



Stiftung Auffangeinrichtung BVG
Fondation institution supplétive LPP
Fondazione istituto collettore LPP



BVG

Berufliche Vorsorge
Arbeitgeber

BVG Berufliche Vorsorge Arbeitgeber

Adressatenkreis

Diese Broschüre richtet sich an alle Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die obligatorische berufliche Vorsorge bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern, sowie an unsere Partnerorganisationen.

Gesetzestexte

Auf der Website der Schweizerischen Eidgenossenschaft fedlex.admin.ch finden Sie unter «Systematische Rechtssammlung (SR)» den Gesetzeswortlaut verschiedener Gesetze und Verordnungen.

Wichtig für Sie sind das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und die Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV2).

Rechtlicher Hinweis

Die Auffangeinrichtung ist eine Vorsorgeeinrichtung. Sie ist gemäss Art. 60 BVG u.a. verpflichtet:

- a. Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen, anzuschliessen,
- b. Arbeitgeber auf deren Begehren anzuschliessen,
- c. Personen als freiwillige Versicherte aufzunehmen,
- d. die Leistungen nach Art. 12 BVG auszurichten.

Die Auffangeinrichtung kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben Verfügungen erlassen. Diese sind vollstreckbaren Urteilen im Sinne von Art. 80 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) gleichgestellt.

Die Auffangeinrichtung ist nicht verpflichtet, laufende Rentenverpflichtungen zu übernehmen.

Diese Broschüre dient dazu, Informationen in aller Kürze zugänglich zu machen und erhebt nicht den Anspruch, vollständig zu sein. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website aeis.ch. Aus dieser Broschüre können keine Rechte abgeleitet werden. Sie hat daher lediglich informativen Charakter und ist unverbindlich. Es gelten die gültigen gesetzlichen Bestimmungen sowie die Reglemente und Vorsorgepläne der Stiftung Auffangeinrichtung BVG.

Auftrag

Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG versteht ihre Dienstleistung im Sinne eines Sicherheitsnetzes, welches das Angebot der Marktteilnehmerinnen und Marktteilnehmer in der beruflichen Vorsorge ergänzt. Sie bietet ihren Kundinnen und Kunden sowie den Partnerorganisationen finanzielle Sicherheit und Leistung in hoher Qualität an.

Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG nimmt insbesondere die Aufgaben gemäss Art. 60 BVG wahr.

Sie hat darin von der Schweizerischen Eidgenossenschaft u.a. folgende Aufträge erhalten:

- Sie schliesst Arbeitgeber auf deren Begehren an.
- Sie schliesst Arbeitgeber zwangsweise an, welche ihrer Pflicht zum Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung nicht nachkommen.

Was heisst das konkret für Sie?

Die obligatorische berufliche Vorsorge bildet die 2. Säule des schweizerischen Sozialversicherungssystems. Die Pensionskassen sind zusammen mit der 1. Säule dazu da, Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Hinterlassenen bei Erwerbsausfall durch Pensionierung oder Invalidität und Tod die Fortsetzung des bisherigen Lebensstandards in angemessener Weise zu ermöglichen.

Wenn Sie sich bei keiner Vorsorgeeinrichtung, d.h. bei keiner Pensionskasse angeschlossen haben und BVG-pflichtiges Personal beschäftigen, müssen Sie sich bei uns anschliessen lassen.

Als Arbeitgeber können Sie die obligatorische berufliche Vorsorge Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch freiwillig bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern. Das ist in der Regel mit weniger Unkosten verbunden als ein Zwangsanschluss.

Wie ist die Broschüre aufgebaut?

Auf den nächsten Seiten finden Sie Erläuterungen zu verschiedenen Situationen und Begriffen im Zusammenhang mit der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Das Inhaltsverzeichnis ist so aufgebaut, dass Sie aufgrund von Oberbegriffen (Hauptkapitel A bis S) nach der passenden Frage suchen können und die Antwort auf der entsprechenden Seite finden.

Am Anfang des Inhaltsverzeichnisses finden Sie die relevanten und aktuellen Gesetzesänderungen unter der römischen Zahl I.

Wir empfehlen Ihnen, die Broschüre vollständig zu lesen, weil die einzelnen Fragen und Antworten einen inneren, logischen Zusammenhang haben.

Zürich, Januar 2025 | Ihre Stiftung Auffangeinrichtung BVG

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| BVG Berufliche Vorsorge Arbeitgeber | 2 |
| Adressatenkreis | 2 |
| Gesetzestexte | 2 |
| Rechtlicher Hinweis | 2 |
| Auftrag | 2 |
| Was heisst das konkret für Sie? | 3 |
| Wie ist die Broschüre aufgebaut? | 3 |
| I. Information zu Gesetzesänderungen | 8 |
| a. Das ordentliche Rentenalter heisst Referenzalter | 8 |
| b. Das Referenzalter für Frauen ist 65 Jahre | 8 |
| c. Übergangsregelung für Frauen mit Jahrgängen 1960 bis 1964 | 8 |
| A. Zuständigkeit | 8 |
| 1. Wann ist die Stiftung Auffangeinrichtung BVG meine Ansprechpartnerin? | 8 |
| 2. Wer ist in der Stiftung Auffangeinrichtung BVG meine Ansprechpartnerin? | 8 |
| B. Obligatorische Versicherung | 8 |
| 3. Muss ich als Arbeitgeber einer Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG angeschlossen sein? | 8 |
| C. Zwangsanschluss | 9 |
| 4. Ich werde als Arbeitgeber von der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zwangsweise angeschlossen. Weshalb? | 9 |
| 5. Kann ich als Arbeitgeber die Frist verlängern, um die Unterlagen zur Vermeidung eines Zwangsanschlusses einzureichen? | 9 |
| 6. Kann ich als Arbeitgeber gegen die Verfügung des Zwangsanschlusses etwas unternehmen, wenn ich mit dieser nicht einverstanden bin? | 9 |
| D. Versicherungspflicht | 10 |
| 7. Muss ich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeitsverhältnissen von kurzer Dauer ebenfalls versichern? | 10 |
| 8. Wer ist zuständig für die Vorsorge der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, welche im Rahmen eines Personalverleihs in einem Einsatzbetrieb beschäftigt sind? | 10 |
| E. Anmeldung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 10 |
| 9. Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber im Handelsregister als Aktiengesellschaft, als Gesellschaft mit beschränkter Haftung, als Verein oder als Kollektivgesellschaft eingetragen bin? | 10 |
| 10. Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber eine Einzelfirma führe oder Arbeitgeber im Rahmen meines Privathaushaltes bin? | 11 |
| 11. Was müssen wir tun, wenn wir als Arbeitgeber ein Verein sind, der nicht im Handelsregister eingetragen ist? | 11 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 12. | Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber den Firmensitz in der EU/EFTA und UK sowie keine Betriebsstätte in der Schweiz habe? | 11 |
| 13. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich eine Reinigungskraft, eine Gärtnerin oder einen Kinderbetreuer angestellt habe und ich mich bei keiner anderen Vorsorgeeinrichtung anschliessen kann? | 12 |
| 14. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn meine bisherige Vorsorgeeinrichtung den Anschlussvertrag gekündigt hat und ich mich keiner anderen Vorsorgeeinrichtung anschliessen kann? | 12 |
| 15. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich früher keine BVG-pflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatte, im letzten Jahr aber ein oder mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als den BVG-pflichtigen Lohn verdient haben? | 12 |
| F. | Kündigung | 13 |
| 16. | Kann ich den Anschlussvertrag bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG kündigen? | 13 |
| G. | Beiträge | 13 |
| 17. | Was muss ich als Arbeitgeber finanzieren? | 13 |
| 18. | Wie erfahre ich als Personalverleiher, welche Beiträge ich für meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entrichten muss? | 13 |
| H. | Mutation Firmendaten | 14 |
| 19. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn sich die Angaben meiner Firma ändern? | 14 |
| I. | Neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 14 |
| 20. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer habe? | 14 |
| J. | Austretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 14 |
| 21. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und ein neues Arbeitsverhältnis eingehen? | 14 |
| 22. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und noch keine neue Stelle haben oder nicht mehr BVG-pflichtig sind? | 15 |
| 23. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und eine Barauszahlung ihrer Freizügigkeitsleistung wünschen? | 15 |
| K. | Persönlicher Ausweis | 15 |
| 24. | Kann ich als Arbeitgeber einen persönlichen Ausweis für meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestellen? | 15 |
| L. | Pensionierung | 16 |
| 25. | Wann entsteht der Anspruch auf Altersleistungen? | 16 |
| 26. | Welche Grundvoraussetzung muss für den Anspruch auf Altersleistungen erfüllt sein? | 16 |
| 27. | Wie werden die Altersleistungen bezahlt? | 16 |
| 28. | Was muss ich tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Referenzalter erreicht haben und eine Rente beziehen möchten? | 17 |
| 29. | Was muss ich tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Referenzalter erreicht haben und ihr Altersguthaben als Kapital beziehen wollen? | 17 |

| | | |
|------------------------------------|---|-----------|
| 30. | Ist eine Kapitalauszahlung immer möglich? | 17 |
| 31. | Können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig pensionieren lassen und eine Rente beziehen? | 17 |
| 32. | Gibt es Fristen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beachten müssen, wenn sie sich frühzeitig pensionieren lassen und eine Rente beziehen wollen? | 17 |
| 33. | Können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig pensionieren und ihr Altersguthaben als Kapital auszahlen lassen? | 17 |
| 34. | Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Pensionierung aufschieben, wenn sie das Referenzalter erreicht haben? | 18 |
| 35. | Gibt es Fristen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beachten müssen, wenn sie ihre Pensionierung aufschieben wollen? | 18 |
| 36. | Können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilweise pensionieren lassen? | 18 |
| 37. | Erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Pensionierung Kinderrenten? | 18 |
| M. Arbeitsunfähigkeit | | 19 |
| 38. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit mehr als 30 Tagen arbeitsunfähig sind? | 19 |
| 39. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit mehr als drei Monaten arbeitsunfähig sind? | 19 |
| 40. | Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine IV-Rente erhalten? | 19 |
| N. Beitragsbefreiung | | 20 |
| 41. | Was bedeutet Beitragsbefreiung? | 20 |
| O. Invalidenrente | | 20 |
| 42. | Was bedeutet Invalidenrente aus der beruflichen Vorsorge? | 20 |
| 43. | Was bedeutet Invalidenkinderrente aus der beruflichen Vorsorge? | 21 |
| P. Todesfall | | 21 |
| 44. | Welche Unterlagen müssen Hinterlassene von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einreichen? | 21 |
| Q. Kapitalabfindung | | 21 |
| 45. | Was bedeutet Kapitalabfindung? | 21 |
| R. Änderung der Personalien | | 22 |
| 46. | Was muss ich einreichen, wenn der Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geändert hat? | 22 |
| 47. | Was muss ich einreichen, wenn der Zivilstand der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat? | 22 |
| 48. | Was muss ich einreichen, wenn der Name der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat? | 22 |
| 49. | Was muss ich einreichen, wenn die Adresse der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat? | 22 |

| | | |
|------------------------------|---|-----------|
| 50. | Was muss ich einreichen, wenn die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer ein anderes Geschlecht angenommen haben? | 23 |
| S. Vollmachten | | 23 |
| 51. | Was benötigt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG, um Auskunft an Drittpersonen erteilen zu können? | 23 |
| 52. | Was benötigt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG, damit mich eine Drittperson rechtlich vertreten kann? | 23 |
| Kontaktstellen | | 24 |
| Compliance | | 25 |
| Partnerorganisationen | | 26 |
| Aufsicht | | 26 |

I. Information zu Gesetzesänderungen

a. Das ordentliche Rentenalter heisst Referenzalter

Ab dem 1. Januar 2024 wird nicht mehr vom ordentlichen Rentenalter, sondern vom Referenzalter gesprochen. Somit wurden die Begriffe wie ordentliches Rentenalter, ordentliches Pensionierungsalter, AHV-Alter etc. mit dem Begriff Referenzalter ersetzt.

b. Das Referenzalter für Frauen ist 65 Jahre

Ab dem 1. Januar 2024 wird das Referenzalter für Frauen von 64 auf 65 Jahre erhöht. Demzufolge werden Frauen ebenso wie Männer mit 65 Jahren ordentlich pensioniert.

c. Übergangsregelung für Frauen mit Jahrgängen 1960 bis 1964

Für Frauen mit Jahrgang 1960 ist das Referenzalter immer noch bei 64 Jahren. Für Frauen mit Jahrgang 1961 ist das Referenzalter bei 64 Jahren und 3 Monaten, mit Jahrgang 1962 bei 64 Jahren und 6 Monaten und mit Jahrgang 1963 bei 64 Jahren und 9 Monaten. Für Frauen mit Jahrgängen 1964 und jünger ist das Referenzalter dann regulär bei 65 Jahren.

A. Zuständigkeit

1. Wann ist die Stiftung Auffangeinrichtung BVG meine Ansprechpartnerin?

Der Regelfall: Sie haben als Arbeitgeber die obligatorische berufliche Vorsorge Ihrer BVG-pflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei uns versichert.

Der zweite Fall: Sie haben als Arbeitgeber die obligatorische berufliche Vorsorge bei uns versichert, weil andere Vorsorgeeinrichtungen Ihre Aufnahme verweigert haben oder weil die bisherige Vorsorgeeinrichtung Ihren Anschlussvertrag gekündigt hat.

Der dritte Fall: Sie haben als Arbeitgeber Ihre gesetzliche Verpflichtung zur beruflichen Vorsorge verpasst und wurden zwangsweise bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG angeschlossen.

In all diesen Fällen sind wir Ihre Ansprechpartnerin.

2. Wer ist in der Stiftung Auffangeinrichtung BVG meine Ansprechpartnerin?

Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG ist gesetzlich verpflichtet, regionale Zweigstellen zu unterhalten.

Die Zweigstellen sind in Zürich für die Deutschschweiz, in Bellinzona für das Tessin und in Lausanne für die Westschweiz zuständig.

B. Obligatorische Versicherung

3. Muss ich als Arbeitgeber einer Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG angeschlossen sein?

Ja, wenn Sie BVG-pflichtiges Personal beschäftigen.

Alle Arbeitgeber, die obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen einer registrierten Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein (Art. 11 Abs. 1 BVG). Sie finden das Merkblatt «Anschlusspflicht an eine Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG» auf unserer Website aeis.ch.

C. Zwangsanschluss

4. Ich werde als Arbeitgeber von der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zwangsweise angeschlossen. Weshalb?

Seit dem 1. Januar 2005 überprüfen die AHV-Ausgleichskassen, ob die von ihr erfassten Arbeitgeber einer registrierten Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind. Trifft dies nicht zu, fordern sie den Arbeitgeber auf, sich innerhalb von zwei Monaten anzuschliessen.

Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht fristgemäss nach, meldet die AHV-Ausgleichskasse den Arbeitgeber der entsprechenden Zweigstelle der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zum rückwirkenden Anschluss an.

Der Arbeitgeber erhält nun unter Gewährung des rechtlichen Gehörs eine letzte Frist von 60 Tagen, um einen bestehenden Anschluss nachzuweisen.

Lässt der Arbeitgeber auch diese Frist von 60 Tagen verstreichen, wird der Zwangsanschluss verfügt. Gegen diese Verfügung kann der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht einreichen.

Wenn die Verfügung rechtskräftig wird, d.h. wenn die Frist unbenutzt verstreicht oder die Beschwerde definitiv abgewiesen wird, erstellt die Zweigstelle der Stiftung Auffangeinrichtung BVG die Abrechnung und stellt diese dem Arbeitgeber zu.

Zu den normalen Risiko- und Sparbeiträgen stellt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG dem Arbeitgeber den von ihm verursachten Verwaltungsaufwand in Rechnung. Die entsprechenden Kosten finden Sie im Kostenreglement auf unserer Website aeis.ch.

5. Kann ich als Arbeitgeber die Frist verlängern, um die Unterlagen zur Vermeidung eines Zwangsanschlusses einzureichen?

Nach Erhalt des rechtlichen Gehörs können Sie für eine Fristverlängerung einen schriftlichen Antrag stellen. Eine Fristerstreckung von maximal 30 Tagen wird einmalig bewilligt.

6. Kann ich als Arbeitgeber gegen die Verfügung des Zwangsanschlusses etwas unternehmen, wenn ich mit dieser nicht einverstanden bin?

Sie können innert 30 Tagen eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht gegen die Verfügung einreichen.

Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG wird von einem Zwangsanschluss absehen, wenn Sie als Arbeitgeber einen der beiden folgenden Nachweise erbringen:

- Sie sind bereits einer anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen. In diesem Fall benötigen wir von Ihnen eine Kopie des Anschlussvertrages mit dieser Vorsorgeeinrichtung.
- Sie können schriftlich belegen, dass Sie als Betrieb kein BVG-pflichtiges Personal mehr beschäftigen.

D. Versicherungspflicht

7. Muss ich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeitsverhältnissen von kurzer Dauer ebenfalls versichern?

Ja, je nach Situation besteht bei Arbeitsverhältnissen von kurzer Dauer ebenfalls eine Versicherungspflicht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder Einsätzen sind grundsätzlich der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate dauert. Auch sind sie unterstellt, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze beim gleichen Unternehmen länger als drei Monate dauern und allfällige Unterbrüche drei Monate nicht übersteigen.

8. Wer ist zuständig für die Vorsorge der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer, welche im Rahmen eines Personalverleihs in einem Einsatzbetrieb beschäftigt sind?

Unternehmen, die solches Personal verleihen, müssen dieses Personal entsprechend den gesetzlichen Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge versichern.

E. Anmeldung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9. Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber im Handelsregister als Aktiengesellschaft, als Gesellschaft mit beschränkter Haftung, als Verein oder als Kollektivgesellschaft eingetragen bin?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern möchten, übermitteln Sie uns bitte in diesem Fall Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die folgenden Unterlagen per Post zu:

- Kopie des Handelsregisterauszuges
- vollständig ausgefüllten «Fragebogen Arbeitgeber» zu Ihrer Firma
- Kopie der Anschlussvereinbarung und ein vollständiges Versicherungsverzeichnis des Vorversicherers, sofern Ihr Betrieb vorher einer anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war
- vollständig ausgefüllte «Anmeldung Arbeitgeber», unterschrieben von einer unterschiftsberechtigten Person der Firma
- vollständig ausgefüllte und von der Firma und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unterzeichnete «Eintrittsmeldung» wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: die «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- wenn ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- wenn die Person bereits wieder ausgetreten ist: zusätzlich die «Austrittsmeldung»

Sie finden die Formulare auf unserer Website aeis.ch.

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

10. Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber eine Einzelfirma führe oder Arbeitgeber im Rahmen meines Privathaushaltes bin?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern möchten, übermitteln Sie uns bitte Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die folgenden Unterlagen per Post zu:

- vollständig ausgefüllten «Fragebogen Arbeitgeber» zu Ihrer Firma Ihre
- Ihre Privatadresse und Ihre Sozialversicherungsnummer
- Kopie der Anschlussvereinbarung und ein vollständiges Versicherungsverzeichnis des Vorversicherers, sofern Ihr Betrieb vorher einer anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war
- vollständig ausgefüllte «Anmeldung Arbeitgeber», unterschrieben von einer unterschreibsberechtigten Person der Firma
- vollständig ausgefüllte und von der Firma und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unterzeichnete «Eintrittsmeldung»
- wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: die «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- wenn die Person bereits wieder ausgetreten ist: zusätzlich die «Austrittsmeldung»

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](#).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

11. Was müssen wir tun, wenn wir als Arbeitgeber ein Verein sind, der nicht im Handelsregister eingetragen ist?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern möchten, übermitteln Sie uns bitte Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die folgenden Unterlagen per Post zu:

- vollständig ausgefüllten «Fragebogen Arbeitgeber» zu Ihrer Firma
- die Privatadresse und die Sozialversicherungsnummer der Vereinspräsidentin oder des Vereinspräsidenten
- Kopie der Anschlussvereinbarung und ein vollständiges Versicherungsverzeichnis des Vorversicherers, sofern Ihr Verein vorher einer anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war
- vollständig ausgefüllte «Anmeldung Arbeitgeber» unterschrieben von einer unterschreibsberechtigten Person des Vereins
- vollständig ausgefüllte von der Firma und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unterzeichnete «Eintrittsmeldung»
- wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: die «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- wenn die Person bereits wieder ausgetreten ist: zusätzlich die «Austrittsmeldung»

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](#).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

12. Was muss ich tun, wenn ich als Arbeitgeber den Firmensitz in der EU/EFTA und UK sowie keine Betriebsstätte in der Schweiz habe?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern möchten, senden Sie uns bitte folgende Unterlagen per Post zu:

- für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, die von ihr bzw. ihm und der Firma vollständig ausgefüllte «Anmeldung Anschluss BoASCH»

- vom Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer unterzeichnete Vereinbarung nach Artikel 21 der Verordnung 987 / 09
- vollständig ausgefüllte von der Firma und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unterzeichnete «Eintrittsmeldung»
- wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: die «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- wenn die Person bereits wieder ausgetreten ist: zusätzlich die «Austrittsmeldung»

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

Hinweis: Auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch) finden Sie einen Überblick über die berufliche Vorsorge in der Schweiz.

Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden im «Vorsorgeplan AN: Obligatorische Vorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» versichert, sofern sie einen BVG-pflichtigen Jahreslohn (mehr als CHF 22'680, ab 2025) beziehen. Der «Vorsorgeplan AN» umfasst alle Leistungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge.

Sie finden den Vorsorgeplan unter Reglemente auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

13. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich eine Reinigungskraft, eine Gärtnerin oder einen Kinderbetreuer angestellt habe und ich mich bei keiner anderen Vorsorgeeinrichtung anschliessen kann?

Wenn der AHV-pflichtige Bruttojahreslohn Ihrer Arbeitnehmerinnen bzw. Ihrer Arbeitnehmer die Eintrittsschwelle von CHF 22'680 (ab 2025) übersteigt, versichert die Stiftung Auffangeinrichtung BVG Sie als Arbeitgeber.

Zu diesem Zweck benötigen wir verschiedene Unterlagen. Dafür verweisen wir auf Ziffer 10 weiter oben.

14. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn meine bisherige Vorsorgeeinrichtung den Anschlussvertrag gekündigt hat und ich mich keiner anderen Vorsorgeeinrichtung anschliessen kann?

Wenn der AHV-pflichtige Bruttojahreslohn Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Eintrittsschwelle von CHF 22'680 (ab 2025) übersteigt, versichert die Stiftung Auffangeinrichtung BVG Sie als Arbeitgeber.

Zu diesem Zweck benötigen wir verschiedene Unterlagen. Dafür verweisen wir auf die Ziffern 9 bis 12 weiter oben.

15. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich früher keine BVG-pflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatte, im letzten Jahr aber ein oder mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr als den BVG-pflichtigen Lohn verdient haben?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch bei Ihnen arbeiten und in Ihrem Betrieb kein Leistungsfall eingetreten ist, können Sie sich als Arbeitgeber rückwirkend bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG freiwillig anschliessen.

Zu diesem Zweck benötigen wir verschiedene Unterlagen. Dafür verweisen wir auf die Ziffern 9 bis 12 weiter oben.

Falls bereits ein Leistungsfall eingetreten ist, sind wir verpflichtet, einen Zwangsanschluss zu prüfen. In diesem Fall bitten wir Sie ebenfalls, uns Ihre Anmeldeunterlagen zuzustellen und verweisen dafür auf die Ziffern 9 bis 12 weiter oben.

F. Kündigung

16. Kann ich den Anschlussvertrag bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG kündigen?

Ja, das können Sie tun.

Wenn Sie Ihren Anschluss bei der Auffangeinrichtung auflösen wollen, senden Sie uns bitte rechtzeitig Ihre vollständig ausgefüllte und unterzeichnete Kündigung zu:

- Die Kündigung muss spätestens sechs Monate vor Vertragsablauf per Jahresende bei uns eingehen.
- Eine andere Vorsorgeeinrichtung muss der Übernahme Ihrer versicherten Personen und allfälliger Rentnerinnen bzw. Rentner (Invaliden-, Hinterlassenen- und Altersrente) zugesagt haben, sofern Ihr Unternehmen weiterhin der beruflichen Vorsorge untersteht (Kopie des Anschlussvertrags oder der schriftlichen Zusage beifügen). Andernfalls benötigen wir einen schriftlichen Nachweis, dass Ihr Betrieb nicht mehr BVG-pflichtig ist.

Eine Kündigung ohne Erfüllung dieser beiden Voraussetzungen können wir nicht akzeptieren (siehe Art. 6 der Anschlussvereinbarung).

G. Beiträge

17. Was muss ich als Arbeitgeber finanzieren?

Der Beitrag des Arbeitgebers muss mindestens gleich hoch sein wie die gesamten Beiträge seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung Auffangeinrichtung BVG die gesamten Beiträge und zieht den reglementarisch festgelegten Beitragsteil der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer von deren Lohn ab.

18. Wie erfahre ich als Personalverleiher, welche Beiträge ich für meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entrichten muss?

Sie können die Beiträge, die Sie für Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der beruflichen Vorsorge entrichten müssen, selbst ermitteln.

Verwenden Sie dafür den «Vorsorgerechner» auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

H. Mutation Firmendaten

19. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn sich die Angaben meiner Firma ändern?

Wenn sich die folgenden Angaben Ihrer Firma ändern, benötigen wir die entsprechenden Informationen:

- Name
- Korrespondenzadresse oder Domiziladresse
- Rechtsform
- Kopie des Handelsregistereintrags, falls Ihre Firma im Handelsregister eingetragen ist

Für die Änderungsmitteilung stehen Ihnen die Formulare «Mutation Anschluss» oder «Zusatzblatt Adressen» zur Verfügung.

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

I. Neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

20. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn ich neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer habe?

Für die Anmeldung einer neuen Arbeitnehmerin bzw. eines neuen Arbeitnehmers übermitteln Sie uns deren Angaben via [Webformular](#) oder senden uns folgende Unterlagen per Post zu:

- vollständig ausgefüllte und von der Firma und der neuen Arbeitnehmerin oder dem neuen Arbeitnehmer unterzeichnete «Eintrittsmeldung»
- wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht zu 100 % arbeitsfähig ist: die «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»

Zur Übertragung der Freizügigkeitsleistung muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Formular «Übertragsformular FZL» ausgefüllt und unterzeichnet an die bisherige Vorsorgeeinrichtung schicken.

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

J. Austretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

21. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und ein neues Arbeitsverhältnis eingehen?

Verlässt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Ihre Firma, übermitteln Sie uns Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die vollständig ausgefüllte und von der Firma unterzeichnete «Austrittsmeldung» per Post zu.

Nach Erhalt der Austrittsmeldung werden wir mit der versicherten Person bezüglich der Übertragung der Freizügigkeitsleistung Kontakt aufnehmen. Die Übertragung kann durch die versicherte Person auch via [Webformular](#) veranlasst werden.

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](#).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

22. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und noch keine neue Stelle haben oder nicht mehr BVG-pflichtig sind?

Verlässt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Ihre Firma, übermitteln Sie uns Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die vollständig ausgefüllte und von der Firma unterzeichnete «Austrittsmeldung» per Post zu.

Nach Erhalt der Austrittsmeldung werden wir mit der versicherten Person bezüglich die Übertragung der Freizügigkeitsleistung Kontakt aufnehmen. Die Übertragung auf ein Freizügigkeitskonto oder eine Freizügigkeitspolice kann durch die versicherte Person auch via [Webformular](#) veranlasst werden.

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](#).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

23. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Firma verlassen und eine Barauszahlung ihrer Freizügigkeitsleistung wünschen?

Verlässt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Ihre Firma, übermitteln Sie uns Ihre Angaben via [Webformular](#) oder senden uns die vollständig ausgefüllte und von der Firma unterzeichnete «Austrittsmeldung» per Post zu.

Nach Erhalt der Austrittsmeldung werden wir mit der versicherten Person bezüglich der Übertragung der Freizügigkeitsleistung Kontakt aufnehmen.

Eine Barauszahlung ist nur in folgenden Fällen möglich:

- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer verlassen die Schweiz endgültig (vorbehalten bleibt Art. 25f FZG).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nehmen eine selbständige Erwerbstätigkeit auf und unterstehen nicht mehr der obligatorischen beruflichen Vorsorge.
- Die Freizügigkeitsleistung ist geringer als der persönliche Jahresbeitrag der Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer.

Sie finden die Formulare auf unserer Website [aeis.ch](#).

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

Hinweis: Auf unserer Website [aeis.ch](#) finden Sie nähere Angaben zur Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung.

K. Persönlicher Ausweis

24. Kann ich als Arbeitgeber einen persönlichen Ausweis für meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestellen?

Jede versicherte Person erhält zu Beginn des Jahres einen persönlichen Ausweis mit folgenden Daten:

- Name und Anschlussnummer des Arbeitgebers

- Vorsorgeplan
- Datum des Eintritts in die Firma/in die Vorsorgeeinrichtung
- Datum, ab dem der Ausweis gültig ist
- Name und Vorname der versicherten Person
- Sozialversicherungsnummer und Versicherungsnummer
- Geburtsdatum, Geschlecht, Zivilstand
- Beschäftigungsgrad/Invaliditätsgrad/prozentualer Rentenanteil
- Beiträge, aufgeteilt in Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Totalbeitrag
- Höhe der voraussichtlichen jährlichen Altersrente und Altersguthaben
- Höhe eines möglichen Einkaufs in die Altersvorsorge
- Höhe der Vorbezüge bzw. Verpfändungen für Wohneigentumsförderung (WEF)
- Teilpensionierungen

Wenn Sie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen persönlichen Ausweis nachbestellen wollen, teilen Sie uns dazu bitte deren Namen sowie Sozialversicherungsnummern schriftlich mit.

Hinweis: Oft hat die Stiftung Auffangeinrichtung BVG keine gültigen Privatadressen der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. In solchen Fällen schickt sie die persönlichen Ausweise an den Firmensitz. Als Arbeitgeber dürfen Sie diese Briefe nicht öffnen, sondern müssen sie verschlossen an Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer weitergeben.

L. Pensionierung

25. Wann entsteht der Anspruch auf Altersleistungen?

Grundsätzlich entsteht der Anspruch auf die Altersleistungen durch Erreichen des Referenzalters.

Frauen mit den Jahrgängen 1960 bis 1964 müssen die Übergangsregelung betreffend das Referenzalter auf Seite 8 unter I.c beachten.

26. Welche Grundvoraussetzung muss für den Anspruch auf Altersleistungen erfüllt sein?

In jedem Fall müssen Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer einem Vorsorgeplan angeschlossen sein, in dem Altersleistungen versichert sind.

Sie finden die Vorsorgepläne unter Reglemente auf unserer Website aeis.ch.

27. Wie werden die Altersleistungen bezahlt?

Im Normalfall werden die Leistungen als Altersrente ausgerichtet.

Anstelle einer Rente wird in folgenden Fällen eine Kapitalabfindung ausbezahlt:

- Die Altersrente beträgt weniger als 10 % der minimalen AHV-Rente.
- Die Waisen- bzw. Kinderrente beträgt weniger als 2 % der minimalen AHV-Rente.

Durch die Ausrichtung der Kapitalabfindung entfallen sämtliche weiteren Ansprüche gegenüber der Stiftung Auffangeinrichtung BVG.

28. Was muss ich tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Referenzalter erreicht haben und eine Rente beziehen möchten?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eine Altersrente haben möchten, benötigen wir eine Bankverbindung, die auf deren Namen lautet. Zudem benötigen wir von der Bankverbindung die IBAN-Nummer und den SWIFT-Code.

29. Was muss ich tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Referenzalter erreicht haben und ihr Altersguthaben als Kapital beziehen wollen?

Anstelle der Altersrente können Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihr Altersguthaben vollumfänglich oder teilweise als Kapital beziehen.

Bei teilweisem Bezug wird das verbleibende Altersguthaben in eine Rente umgewandelt.

Auf unserer Website aeis.ch erfahren Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, wie sie vorgehen müssen, um einen Kapitalbezug zu tätigen.

30. Ist eine Kapitalauszahlung immer möglich?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bereits eine volle Invalidenrente beziehen, ist die Kapitalauszahlung des Altersguthabens nicht möglich.

Jenes Altersguthaben, das nicht für die Invaliditätsrente benötigt wurde, kann jedoch bei einer Teilinvalidität ausbezahlt werden.

31. Können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig pensionieren lassen und eine Rente beziehen?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und keine Invalidenleistungen beziehen, können sie sich grundsätzlich frühestens mit Alter 58 vorzeitig pensionieren lassen und eine Rente beziehen.

Es ist wichtig, dass Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sich bewusst sind, dass sich ihr Altersguthaben bei einer Frühpensionierung mit Rentenbezug um die nicht einbezahlten Sparbeiträge und die fehlende Verzinsung reduziert. Für jedes Jahr, das sie früher in Pension gehen, wird zudem der Umwandlungssatz ihrer Altersrente um 0.25 % gekürzt.

32. Gibt es Fristen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beachten müssen, wenn sie sich frühzeitig pensionieren lassen und eine Rente beziehen wollen?

Ja, spätestens drei Monate nach dem gewünschten Pensionierungsdatum müssen Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer uns gemäss Reglement ihre frühzeitige Pensionierung mit gewünschtem Bezug der Altersrente mitteilen.

Zudem benötigen wir von Ihren Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern eine Bankverbindung (Adresse, IBAN-Nummer, SWIFT-Code), die auf deren Namen lautet.

33. Können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig pensionieren und ihr Altersguthaben als Kapital auszahlen lassen?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und keine Invalidenleistungen beziehen, können sie sich grundsätzlich frühestens mit Alter 58 vorzeitig pensionieren und ihr Altersguthaben als Kapital auszahlen lassen.

Es ist wichtig, dass Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sich bewusst sind, dass sich ihr Altersguthaben bei einer Frühpensionierung mit Kapitalbezug um die nicht einbezahlten Sparbeiträge und die fehlende Verzinsung reduziert.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf Ziffer 31 weiter oben.

Auf unserer Website aeis.ch erfahren Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, wie sie vorgehen müssen, um einen Kapitalbezug zu tätigen.

34. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Pensionierung aufschieben, wenn sie das Referenzalter erreicht haben?

Wenn Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus fortsetzen und keine Invalidenleistungen beziehen, können sie ihre Pensionierung grundsätzlich aufschieben.

Die Pensionierung kann maximal bis zum 70. Altersjahr aufgeschoben werden.

Es ist wichtig, dass Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer wissen, dass der Sparprozess nicht weitergeführt werden kann. Das Altersguthaben wird lediglich um die jeweils gültige Verzinsung erhöht.

Der Umwandlungssatz im Obligatorium erhöht sich um 0.1 % für jedes Jahr, das sie später in Pension gehen. Der überobligatorische Teil des Altersguthabens wird mit dem jeweils gültigen Umwandlungssatz der Stiftung Auffangeinrichtung BVG in eine Rente umgewandelt (oder kann als Kapital bezogen werden).

Falls Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer während der aufgeschobenen Pensionierung invalid werden, erhalten sie statt einer Invalidenrente sofort ihre Altersrente.

Wie die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bei Renten- oder Kapitalbezug vorgehen müssen, erfahren Sie unter den Ziffern 28 und 29 weiter oben.

35. Gibt es Fristen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beachten müssen, wenn sie ihre Pensionierung aufschieben wollen?

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen uns den Aufschub spätestens drei Monate nach Erreichen des Referenzalters bzw. der jeweils folgenden Altersjahre mitteilen. Ebenfalls müssen sie uns jährlich bestätigen, dass sie immer noch erwerbstätig sind.

36. Können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilweise pensionieren lassen?

Grundsätzlich können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen dem Alter 58 und 70 teilweise pensionieren lassen.

Der erste Schritt der Teilpensionierung muss mindestens 20 % des massgebenden Jahreslohns umfassen. Sie können bei ihren Teilpensionierungsschritten entweder eine Rente oder Kapitalauszahlung beantragen. Kapitalauszahlungen können jedoch maximal drei Mal beantragt werden. Für den Bezug von Renten gibt es keine Beschränkung der Teilpensionierungsschritte. Sobald die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Erwerb die BVG-Eintrittsschwelle unterschreiten, werden sie automatisch pensioniert oder können ihre Freizügigkeitsleistung beantragen.

37. Erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Pensionierung Kinderrenten?

Personen, die eine Altersrente beziehen, bekommen zusätzlich eine Pensionierten-Kinderrente für jedes Kind, das Anspruch auf eine Waisenrente der AHV hätte. Die Höhe der Rente richtet sich nach den Angaben im betreffenden Vorsorgeplan.

M. Arbeitsunfähigkeit

38. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit mehr als 30 Tagen arbeitsunfähig sind?

Melden Sie Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die länger als 30 Tage arbeitsunfähig sind, im Rahmen der Früherfassung bei der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) an.

Zu dieser Anmeldung sind ausser Ihnen auch andere Stellen berechtigt (Art. 3b Abs. 2 IVG).

Auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch) finden Sie einen Link zu den Formularen der Invalidenversicherung.

39. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit mehr als drei Monaten arbeitsunfähig sind?

Bei Ablauf des dritten Monats beginnt die Beitragsbefreiung, sofern der für Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gültige Vorsorgeplan diese Leistung vorsieht. Trifft dies zu, benötigen wir folgende Unterlagen von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Arbeitsunfähigkeitsmeldung»
- die Bankverbindung Ihrer Arbeitnehmerin bzw. Ihres Arbeitnehmers (inkl. IBAN-Nr. und SWIFT-Code)
- Kopien der Abrechnungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung oder
- Kopien der Abrechnungen der Unfallversicherung und / oder
- Kopie des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses des behandelnden Arztes
- Kopie der Anmeldung bei der Invalidenversicherung

Mit diesen Unterlagen sind wir in der Lage, eine allfällige Beitragsbefreiung möglichst rasch zu prüfen. Um die weitere Beitragsbefreiung zu gewährleisten, benötigen wir zudem alle folgenden Taggeldabrechnungen bzw. Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.

Sie finden das Formular sowie die Vorsorgepläne auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch). Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

Weitere Informationen zu den Invalidenleistungen finden Sie auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch).

40. Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine IV-Rente erhalten?

Sobald Ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eine Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) erhalten, können sie Anspruch auf die Invalidenleistungen aus der beruflichen Vorsorge erheben.

Beachten Sie bitte, dass eine Invaliden- bzw. Invalidenkinderrente aus der beruflichen Vorsorge nur fällig wird, wenn der für die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gültige Vorsorgeplan diese Leistungen vorsieht.

Um den Anspruch zu überprüfen, benötigen wir eine Kopie der Verfügung der zuständigen IV-Stelle. Mit dieser sind wir in der Lage, umgehend die Korrektur der BVG-Beiträge und die Ausrichtung einer allfälligen Rente aus beruflicher Vorsorge zu prüfen.

Um die weiteren Zahlungen der Invalidenrente aus beruflicher Vorsorge zu gewährleisten, benötigen wir zudem alle folgenden IV-Beschlüsse.

Auf unserer Website [aeis.ch](https://www.aeis.ch) finden Sie weitere Informationen zu den Invalidenleistungen.

N. Beitragsbefreiung

41. Was bedeutet Beitragsbefreiung?

Die Beitragsbefreiung entbindet Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bzw. freiwillige versicherte Personen von der Beitragspflicht für die berufliche Vorsorge. Während der Beitragsbefreiung zahlt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG die Beiträge zur Altersvorsorge (Sparprozess) weiterhin ein.

Die Beitragsbefreiung beginnt drei Monate nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit (sog. Wartezeit) und dauert bis zum Rentenbeginn – wenn noch kein Invaliditätsfall vorliegt und später eine Rente gesprochen wird. Sonst dauert die Beitragsbefreiung bis zum Austritt oder maximal bis zwölf Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

O. Invalidenrente

42. Was bedeutet Invalidenrente aus der beruflichen Vorsorge?

Die Invalidenrente beruht auf dem Altersguthaben, das die versicherte Person bis zum Beginn des Anspruches auf die Invalidenrente erworben hat und den künftig zu leistenden, nicht verzinsten Altersgutschriften auf der Basis des letzten versicherten Jahreslohnes.

Der Umwandlungssatz ist im Reglement Ihres betreffenden BVG-Vorsorgeplans festgehalten.

Die Höhe der Rente entspricht, je nach massgebendem Invaliditätsgrad, folgendem prozentualen Anteil einer ganzen Invalidenrente:

| Massgebender Invaliditätsgrad | Prozentualer Rentenanteil |
|--------------------------------------|---|
| 0 – 39 % | 0.0 % |
| 40 % | 25.0 % |
| 41 % | 27.5 % |
| 42 % | 30.0 % |
| 43 % | 32.5 % |
| 44 % | 35.0 % |
| 45 % | 37.5 % |
| 46 % | 40.0 % |
| 47 % | 42.5 % |
| 48 % | 45.0 % |
| 49 % | 47.5 % |
| 50 % – 69 % | Der prozentuale Rentenanteil entspricht dem massgebenden Invaliditätsgrad |
| 70 % – 100 % | 100 % |

Frühestens entsteht der Anspruch, nachdem die Zahlungen aus der Kranken- oder Unfalltaggeldversicherung beendet sind.

Gemäss den gesetzlichen Regelungen dürfen die Leistungen aus den verschiedenen Sozialversicherungen zusammen 90 % des durch die Arbeitsunfähigkeit mutmasslich entgangenen Verdienstes nicht übersteigen. Andernfalls werden die Leistungen der beruflichen Vorsorge entsprechend gekürzt.

43. Was bedeutet Invalidenkinderrente aus der beruflichen Vorsorge?

Die Invalidenkinderrente wird für Kinder einer invaliden versicherten Person bis zu ihrem 18. Altersjahr oder – sofern die Kinder noch in Ausbildung sind – bis zum 25. Altersjahr ausgerichtet.

Die Zahlungen beginnen, wenn die Invalidenrente gemäss BVG fällig wird. Die Invalidenkinderrente endet, wenn die invalide Person wieder arbeitsfähig ist oder verstirbt. Ihre Höhe richtet sich nach dem entsprechenden Vorsorgeplan und beträgt 20 % der Invalidenrente.

P. Todesfall

44. Welche Unterlagen müssen Hinterlassene von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einreichen?

Beim Todesfall von versicherten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern können deren Hinterlassene Ansprüche aus der beruflichen Vorsorge geltend machen.

Leistungen für Hinterlassene werden jedoch nur fällig, wenn der für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gültige Vorsorgeplan dies vorsieht.

Wir benötigen von den Hinterlassenen folgende Unterlagen:

- vollständig ausgefüllte und unterschriebene «Todesfallmeldung»
- ärztliches Zeugnis zur Todesursache
- Kopie des Todesscheins und des Erbenverzeichnisses
- Kopie des aktualisierten Familienbüchleins bzw. Partnerschaftsnachweises
- wenn die verstorbene Person Kinder hatte, die älter als 18 Jahre alt und noch in Ausbildung sind: Ausbildungsnachweis für die Kinder
- wenn die verstorbene Person geschieden war: Kopie des Scheidungsurteils
- wenn die verstorbene Person in aufgelöster Partnerschaft gelebt hat: Kopie der Auflösungserklärung

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

Falls wir weitere Angaben und Dokumente benötigen, setzen wir uns mit Ihnen in Verbindung.

Q. Kapitalabfindung

45. Was bedeutet Kapitalabfindung?

Anstelle der betreffenden Rente wird in folgenden Fällen eine Kapitalabfindung ausbezahlt:

- Die Ehegattenrente beträgt weniger als 6 % der minimalen AHV-Rente.
- Die Waisenrente beträgt weniger als 2 % der minimalen AHV-Rente.

Durch die Ausrichtung der Kapitalabfindung entfallen sämtliche weiteren Ansprüche gegenüber der Stiftung Auffangeinrichtung BVG.

R. Änderung der Personalien

46. Was muss ich einreichen, wenn der Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geändert hat?

Wenn Sie uns eine Lohnänderung mitteilen wollen, benötigen wir von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Mutationsmeldung VT»

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

47. Was muss ich einreichen, wenn der Zivilstand der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat?

Wenn Sie uns eine Änderung des Zivilstandes mitteilen wollen, benötigen wir folgende Unterlagen von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Mutationsmeldung VT»
- wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer verheiratet sind oder in eingetragener Partnerschaft leben: Kopie der Heirats-/Partnerschaftsurkunde
- wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer geschieden sind oder ihre Partnerschaft aufgelöst haben: Kopie des vollständigen und rechtskräftigen Scheidungs-/Auflösungsurteils
- wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer verwitwet sind: Kopie des Todesscheins der Partnerin/des Partners

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

48. Was muss ich einreichen, wenn der Name der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat?

Wenn Sie uns eine Namensänderung mitteilen wollen, benötigen wir folgende Unterlagen von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Mutationsmeldung VT»
- Kopie eines offiziellen Namensänderungs-Nachweises

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

49. Was muss ich einreichen, wenn die Adresse der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer geändert hat?

Wenn Sie uns eine Adressänderung mitteilen wollen, benötigen wir von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Mutationsmeldung VT»

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

50. Was muss ich einreichen, wenn die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer ein anderes Geschlecht angenommen haben?

Wenn Sie uns deren Geschlechtsumwandlung mitteilen wollen, benötigen wir folgende Unterlagen von Ihnen:

- vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Formular «Mutationsmeldung VT»
- Kopie eines offiziellen Namensänderungs-Nachweises

Sie finden das Formular auf unserer Website aeis.ch.

S. Vollmachten

51. Was benötigt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG, um Auskunft an Drittpersonen erteilen zu können?

In diesem Fall benötigen wir von Ihnen eine schriftliche (Auskunfts-)Vollmacht mit Ihrer Unterschrift. Mit dieser Vollmacht ermächtigen Sie uns, an die bevollmächtigte Drittperson schriftlich Auskunft zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren, d.h. zum Beispiel Ihr Dossier auszudrucken und der von Ihnen genannten Person zuzustellen. Mit dieser Vollmacht kann die Drittperson keine weiteren rechtlichen Handlungen für Sie vornehmen.

52. Was benötigt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG, damit mich eine Drittperson rechtlich vertreten kann?

In diesem Fall benötigen wir von Ihnen eine schriftliche (General-)Vollmacht mit Ihrer Unterschrift, aus der hervorgeht, dass die von Ihnen beauftragte Person sämtliche mit einer Rechtsvertretung verbundenen Rechtshandlungen für Sie vornehmen kann. Ein vormundschaftlicher Mandatsträger hat uns zudem eine Kopie seiner Ernennung, der sog. Ernennungsurkunde, zu schicken.

Kontaktstellen

Stiftung Auffangeinrichtung BVG

Standort Deutschschweiz
Elias-Canetti-Strasse 2
8050 Zürich
T +41 41 799 75 75

Fondation institution supplétive LPP

Agence Suisse romande
Boulevard de Grancy 39
1006 Lausanne
T +41 21 340 63 33

Fondazione istituto collettore LPP

Agenzia Svizzera italiana
Viale Stazione 36
6501 Bellinzona
T +41 91 610 24 24

aeis.ch

Aus organisatorischen Gründen führen wir keine Korrespondenz über E-Mail.
Halten Sie bitte immer Ihre Anschluss- bzw. Unternehmensnummer und/oder die
Sozialversicherungsnummer bereit, wenn Sie uns anrufen. So können wir Sie möglichst effizient
beraten.

Compliance

Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG bewegt sich in einem regulatorisch anspruchsvollen und sensiblen Umfeld. Die gesetzlichen Anforderungen an Institutionen der beruflichen Vorsorge steigen stetig, und ethische Themen erhalten in Wirtschaft und Gesellschaft seit einigen Jahren einen höheren Stellenwert.

Oberstes Ziel unserer Geschäftstätigkeit ist vor diesem Hintergrund die Wahrung der Interessen der Versicherten und rentenberechtigten Personen im Rahmen der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Gesetze und Vorschriften zu respektieren und einzuhalten, ist für uns selbstverständlich.

Die gesetzlichen Vorgaben setzen wir mit internen Weisungen und Richtlinien um. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich u.a. arbeitsvertraglich verpflichtet, die Bestimmungen zur Integrität und Loyalität einzuhalten, die Datenschutzbestimmungen zu beachten und der korrekten Abwicklung des Geschäfts oberste Priorität einzuräumen.

Partnerorganisationen

Hier finden Sie Angaben und Links zu unseren Partnerorganisationen, die Ihnen gerne weiterhelfen.

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)

Auf der Website des BSV finden Sie umfassende Informationen rund um die schweizerischen Sozialversicherungen.

[bsv.admin.ch](https://www.bsv.admin.ch)

Zentralstelle 2. Säule

Die Zentralstelle 2. Säule ist die Ansprechpartnerin für Personen, die Freizügigkeitsguthaben suchen. Die Suche nach Guthaben müssen Sie auf der Website des Sicherheitsfonds BVG durchführen.

[sfbvg.ch](https://www.sfbvg.ch)

Verbindungsstelle

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Schweiz definitiv verlassen, sich in einem EU-/EFTA-Staat niederlassen und die Auszahlung ihrer Freizügigkeitsleistung beantragen, wenden Sie sich für die Abklärung der Sozialversicherungspflicht am neuen Wohnort an die Verbindungsstelle. Den Kontakt betreffend die Barauszahlung nach Ausreise ins Ausland finden Sie auf der Website des Sicherheitsfonds BVG.

[sfbvg.ch](https://www.sfbvg.ch)

Aufsicht

Oberaufsichtskommission (OAK)

Die OAK beaufsichtigt die Stiftung Auffangeinrichtung BVG.

[oak-bv.admin.ch](https://www.oak-bv.admin.ch)

Impressum

Herausgabe und Inhalt: Stiftung Auffangeinrichtung BVG (AEIS)

Ausgabe: Januar 2025