

# SG\_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2017/11 vom 23. April 2019

Sg Versicherungsgericht, 2019-04-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg\\_publicationen\\_BV\\_2017\\_11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_BV_2017_11)

FR: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2017/11 du 23 avril 2019

IT: SG\_VERSICHERUNGSGERICHT BV 2017/11 del 23 aprile 2019

## Regeste

Art. 23 ff. BVG. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger berufsvorsorgerechtlich zu versichern, zumal dieser einen auf weniger als drei Monate befristeten Einsatzvertrag abgeschlossen hatte. Der Geltungsbereich des anwendbaren GAV erstreckt sich nicht auf die Beklagte, weshalb sie den Kläger auch trotz seiner Unterhaltspflicht nicht versichern musste. Abweisung der Klage (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 23. April 2019, BV 2017/11).

## Erwägungen

### E. 1

1.1 Gemäss Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) bezeichnet jeder Kanton ein Gericht, das als letzte kantonale Instanz über Streitigkeiten unter anderem zwischen Vorsorgeeinrichtungen und Anspruchsberechtigten entscheidet. Im Kanton St. Gallen ist nach Art. 65 Abs. 1 lit. ebis des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRP; sGS 951.1) das Versicherungsgericht zuständig für Streitigkeiten nach Art. 73 BVG. 1.2 Gerichtsstand ist nach Art. 73 Abs. 3 BVG der Sitz oder Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebes, bei dem der Versicherte angestellt wurde. Vorliegend ist die örtliche Zuständigkeit des Versicherungsgerichts zu bejahen, weil sich der Sitz der Beklagten in H.\_\_\_\_ befindet (act. G1.6). 1.3 Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe seine Forderungen an die Stadt G.\_\_\_\_ abgetreten und sei daher vorliegend nicht aktivlegitimiert (act. G11). Im Recht liegt ein vom Kläger am 4. bzw. 5. Oktober 2016 unterzeichnetes Dokument der Stadt G.\_\_\_\_. In diesem ist festgehalten, der Kläger trete gestützt auf Art. 39 Abs. 1 BVG in Verbindung mit §19 des Sozialhilfegesetzes des Kantons I.\_\_\_\_ allfällige Nachzahlungen von BVG-Renten oder BVG-Kapitalauszahlungen an die Stadtgemeinde G.\_\_\_\_, Sozialdepartement Soziale Dienste, ab. Die Sozialen Dienste G.\_\_\_\_ hätten den Kläger und dessen Familie seit 1. September 2016 vorschussweise unterstützt (act. G11.8). Wie der Kläger zu Recht geltend macht, ist das Dokument jedoch nicht als eigentliche Abtretung (Zession im Sinne von Art. 164 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [OR; SR 220]) zu verstehen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es der Wille des Klägers und der Stadt G.\_\_\_\_ war, eine Zahlungsanweisung zu vereinbaren (vgl. act. G15). Gemäss dem letzten Absatz des genannten Dokuments weist der Kläger die Beklagte an, die (allfällige) Nachzahlung auf das näher bezeichnete Konto der Sozialen Dienste G.\_\_\_\_ zu überweisen. Zudem ist erwähnt, der Kläger mache zurzeit mit Hilfe seines Rechtsanwaltes Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend (act. G11.8). Dies deutet darauf hin, dass die Stadt G.\_\_\_\_ nicht beabsichtigte, die Ansprüche des Klägers selbst durchzusetzen. Schliesslich bezieht sich die

Abtretung auch lediglich auf allfällige Nachzahlungen, nicht auf laufende oder zukünftige Leistungen (ob eine solche Abtretung zulässig wäre, ist vorliegend nicht zu prüfen). Es ist demnach nicht von einer Zession auszugehen, weshalb der Kläger vorliegend aktivlegitimiert ist. 1.4 Der Kläger klagte in seiner ursprünglichen Klage sowohl gegen die Beklagte als auch gegen die Arbeitgeberin (act. G1). Nach einem entsprechenden Hinweis der Verfahrensleitung (act. G2) verzichtete der Kläger auf den Einbezug der Arbeitgeberin in das Verfahren (act. G3). Deren Passivlegitimation ist damit nicht weiter zu prüfen. 1.5 Da auch sämtliche übrigen prozessualen Voraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Klage einzutreten.

## **E. 2**

Zwischen den Parteien umstritten und vorliegend zu prüfen ist der Anspruch des Klägers auf eine Invalidenrente und eine Invalidenkinderrente gegenüber der Beklagten. Gemäss Art. 23 Abs. 1 lit. a BVG haben Personen, die im Sinn der Invalidenversicherung zu mindestens 40% invalid sind und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert waren, Anspruch auf Invalidenleistungen. Nach Art. 24 Abs. 1 BVG setzt der Anspruch auf eine volle Invalidenrente eine mindestens 70%ige Invalidität im Sinn der IV voraus (lit. a). Eine Dreiviertelsrente kommt zur Ausrichtung bei mindestens 60%iger Invalidität (lit. b). Eine halbe Rente wird bei mindestens hälftiger Invalidität (lit. c) und eine Viertelsrente bei mindestens 40%iger Invalidität ausgerichtet (lit. d). Versicherte, denen eine Invalidenrente zusteht, haben für jedes Kind, das im Falle ihres Todes eine Waisenrente beanspruchen könnte, Anspruch auf eine Kinderrente in Höhe der Waisenrente. Für die Kinderrente gelten die gleichen Berechnungsregeln wie für die Invalidenrente (Art. 25 Abs. 1 BVG).

## **E. 3**

Vorerst ist zu beurteilen, ob der Kläger bei der Beklagten überhaupt versichert war. 3.1 Der GAV Personalverleih enthält allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen. Gemäss Art. 3 Abs. 1 gilt er auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter gewissen Voraussetzungen die gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von im Einsatzbetrieb geltenden GAV. Nicht übernommen werden unter anderem die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung und berufliche Vorsorge, sofern die im GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen allgemeinverbindlich erklärten GAV sind (Art. 3 Abs. 2). Auch für den im massgeblichen Zeitpunkt 2014 nicht-allgemeinverbindlichen, im Einsatzvertrag (act. G1.11) erwähnten GAV für das Plattenlegergewerbe gilt dieser Vorrang (Anhang 1 des GAV Personalverleih). Dieser enthält jedoch keine spezifischen berufsvorsorgerechtlichen Bestimmungen (abrufbar unter <http://www.gav-service.ch>

<http://www.gav-service.ch/Contract.aspx?stellaNumber=365002&versionName=12#DokumenteLinks> / zuletzt abgerufen am 20. März 2019). 3.2 Die Beklagte macht geltend, der Kläger sei aufgrund seines auf unter drei Monate befristeten Einsatzvertrages nicht versichert gewesen (act. G11, G19). 3.2.1 Die obligatorische Versicherung beginnt laut Art. 10 Abs. 1 BVG grundsätzlich mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses. Gemäss Art. 1j der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2; SR 831.441.1) sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten jedoch nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt; vorbehalten ist Artikel 1k BVV 2. Dieser

bestimmt, Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen seien nur dann der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird (lit. a, Satz 1); oder 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 (lit. b, Satz 1). Der Art. 3 der Zusatzvereinbarungen für den Vorsorgeplan 013 "Freelance Eco" der Beklagten hält unter anderem fest, der Versicherungsbeginn sei sofort, wenn der ununterbrochene Einsatz 13 Arbeitswochen überschreite bzw. ab der 14. Arbeitswoche, wenn sich, trotz einer ursprünglich vorgesehenen kürzeren Dauer, der Einsatz über die 13. Woche hinausziehe (act. G1.4). Laut Art. 31 Abs. 2 des GAV Personalverleih sind Arbeitnehmende, sofern der Vertrag nicht auf unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde, ab der 14. Arbeitswoche obligatorisch zu versichern (act. G1.2). Dies stimmt im Wesentlichen mit der Regelung in den Zusatzvereinbarungen der Beklagten überein.

3.2.2 Der Kläger unterzeichnete am 13. Juni 2014 einen Einsatzvertrag mit Arbeitsbeginn am 16. Juni 2014. Bezüglich der Einsatzdauer wurde festgehalten, der Einsatzvertrag "ende mit dem Auftragsende beim Einsatzbetrieb oder spätestens am 7. September 2014" (act. G1.11). Zwischen dem Kläger und dem Einsatzbetrieb bzw. der Arbeitgeberin war in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren umstritten, wann der Einsatz endete. Das Kantonsgericht des Kantons J. \_\_\_ kam in seinem Entscheid vom 1. Juli 2016 mit überzeugenden Erwägungen zum Schluss, der Einsatzvertrag sei per 24. Juli 2014 rechtsgültig gekündigt worden (act. G1.14, E. 6.8). Selbst wenn man diese umstrittene Kündigung für rechtsungültig erachten würde, hätte der Einsatzvertrag aber spätestens am 7. September 2014 geendet. Er war damit von Anfang an auf maximal 12 Wochen bzw. weniger als drei Monate befristet (vgl. act. G1.11). Die Dauer des Einsatzes war im Sinne von Art. 19 Abs. 2 lit. c des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG; SR 823.11) genügend klar bestimmbar. Auch die Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zum AVG, auf welche der Kläger verweist (act. G1), hält lediglich fest, befristete Arbeitsverträge endeten grundsätzlich automatisch mit Ablauf der Einsatzdauer. Es sei jedoch zulässig, auch bei befristeten Arbeitsverträgen vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten vorzusehen (S. 96, abrufbar unter [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit\\_und\\_Arbeitsbeziehungen/merkblaetter/Weisungen\\_Erlauterungen\\_Arbeitsvermittlungsgesetz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/merkblaetter/Weisungen_Erlauterungen_Arbeitsvermittlungsgesetz.html), zuletzt abgerufen am 20. März 2019).

Weshalb die Befristung des vorliegenden Einsatzvertrages, wie vom Kläger geltend gemacht, nicht zulässig gewesen sein und nur zur Umgehung der Versicherungspflicht nach BVG gedient haben sollte (act. G15), ist nicht ersichtlich. Mit der Beklagten (act. G19) ist darauf hinzuweisen, dass Einsatzzeiten bei Temporärarbeiten häufig kurz sind und eine Dauer auch von weniger als drei Monaten geläufig ist. Bei einer Kündigung per 24. Juli 2014 dauerte der tatsächliche Einsatz gar nur sechs Wochen (vgl. dazu auch das Urteil des Kantonsgerichts J. \_\_\_, act. G1.14, S. 2, Ziff. 3). Der Kläger erklärte sich ausserdem offensichtlich mit den Bedingungen des Einsatzvertrages einverstanden, als er diesen unterzeichnete. Auch das Kantonsgericht J. \_\_\_ kam im Übrigen zum Schluss, die Befristung sei zulässig, es handle sich um einen auf eine Maximaldauer befristeten Arbeitsvertrag (act. G1.11, E. 5.3).

3.2.3 Folglich handelte es sich um einen auf unter drei Monate befristeten Einsatzvertrag, für den weder gemäss GAV noch gemäss Zusatzvereinbarungen der Beklagten eine obligatorische Versicherungspflicht bestand. 3.3

Der Kläger ist unbestritten unterhaltspflichtig für seinen 2004 geborenen Sohn (act. G1, G1.7). Gemäss Art. 31 Abs. 2 des GAV Personalverleih unterstehen Arbeitnehmende mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern ab dem ersten Tag der obligatorischen Versicherungspflicht (act. G1.2). Im Anschlussvertrag sowie den Zusatzvereinbarungen der Beklagten finden sich keine entsprechenden Bestimmungen (act. G1.3 f.). Entgegen dem Standpunkt des Klägers verpflichtet die genannte Bestimmung des GAV die Beklagte nicht, obwohl sie für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Da Arbeits- und Vorsorgevertrag unterschiedliche Rechtsverhältnisse zwischen verschiedenen Rechtssubjekten regeln, können durch Arbeitsvertrag grundsätzlich keine verbindlichen Regelungen zu Lasten einer nicht am Vertrag beteiligten Vorsorgeeinrichtung getroffen werden. Dies gilt für Einzel- wie für Gesamtarbeitsverträge. Zwar können gesamtarbeitsvertraglich im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die als solche nicht Vertragspartei sind, unmittelbar oder mittelbar Rechte und Pflichten begründet werden, wie beispielsweise die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer im Rahmen der beruflichen Vorsorge für bestimmte Minimalleistungen im Invaliditätsfall zu versichern. Diese gesamtarbeitsvertragliche Besonderheit gilt jedoch, trotz der grossen Bedeutung der GAV für die berufliche Vorsorge, nicht auch im Verhältnis zwischen einer Vorsorgeeinrichtung und einem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Vielmehr müssen die Rahmen- und Mindestbedingungen eines GAV zur beruflichen Vorsorge in den Statuten oder dem Reglement der einzelnen Vorsorgeeinrichtung umgesetzt werden, damit sie greifen (BGE 120 V 340, E. 3b mit Hinweisen, vgl. BGE 120 V 26, Urteil des Bundesgerichts vom 14. März 2008, 9C\_568/2007, E. 4.2). Es sind entgegen der Ansicht des Klägers keine Gründe ersichtlich, weshalb aufgrund der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des vorliegenden GAV von dieser Rechtsprechung abgewichen werden sollte. Eine Allgemeinverbindlicherklärung dient lediglich dazu, den Geltungskreis eines Gesamtarbeitsvertrages auf weitere Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszudehnen, macht ihn jedoch nicht für Dritte, insbesondere Vorsorgeeinrichtungen, verbindlich. Demnach war die Regelung des GAV, wonach Arbeitnehmende mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern obligatorisch ab dem ersten Tag zu versichern sind, für die Beklagte nicht verbindlich. Ob die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen wäre, für eine entsprechende Versicherung zu sorgen, und welche Folgen eine allfällige Unterlassung nach sich ziehen könnte, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Der vom Kläger angeführte Bundesgerichtsentscheid 9C\_464/2015 vom 31. Mai 2016 hält lediglich fest, dass der Vorsorgeschutz auch im überobligatorischen Vorsorgebereich mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt, beginnt und an dem Tag endet, an welchem der Arbeitnehmer die Vorsorgeeinrichtung verlässt (E. 5.5.1). Daraus kann nicht geschlossen werden, dass der Kläger unabhängig von einer entsprechenden Meldung der Arbeitgeberin an die Beklagte aufgrund seiner Unterstützungspflicht gegenüber seinem Sohn "automatisch" versichert gewesen wäre (vgl. act. G1). 3.4 In den Zusatzvereinbarungen für den Vorsorgeplan 013 "Freelance Eco" ist ausserdem festgehalten, der Versicherungsbeginn sei auf Verlangen des Arbeitnehmers sofort (act. G1.4; Art. 3). Es bestehen jedoch keine Hinweise darauf, dass der Kläger bei Abschluss des Einsatzvertrages oder allenfalls während des Arbeitseinsatzes eine Versicherungsunterstellung verlangt hätte. Der Kläger brachte zwar vor, er habe seinem Betreuer bei der Arbeitgeberin bei Vertragsschluss mitgeteilt, dass er Vater eines minderjährigen Sohnes sei und damit Anspruch auf eine Kinderzulage besitze. Der Betreuer habe ihm erklärt, dies werde später noch geregelt (act. G1, G15). Aus dieser umstrittenen Aussage (vgl. act. G11) lässt sich jedoch nicht ableiten, dass der Kläger gegenüber der

Arbeitgeberin oder dem Einsatzbetrieb den konkreten Wunsch nach einer berufsvorsorgerechtlchen Versicherung geäussert hätte. Gegen ein solches Verlangen spricht auch die Tatsache, dass mit dem Einsatzvertrag Sozialabzüge nach Art und Höhe explizit genannt wurden, diese jedoch die berufliche Vorsorge nicht umfassten (act. G1.11). 3.5 Zusammengefasst bestand damit keine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger berufsvorsorgerechtlich zu versichern. Mangels Versicherung hat der Kläger keinen Anspruch auf Leistungen gegenüber der Beklagten.

#### **E. 4**

4.1 Nach dem Gesagten ist die Klage abzuweisen. 4.2 Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 73 Abs. 2 BVG). 4.3 Entsprechend dem Verfahrensausgang hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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