

# **BVGer C-222/2020 vom 8. Februar 2021**

Bundesverwaltungsgericht, 2021-02-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_C-222\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_C-222_2020)

FR: TAF C-222/2020 du 8 février 2021

IT: TAF C-222/2020 del 8 febbraio 2021

## **Regeste**

Zwangsanschluss an die Auffangeinrichtung

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021). Zu den anfechtbaren Verfügungen gehören jene der Auffangeinrichtung im Bereiche der beruflichen Vorsorge, zumal diese öffentlich-rechtliche Aufgaben des Bundes erfüllt (Art. 33 lit. h VGG in Verbindung mit Art. 60 Abs. 2bis des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG, SR 831.40). Eine Ausnahme, was das Sachgebiet angeht, ist in casu nicht gegeben (Art. 32 VGG).

### **E. 1.2**

Der Verwaltungsakt der Vorinstanz vom 21. November 2019 stellt eine Verfügung im Sinne von Art. 5 Abs. 1 VwVG dar. Dagegen hat der Beschwerdeführer am 20. Dezember 2019 fristgerecht (Art. 50 in Verbindung mit Art. 22a Abs. 1 lit. b VwVG) und formgerecht (Art. 52 VwVG) Beschwerde erheben lassen. Als Adressat ist er durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Änderung oder Aufhebung (Art. 48 Abs. 1 lit. a bis c VwVG). Nachdem auch der geforderte Kostenvorschuss fristgerecht geleistet worden ist, sind sämtliche Prozessvoraussetzungen erfüllt, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist.

### **E. 2.1**

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 VGG grundsätzlich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

### **E. 2.2**

In materiell-rechtlicher Hinsicht sind grundsätzlich diejenigen Rechts-sätze massgebend, die bei der Erfüllung des zu Rechtsfolgen führenden Sachverhalts Geltung haben (BGE 130 V 329 E. 2.3).

### **E. 2.3**

Das Bundesverwaltungsgericht prüft die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich der Überschreitung oder des Missbrauchs des Ermessens, die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und, wenn - wie vorliegend - nicht eine kantonale Behörde als Beschwerdeinstanz verfügt hat, die Unangemessenheit (Art. 49 VwVG).

## **E. 2.4**

Im Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist der rechtserhebliche Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 12 VwVG). Das Gericht ist demnach nicht an die Beweisanträge der Parteien gebunden. Der Untersuchungsgrundsatz gilt jedoch nicht uneingeschränkt, sondern ist eingebunden in den Verfügungsgrundsatz, das Erfordernis der Begründung einer Rechtsschrift (Art. 52 Abs. 1 VwVG), die objektive Beweislast sowie in die Regeln der Sachabklärung und Beweiserhebung mit richterlichen Obliegenheiten und Mitwirkungspflichten der Parteien. Es verhält sich dabei so, dass die Verfahrensbeteiligten die mit der Sache befasste Instanz in ihrer aktiven Rolle zu unterstützen haben, indem sie das ihrige zur Ermittlung des Sachverhaltes beitragen, unabhängig von der Geltung des Untersuchungsgrundsatzes (zum Ganzen: MOSER et al., a.a.O., Rz. 1.49, mit weiteren Hinweisen). Die Beschwerdeinstanz ist jedenfalls nicht verpflichtet, über die tatsächlichen Vorbringen der Parteien hinaus den Sachverhalt vollkommen neu zu erforschen (BGE 122 V 157 E. 1a, BGE 121 V 204 E. 6c; BVGE 2007/27 E. 3.3; vgl. Urteile des BVGer A-5832/2016 vom 18. April 2017 E. 1.6.1 und A-1746/2016 vom 17. Januar 2017 E. 1.4; MOSER et al., a.a.O., Rz. 1.52).

## **E. 2.5**

Nach dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung bildet sich das Bundesverwaltungsgericht unvoreingenommen, gewissenhaft und sorgfältig seine Meinung darüber, ob der zu erstellende Sachverhalt als wahr zu gelten hat. Es ist dabei nicht an bestimmte förmliche Beweisregeln gebunden, die genau vorschreiben, wie ein gültiger Beweis zu Stande kommt und welchen Beweiswert die einzelnen Beweismittel im Verhältnis zueinander haben (BGE 130 II 482 E. 3.2; vgl. Urteil des BVGer A-6660/2011 vom 29. Mai 2012 E. 4.2.1; MOSER et al., a.a.O., Rz. 3.140). Gelangt das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung nicht zum Ergebnis, dass sich ein rechtserheblicher Sachumstand verwirklicht hat, kommen die Beweislastregeln zur Anwendung. Gemäss der allgemeinen Beweislastregel hat, wo das Gesetz es nicht anders bestimmt, diejenige Person das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB). Bei Beweislosigkeit ist folglich zu Ungunsten derjenigen Person zu entscheiden, welche die Beweislast trägt (vgl. Urteile des BVGer A-5063/2017 vom 21. März 2018 E. 1.4.2 und A-5832/2016 vom 18. April 2017 E. 1.6.2, mit weiteren Hinweisen; MOSER et al., a.a.O., Rz. 3.149 ff.).

## **E. 3.1**

Obligatorisch zu versichern ist jeder Arbeitnehmer, der das 17. Altersjahr vollendet hat und bei einem Arbeitgeber mehr als den gesetzlichen Jahres-Mindestlohn gemäss Art. 2 Abs. 1 BVG in Verbindung mit Art. 5 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2, SR 831.441.1) erzielt und bei der AHV versichert ist (Art. 5 Abs. 1 BVG). Dieser Grenzbetrag wird vom Bundesrat gemäss Art. 9 BVG periodisch angepasst und betrug im Jahr 2018 Fr. 21'150.- und im Jahr 2019 Fr. 21'330.- (Art. 2 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 7 Abs. 2 BVG und den jeweils gültig gewesenen Fassungen von Art. 5 BVV 2). Der Jahreslohn entspricht grundsätzlich dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10). Der Bundesrat kann Abweichungen zulassen (Art. 7 Abs. 2 BVG; zu den Ausnahmen vgl. Art. 3 BVV 2). Ist der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde (Art. 2 Abs. 2 BVG). Der Bundesrat

regelt die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen. Er bestimmt, welche Arbeitnehmer aus besonderen Gründen nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt sind (Art. 2 Abs. 4 BVG).

### **E. 3.2**

Gemäss Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten von der obligatorischen Versicherung ausgenommen. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert, so sind sie vom Zeitpunkt an versichert, in dem die Verlängerung vereinbart wurde. Mit dieser Bestimmung sollen vorübergehende kurze Beschäftigungen nicht erfasst werden, was einer administrativen Entlastung der Vorsorgeeinrichtungen dient. Die Dreimonatsfrist findet eine entsprechende Norm in der AHV-Unterstellung von Arbeitnehmern, die sich nur vorübergehend in der Schweiz aufhalten (Art. 2 Abs. 1 lit. b der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVV, SR 831.101]); Hans Ulrich Stauffer, Berufliche Vorsorge, Zürich, Basel, Genf 2013, S. 221 N. 666). Ob dies der Fall ist, bestimmt sich mangels einer gesetzlichen Befristung nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien beim Vertragsabschluss (BGE 126 V 303 E. 2d), wobei sich die Befristung auch aus dem Zweck der Anstellung ergeben kann, wie beispielsweise bei der Anstellung für die Dauer der Ernte (Isabelle Vetter-Schreiber, Berufliche Vorsorge, Zürich 2013, Kommentar zu Art. 1 Abs. 1 lit. j BVV 2, S. 359). Gemäss Praxis des Bundesverwaltungsgerichts ist anhand der konkreten Verhältnisse zu prüfen, ob ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt. Dabei ist auf den Parteiwillen bei Vertragsabschluss oder andere Umstände abzustellen. Entscheidend ist allerdings, dass die Dauer des Arbeitseinsatzes bei Vertragsschluss voraussehbar ist (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts C-2376/2006 vom 4. Juni 2007, E. 4.3.1; C-2467/2006 vom 4. August 2008, E. 3.3 sowie C-4770/2007 vom 12. November 2008, E. 4.2.1). Für die Beurteilung der Dauer des Arbeitsverhältnisses (z.B. ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt) spielt es keine Rolle, ob der Arbeitseinsatz in dieser Zeit unregelmässig (z.B. auf Abruf, mit Unterbrüchen) erfolgt. Massgebend ist allein die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses an sich, wie sie die Parteien vereinbart haben (ZAK 185 S. 366).

### **E. 3.3**

Nach Art. 334 Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) ist ein Arbeitsverhältnis dann im Sinne des Gesetzes befristet, wenn es ohne Kündigung endet. Beim echten befristeten Arbeitsvertrag beendet der Fristenlauf ohne Weiteres die Anstellung. Das entspricht dem Wesen des Vertrags auf Zeit. Voraussetzung ist bloss, dass die Beendigung klar genug abgemacht ist (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 2 und 4 zu Art. 334). Alle Arbeitsverträge, bei welchen der Beendigungszeitpunkt nicht im Voraus von den Vertragsparteien vereinbart wurde und die damit mit einer Kündigung aufgelöst werden müssen, sind als unbefristete Verträge im Sinne von Art. 335 OR zu qualifizieren (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes [heute Bundesgericht] B 90/00 vom 26. November 2001 E. 4b).

### **E. 3.4**

Beschäftigt ein Arbeitgeber Arbeitnehmende, die obligatorisch zu versichern sind, muss er eine in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung errichten

oder sich einer solchen anschliessen (Art. 11 Abs. 1 BVG). Verfügt der Arbeitgeber nicht bereits über eine Vorsorgeeinrichtung, hat er eine solche im Einverständnis mit seinem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung zu wählen (Art. 11 Abs. 2 BVG). Der Anschluss erfolgt jeweils rückwirkend auf das Datum des Stellenantrittes der zu versichernden Person (Art. 11 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 10 Abs. 1 BVG).

#### **E. 3.4.1**

Gemäss Art. 11 Abs. 4 BVG überprüft die AHV-Ausgleichskasse, ob die von ihr erfassten Arbeitgeber einer registrierten Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind. Sie fordert Arbeitgeber, die ihrer Pflicht gemäss Art. 11 Abs. 1 BVG nicht nachkommen, auf, sich innerhalb von zwei Monaten einer registrierten Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen (Art. 11 Abs. 5 BVG). Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der AHV-Ausgleichskasse nicht fristgemäss nach, so meldet diese ihn der Auffangeinrichtung rückwirkend zum Anschluss (Art. 11 Abs. 6 BVG).

#### **E. 3.4.2**

Die Auffangeinrichtung ist eine Vorsorgeeinrichtung und verpflichtet, Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, anzuschliessen (Art. 60 Abs. 1 und 2 Bst. a BVG). Der Anschluss erfolgt rückwirkend (vgl. Art. 11 Abs. 3 und 6 BVG). Gemäss Art. 60 Abs. 2bis BVG kann die Auffangeinrichtung zur Erfüllung dieser Aufgabe Verfügungen erlassen. Ein befristeter Anschluss wird in der Praxis dann verfügt, wenn zwar ein Anschluss bestand, für eine bestimmte Zeitspanne aber eine Lücke vorliegt (Urteile des BVGer A-5687/2016 vom 6. April 2017 E. 2.4.2, A-1046/2016 vom 15. Dezember 2016 E. 2.7, A-532/2016 vom 7. Oktober 2016 E. 2.2.2, A-7102/2014 vom 11. Mai 2016 E. 2.4.3).

#### **E. 3.4.3**

Eine besondere Konstellation ist in Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG angesprochen: Gemäss Art. 12 Abs. 1 BVG haben die Arbeitnehmer oder ihre Hinterlassenen Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen, auch wenn sich der Arbeitgeber noch keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen hat. Diese Leistungen werden, wie in Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG festgehalten, von der Auffangeinrichtung ausgerichtet. Entsteht der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf Versicherungs- oder Freizügigkeitsleistung zu einem Zeitpunkt, an dem sein Arbeitgeber noch keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen ist, wird der Arbeitgeber gemäss Art. 2 Abs. 1 der Verordnung vom 28. August 1985 über die Ansprüche der Auffangeinrichtung der beruflichen Vorsorge (SR 831.434; nachfolgend: Verordnung Auffangeinrichtung) «von Gesetzes wegen für alle dem Obligatorium unterstellten Arbeitnehmer der Auffangeinrichtung angeschlossen» (vgl. dazu auch BGE 129 V 237 E. 5.1; Urteile des BVGer A-3819/2016 vom 15. Juni 2017 E. 3.6.3, A-6967/2016 vom 12. Mai 2017 E. 2.2.3). Der entsprechende Anschluss erfolgt (ebenfalls) rückwirkend auf den Zeitpunkt, in welchem die zu versichernde Person erstmals ihre Stelle antritt (vgl. Art. 3 Abs. 1 der Verordnung Auffangeinrichtung sowie Urteil A-3819/2016 E. 3.7.3).

#### **E. 3.4.4**

Während die blossen Säumnis des Arbeitgebers, sich einer Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen, zu einem Zwangsanschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. a BVG führt, richtet sich der Anschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG, sofern vor dem Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung Leistungsansprüche entstanden sind. Das Bundesgericht hat denn auch

in BGE 130 V 526 E. 4.3 festgehalten, dass es sich bei der Verfügung nach Art. 60 Abs. 2 Bst. a BVG um eine Gestaltungsverfügung handelt, durch welche dem Arbeitgeber neue Pflichten auferlegt werden. Der Anschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG hingegen erfolgt aufgrund des Gesetzes und die entsprechende Verfügung der Auffangeinrichtung hat deshalb bloss feststellenden Charakter (vgl. dazu auch Urteile des BVGer A-5692/2016 vom 12. Juni 2017 E. 3.11.2, A-6967/2016 vom 12. Mai 2017 E. 2.2.3).

### **E. 3.5**

Gemäss Art. 11 Abs. 7 BVG stellen die Auffangeinrichtung und die AHV-Ausgleichskasse dem säumigen Arbeitgeber den von ihm verursachten Verwaltungsaufwand in Rechnung. Dies wird auch in Art. 3 Abs. 4 der Verordnung vom 28. August 1985 über die Ansprüche der Auffangeinrichtung der beruflichen Vorsorge (SR 831.434) erwähnt, wonach der Arbeitgeber der Auffangeinrichtung alle Aufwendungen zu ersetzen hat, die dieser in Zusammenhang mit seinem Anschluss entstehen. Detailliert geregelt sind die entsprechenden Kosten sodann im Kostenreglement der Auffangeinrichtung (gültig ab dem 1. Januar 2018 betreffend die Verfügung vom 8. Mai 2019). Dieses Reglement bildet auch im vorliegenden Fall integrierenden Bestandteil der Zwangsanschlussverfügung. Es sieht unter der Rubrik «Zwangsanschluss» für «Verfügung und Durchführung Zwangsanschluss» Kosten von Fr. 825.- vor.

### **E. 4**

Streitig und zu prüfen ist, ob C.\_\_\_\_\_ als obligatorisch zu versichernder Arbeitnehmer zu qualifizieren ist (vgl. E. 5) und der am 21. November 2019 verfügte Zwangsanschluss zu Recht erfolgt ist (vgl. E. 6).

### **E. 5.1**

Der Beschwerdeführer macht am 20. Dezember 2019 beschwerdeweise geltend, er habe im Jahr 2018 keine Mitarbeiter beschäftigt, welche dem BVG-Obligatorium unterstehen (B-act. 1). In der Lohndeklaration 2018 hält er fest, dass er beitragspflichtige Löhne ausbezahlt habe: Fr. 2'362.95 an B.\_\_\_\_\_ für den Zeitraum von September bis November 2018 und Fr. 8'546.60 an C.\_\_\_\_\_ für den Zeitraum von August bis November 2018 (B-act. 8 Beilage 4). Am 18. April 2019 teilte der Beschwerdeführer mit, er sei keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, da seine Arbeitnehmer auf drei Monate befristet angestellt gewesen seien und es sich dabei um gelegentliche kurzfristige Aushilfen gehandelt habe (B-act. 8 Beilage 1). In der Replik vom 18. März 2020 hält der Beschwerdeführer ausserdem fest, er habe sich per 3. Januar 2020 einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen (B-act. 10). Die Vorinstanz hingegen vertritt in ihrer Stellungnahme vom 28. Februar 2020 die Meinung, der Beschwerdeführer habe einen Arbeitnehmer (C.\_\_\_\_\_) beschäftigt, welcher hochgerechnet auf ein Jahr ein Einkommen von Fr. 25'639.80 erhalten habe und deshalb den im Jahr 2018 gültigen Mindestlohn von Fr. 21'150.- überschreite. Der Beschwerdeführer habe nicht nachgewiesen, dass das Arbeitsverhältnis auf drei Monate befristet gewesen sei. Der Zwangsanschluss sei somit rechtens erfolgt (B-act. 8).

### **E. 5.2**

Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im Jahr 2018 zwei Arbeitnehmer beschäftigt hat. Wie der Beschwerdeführer selbst festhält, war C.\_\_\_\_\_ von August bis November 2018 für ihn tätig und hat eine Lohnsumme von Fr. 8'546.80 bezogen. B.\_\_\_\_\_ war von September bis November 2018 für den Beschwerdeführer tätig und hat

in dieser Zeit einen Lohn von Fr. 2'362.95 erhalten. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er mit beiden Arbeitnehmern einen befristeten dreimonatigen Arbeitsvertrag abgeschlossen habe (B-act. 8 Beilage 1). Dies steht bezüglich C.\_\_\_\_\_ im Widerspruch zur Lohndeklaration 2018, in welcher der Beschwerdeführer eine Beitragsdauer von August bis November im Jahr 2018 angibt und damit von einer viermonatigen Beschäftigung auszugehen ist. Der Beschwerdeführer reicht auch keine weiteren Belege ein, die nachweisen, dass bei Vertragsabschluss ein befristeter dreimonatiger Arbeitsvertrag vereinbart worden wäre und das Arbeitsverhältnis tatsächlich drei Monate gedauert hat (vgl. E. 3.2). Auch wenn es sich bei den Arbeiten um kurzfristige Einsätze/Aushilfen handelte, ändert dies nichts daran, dass C.\_\_\_\_\_ von August bis November 2018 und damit für mehr als drei Monate beim Beschwerdeführer beschäftigt war. Nicht entscheidend ist, wie häufig es zum tatsächlichen Arbeitseinsatz kam, sondern ob das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses auf drei Monate befristet worden ist (vgl. E.3.2). Gemäss der allgemeinen Beweislastregel hat diejenige Person das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet. Bei Beweislosigkeit ist folglich zu Ungunsten derjenigen Person zu entscheiden, welche die Beweislast trägt (vgl. E. 2.5). Der Beschwerdeführer reichte keine Unterlagen ein, welche seine Behauptungen eines bei Vertragsabschluss vereinbarten befristeten dreimonatigen Arbeitsverhältnisses stützen würden. C.\_\_\_\_\_ war somit nicht im Sinne von Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 von der obligatorischen Versicherung ausgenommen. Die Vorinstanz ist zu Recht davon ausgegangen, dass C.\_\_\_\_\_ der obligatorischen Versicherung zu unterstellen ist. Zu Recht hat die Vorinstanz ausserdem festgestellt, dass B.\_\_\_\_\_ nicht der obligatorischen Versicherung untersteht, da sein Jahreslohn unter der Eintrittsschwelle liegt und das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate dauerte (vgl. E. 3.1). Dasselbe gilt für das Jahr 2015, in welchem E.\_\_\_\_\_ für knapp drei Wochen vom 19. Mai bis 5. Juni 2015 beim Beschwerdeführer beschäftigt war (B-act. 8 Beilage 4).

## **E. 6**

Da C.\_\_\_\_\_ bereits im November 2018 wieder ausgetreten ist, ist ein gesetzlicher Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung entstanden zu einem Zeitpunkt, in welchem der Beschwerdeführer keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war. Die Vorinstanz hat folglich korrekterweise in Anwendung von Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG einen Zwangsanschluss verfügt (vgl. E. 3.4.3). Dieser hat rückwirkend auf den Zeitpunkt des Stellenantrittes zu erfolgen. Der Anschluss hat - wie von der Vorinstanz verfügt - somit auf den 1. August 2018 zu erfolgen.

### **E. 7.1**

Zu prüfen bleibt, ob der Zwangsanschluss zu Recht unbefristet verfügt worden ist. Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe auch im Jahr 2019 keine Arbeitnehmer beschäftigt, die zu versichern seien. Ab 3. Januar 2020 habe er sich zudem der F.\_\_\_\_\_ angeschlossen. Die Vorinstanz entgegnet hierzu, der Anschluss erfolge rückwirkend und habe auch Gültigkeit für das Jahr 2019, selbst wenn der Beschwerdeführer kein obligatorisch zu versicherndes Personal beschäftigt habe. Der Anschluss bestehe beim Ausbleiben einer Kündigung weiter.

### **E. 7.2**

Beschäftigt ein Arbeitgeber vorübergehend kein obligatorisch zu versicherndes Personal, so besteht ein unbefristeter Zwangsanschluss ohne Kündigung bzw. ohne neuen Anschluss an

eine andere Vorsorgeeinrichtung grundsätzlich dennoch weiter, wobei in dieser Zeit keine Beiträge zu entrichten sind (vgl. statt vieler Urteil des BGer 9C\_141/2013 vom 7. April 2013 E. 2.1 sowie Urteile des BVerger A-7718/2015 vom 28. Juli 2016 E. 4.4.1 und A-7102/2014 vom 11. Mai 2016 E. 3.2.2 je mit Hinweisen). Im vorliegenden Fall beschäftigte der Beschwerdeführer im Jahr 2019 gemäss Lohndeklaration drei Arbeitnehmer, die entweder nur einen Monat beschäftigt waren (H.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_) oder mit einem auf ein Jahr hochgerechneten Einkommen von Fr. 20'355.- (Fr. 15'266.- : 9 x 12) unter der Eintrittsschwelle für den im Jahr 2019 geltenden Mindestlohn von Fr. 21'330.- (J.\_\_\_\_\_) lagen. Aktenkundig ist somit, dass der Beschwerdeführer nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit C.\_\_\_\_\_ im November 2018 bis Ende 2019 kein versicherungspflichtiges Personal mehr beschäftigte und sich danach ab dem 3. Januar 2020 der F.\_\_\_\_\_, anschloss (B-act. 10 Beilage). Der Umstand, dass mit dem Neuanschluss bei der F.\_\_\_\_\_ ab Januar 2020 unbestrittenermassen eine Doppelversicherung besteht, führt nicht zu einer formlosen Auflösung des rechtmässig verfügten Zwangsanschlusses. Wie das Bundesgericht im Urteil 9C\_141/2013 vom 7. April 2013 E. 2 ausdrücklich festhielt, ist ein rechtmässig verfügter Zwangsanschluss - auch wenn zwischenzeitlich ein Anschluss an eine andere Vorsorgeeinrichtung erfolgte und insofern eine unzulässige Doppelversicherung besteht (vgl. BGE 120 V 15 E. 4a) - ordnungsgemäss zu kündigen. Im vorliegenden Fall gilt diesbezüglich Folgendes: Gemäss Ziff. 2 des Dispositivs der Verfügung betreffend Zwangsanschluss per 1. August 2018 ergeben sich die Rechte und Pflichten aus den im Anhang beschriebenen Anschlussbedingungen, welche einen integrierenden Bestandteil der angefochtenen Verfügung bilden. Art. 6 der Anschlussbedingungen sieht unter dem Titel "Ende" vor, dass der Anschluss beidseitig unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils per Jahresende gekündigt werden kann. Indessen werde die Kündigung durch den Arbeitgeber u.a. nur dann wirksam, wenn der Arbeitgeber den Nachweis erbringe, dass die Personalvorsorge auf eine andere registrierte Vorsorgeeinrichtung übertragen werde. Damit ist auch die Nichtbefristung des Zwangsanschlusses durch die Vorinstanz zu bestätigen.

## **E. 8**

Nicht zu beanstanden und vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten ist die Auferlegung der Kosten für die Verfügung sowie die Durchführung des Zwangsanschlusses in der Höhe von Fr. 825.- (vgl. E. 3.5).

## **E. 9**

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist zusammenfassend festzuhalten, dass die Vorinstanz zu Recht einen Zwangsanschluss i.S.v. Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG verfügt hat, da C.\_\_\_\_\_ obligatorisch zu versichern war (E. 5.2) und ein gesetzlicher Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung entstanden ist (vgl. E. 6). Der Anschluss ist zu Recht unbefristet erfolgt (vgl. 7.2). Die Beschwerde ist damit abzuweisen und die angefochtene Verfügung zu bestätigen.

## **E. 10**

Zu befinden bleibt über die Verfahrenskosten und eine allfällige Parteient-schädigung.

### **E. 10.1**

Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer die Kosten für das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG). Diese sind auf Fr. 700.- festzusetzen (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die

Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE; SR 173.320.2]). Der einbezahlte Kostenvorschuss in gleicher Höhe ist zur Bezahlung der Verfahrenskosten zu verwenden.

#### **E. 10.2**

Weder dem nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer noch der Vorinstanz ist eine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. VGKE).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.