber vereinbart, liegt ein versicherungspflichtiger Kettenarbeitsvertrag vor. Die Versicherungspflicht besteht entweder ab Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses oder bei nachfolgender Verlängerung desselben.

2.5. Befristetes Arbeitsverhältnis über drei Monate Dauer

Für ein befristetes Arbeitsverhältnis von mehr als drei Monaten Dauer besteht ab 1. Tag Versicherungspflicht.

2.6. Befristetes Arbeitsverhältnis von unter drei Monaten mit Verlängerung

Eine Versicherungspflicht besteht während der fest vereinbarten Dauer bis zu drei Monaten nicht. Eine Versicherungspflicht tritt hingegen ein ab dem Zeitpunkt, in welchem eine Verlängerung über die drei Monate hinaus vereinbart wird. Die Versicherungspflicht erstreckt sich dann über den Zeitraum ab Vereinbarung der Verlängerung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

3. Nachweis der befristeten Vertragsdauer bei mündlichen Arbeitsverträgen

Grundsätzlich gelten mündliche Arbeitsverträge genauso wie schriftliche Arbeitsverträge. Wird bei einem mündlichen Arbeitsverträge seitens der Parteien geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis befristet ist, so hat dies der Arbeitgeber auf Wunsch der Stiftung Auffangeinrichtung BVG schriftlich zu bestätigen. Die Bestätigung ist vom Arbeitnehmer ebenfalls zu unterzeichnen.

Wird die von der Stiftung geforderte Bestätigung nicht eingereicht, so geht diese von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis aus. Der Arbeitnehmer ist dann der obligatorischen Versicherung zu unterstellen.