

# Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



---

II 2025 17

## Urteil vom 15. Dezember 2025

---

Besetzung

Dr.iur. Jeremias Fellmann, Vizepräsident  
Dr.oec. Andreas Risi, Richter  
Dr.iur. Frank Lampert, Richter  
MLaw Marco Lacher, Gerichtsschreiber

---

Parteien

A. \_\_\_\_\_

**gegen**

**Pensionskasse des Kantons Schwyz**, Herrengasse 13, Postfach,  
6431 Schwyz,  
Beklagte,  
vertreten durch Rechtsanwältin lic.iur. B. \_\_\_\_\_,

---

Gegenstand

Berufliche Vorsorge (Altersleistungen)

## **Sachverhalt:**

**A.** A.\_\_\_\_\_ (geb. \_\_\_\_ ) ist diplomierte Primarlehrerin (VG-act. 7/3). Sie stand in den vergangenen Jahren verschiedentlich in befristeten Arbeitsverhältnissen zur Gemeinde C.\_\_\_\_\_ (VG-act. 7/3-4 und 9) und nach eigenen Angaben auch zur Gemeinde D.\_\_\_\_\_ (VG-act. 1). Für das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ von Januar bis Juli 2023 war A.\_\_\_\_\_ bei der Pensionskasse des Kantons Schwyz (PKSZ) versichert (VG-act. 1 und VG-act. 6 Rz. 7).

Nachdem der PKSZ der Austritt von A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2023 gemeldet wurde, kam es zu telefonischen Kontakten zwischen E.\_\_\_\_\_ (Ehemann von A.\_\_\_\_\_ ) und der PKSZ (VG-act. 7/1). In der Folge unterzeichneten A.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ einen Antrag auf Altersleistungen ab 1. August 2023 (mit Eingang bei der PKSZ am 5.4.2024 [VG-act. 7/2]). Mit Anmeldung vom 17./19. Februar 2025 wurde A.\_\_\_\_\_ der PKSZ von der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ rückwirkend per 1. November 2023 (Stellenantritt: 8.11.2023) zur Versicherung gemeldet (VG-act. 7/4).

Zwischen A.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ sowie der PKSZ kam es (spätestens) im Verlauf des Jahres 2024 zu Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit der Auszahlung der Altersleistung sowie der Versicherung im Jahr 2022 (VG-act. 2).

**B.** Mit gemeinsamer Eingabe vom 18. März 2025 gelangen A.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ an das Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz. Dabei wenden sie sich (sinngemäss) gegen den "Entscheid" der PKSZ, ab 1. August 2023 die Altersleistung auszurichten. Ausserdem verlangen sie die nachträgliche Aufnahme von A.\_\_\_\_\_ für das Jahr 2022 in die PKSZ (VG-act. 1).

Das Verwaltungsgericht nahm die Eingabe vom 18. März 2025 als Klage von A.\_\_\_\_\_ (Klägerin) im Sinne von § 17 Abs. 2 des Gesetzes über die Pensionskasse des Kantons Schwyz (Pensionskassengesetz, PKG; SRSZ 145.210) vom 21. Mai 2014 bzw. Art. 73 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) vom 25. Juni 1982 gegen die PKSZ entgegen (VG-act. 3).

Mit Klageantwort vom 21. Mai 2025 (VG-act. 6) stellt die PKSZ (Beklagte) folgende Anträge:

1. Die Klage sei in Bezug auf den Antrag zur Rücknahme der Altersleistungen ab 01.08.2023 abzuweisen;

2. Auf die Klage sei in Bezug auf den Antrag zur Korrektur der Besteuerung nicht einzutreten;
3. Die Klage sei in Bezug auf den Antrag, die Klägerin für das Jahr 2022 nachträglich zu versichern, insofern gutzuheissen, als dass die Klägerin - unter Vorbehalt der Anmeldung durch die Arbeitgeberin - von August bis Dezember 2022 in die Beklagte aufzunehmen ist.

Im weiteren Schriftenwechsel (Replik vom 16.6.2025 [VG-act. 9], Duplik vom 2.7.2025 [VG-act. 11]; Stellungnahme vom 11.7.2025 [VG-act. 13]) halten die Parteien an ihren Standpunkten im Wesentlichen fest.

### **Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

1. Die Eingaben vom 18. März 2025 (VG-act. 1), 16. Juni 2025 (VG-act. 9) und 11. Juli 2025 (VG-act. 13) geben vorab zu formellen Bemerkungen Anlass.

1.1 Unterzeichnet sind die Eingaben jeweils durch A.\_\_\_\_\_ (Klägerin) und ihren Ehemann, E.\_\_\_\_\_. Umstritten sind indes einzig Fragen im Zusammenhang mit der Weiterführung der Berufsvorsorgeversicherung für die Klägerin und deren Altersleistungen. Dass Ansprüche von E.\_\_\_\_\_ betroffen sein könnten, ist weder ersichtlich noch dargetan. Entsprechend wird die Eingabe vom 18. März 2025 (VG-act. 1) als Klage von A.\_\_\_\_\_ entgegengenommen. E.\_\_\_\_\_ wird daher im Rubrum nicht aufgeführt. Auch wird er nicht als Vertreter der Klägerin aufgeführt, da diese ihre Eingaben selbst unterzeichnet.

1.2 Soweit Gegenstand des Verfahrens Streitigkeiten im Zusammenhang mit der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge der Klägerin bilden, ist das Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz nach Massgabe von § 17 Abs. 2 PKG und Art. 73 Abs. 2 und Abs. 3 BVG sowie § 4 Abs. 1 der kantonalen Vollzugsverordnung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (VVzBVG; SRSZ 363.111) vom 27. September 1983 in sachlicher und örtlicher Hinsicht zuständig und ist auf die Klage einzutreten (vgl. § 67 Abs. 1 lit. d Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRP; SRSZ 234.110] vom 6.6.1974, wonach das Verwaltungsgericht als einzige Instanz Streitigkeiten über Ansprüche aus einem dem öffentlichen Recht unterstellten Arbeitsverhältnis, einschliesslich Streitigkeiten über Ansprüche gegen über der PKSZ beurteilt). Unter Vorbehalt von Art. 73 Abs. 2 BVG richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen über die verwaltungsgerichtliche Klage (§ 67 ff. VRP; vgl. § 17 Abs. 2 PKG und § 4 Abs. 1 VVzBVG).

**1.3** Neben berufsvorsorgerechtlichen Forderungen stellt die Klägerin das Eventualbegehren, dass "die Besteuerung korrigiert wird" (VG-act. 1 S. 3). Die steuerrechtlichen Folgen von Leistungen der Beklagten sind jedoch durch die Steuerbehörden zu beurteilen resp. zu veranlagern. Betreffend die Klägerin ist dies, sollte sie für die entsprechende Altersleistung im Kanton Schwyz steuerpflichtig sein, die Kantonale Steuerverwaltung (vgl. betr. die Staatssteuern § 123 ff. Steuergesetz [StG; SRSZ 172.200] vom 9.2.2000 und betr. die Direkte Bundessteuer § 1 und § 5 Ziff. 1 der Kantonalen Vollzugsverordnung zum Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer [VVDBG; SRSZ 171.111] vom 20.12.1994). Weder die Beklagte noch das Verwaltungsgericht als Rechtsmittelinstanz sind dafür zuständig. Soweit die Klage steuerrechtliche Belange betrifft, kann folglich darauf nicht eingetreten werden.

**1.4** Einzugehen ist weiter auf den Prüfungsumfang des Verwaltungsgerichts.

**1.4.1** Im vorliegenden Verfahren gilt gemäss Art. 73 Abs. 2 BVG i.V.m. § 70 Abs. 1 und § 26 Abs. 1 VRP der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen, was im Übrigen auch durch das Bundesrecht vorgegeben wird (Art. 110 Bundesgesetz über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005; Urteil BGer 9C\_570/2020 vom 8.3.2021 E. 3.5.2; VGE II 2024 81 vom 25.8.2025 E. 2.1). Der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen bedeutet, dass das Gericht verpflichtet ist, die auf den festgestellten Sachverhalt anwendbaren Normen zu bestimmen und anzuwenden. An die von den Parteien vorgebrachte, rechtliche Begründung ist es dabei nicht gebunden (vgl. Urteil BGer 2C\_733/2018 vom 11.2.2019 E. 4.2; VGE II 2024 81 vom 25.8.2025 E. 2.1). Es kann eine Klage mithin aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen oder sie mit einer von der Argumentation der Parteien abweichenden Begründung abweisen (vgl. BGE 133 II 249 E. 1.4.1; VGE II 2024 81 vom 25.8.2025 E. 2.1).

**1.4.2** Auch den Sachverhalt stellt das Gericht von Amtes wegen fest (vgl. Art. 73 Abs. 2 BVG). Innerhalb des von der klagenden Partei bestimmten Streitgegenstands hat demnach in erster Linie das Gericht für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Der Untersuchungsgrundsatz wird aber durch die Mitwirkungspflichten der Parteien beschränkt. Dazu gehört in erster Linie die Substanziierungspflicht, die beinhaltet, dass die wesentlichen Tatsachenbehauptungen und -bestreitungen in den Rechtsschriften enthalten sein müssen (BGE 138 V 86 E. 5.2.3; 129 V 450 E. 3.2; 125 V 193 E. 2). Die Würdigung der erhobenen Beweise erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 70 Abs. 1 i.V.m. § 25 VRP). Dabei gilt auch im Bereich der beruflichen

Vorsorge das sozialversicherungsrechtliche Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Danach ist derjenige Sachverhalt massgebend, der von allen möglichen Geschehensabläufen der wahrscheinlichste ist (BGE 139 V 176 E. 5.3 m.H.; 126 V 353 E. 5b; Urteil BGer 9C\_473/2014 vom 22.12.2014 E. 3.1).

**2.** In einem ersten Punkt ist auf die umstrittene Ausrichtung von Altersleistungen an die Klägerin ab 1. August 2023 einzugehen.

**2.1** Die Standpunkte der Parteien präsentieren sich dabei wie folgt:

**2.1.1** Die Klägerin macht in ihrer Eingabe vom 18. März 2025 (VG-act. 1) im Wesentlichen geltend,

- sie sei in den vergangenen Jahren in grosser Regelmässigkeit als Lehrerin im Einsatz gewesen, so auch in den Jahren 2022 (Januar bis Juli, August bis Dezember), 2023 (Januar bis Juli, November bis Dezember) und 2024 (Januar bis Mitte April, Juni [ein Tag], August bis Dezember);
- nach Ablauf eines Arbeitsvertrags per 31. Juli 2023 habe sie einen Anruf von der Beklagten erhalten, wonach sie eine Altersleistung beanspruchen könne, weil sie das 60. Altersjahr erreicht habe;
- sie habe sich umgehend auf den Standpunkt gestellt, dass sie keine Altersleistungen benötige, da sie bald wieder eine Anstellung oder Teilzeitbeschäftigung annehmen werde;
- in der Tat habe sie dann ab 1. November 2023 wieder einen Arbeitsvertrag der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ bis Ende Dezember 2023 erhalten sowie einen weiteren Arbeitsvertrag ab 1. Januar 2024 bis Ende Juli 2024 und ab 1. August bis Ende Dezember 2024 (dann aber in einer anderen Gemeinde);
- die Beklagte habe nicht lockergelassen und auf einer Auszahlung beharrt, sodass sie (die Klägerin) das entsprechende Formular dann retourniert habe;
- für das Jahr 2023 sei alsdann eine hohe Steuerrechnung eingetroffen, weil im selben Jahr auch Vorsorgevermögen für ihren Ehemann ausbezahlt worden sei;
- seitens der Beklagten jeweils von einem längeren Unterbruch von 5-6 Monaten die Rede gewesen sei, bevor der Prozess für die Rente in die Wege geleitet werde;
- die Beklagte nachträglich ihre Argumentation geändert und sich auf den Standpunkt gestellt habe, der Arbeitsvertrag für die Anstellung ab 1. November 2023 weise einen zu tiefen Beschäftigungsanteil aus;

- sie ab November 2023 bis 31. Juli 2024 zunächst einen Vertrag für ein Pensum von 7.69% und zusätzlich ab Februar 2023 (gemeint wohl Februar 2024) einen Vertrag mit einem Pensum von 29.63% unterzeichnet habe; und
- sie es nicht fassen könne, dass sie von der Beklagten aufgrund einer kurzen Phase ohne Beschäftigung gezwungen worden sei, sich Altersleistungen auszahlen zu lassen.

**2.1.2** Die Beklagte bringt in der Klageantwort vom 21. Mai 2025 (VG-act. 6) demgegenüber vor,

- die Klägerin sei am 29. Oktober 2022 59 Jahre alt geworden und unbestritten von Januar bis Juli 2023 bei der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ angestellt sowie bei ihr (der Beklagten) versichert gewesen;
- nach der Austrittsmeldung habe sie dem Ehemann der Klägerin als deren Vertreter mitgeteilt, dass ohne Weiterarbeit oder Anmeldung bei der zuständigen Arbeitslosenkasse die Altersleistungen ausgerichtet würden;
- die Klägerin sei gemäss den Abklärungen weder ein neues, BVG-pflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen, noch habe sie sich bei der Arbeitslosenkasse zum Leistungsbezug angemeldet;
- sie habe korrekt auf ihre Praxis hingewiesen, keine nahtlose Weiterarbeit zu verlangen, sondern ihren Versicherten drei Monate Zeit einzuräumen, um ein neues Arbeitsverhältnis zu melden, und diese Frist am 31. Oktober 2023 unbenutzt verstrichen sei;
- sie habe sich um eine Rückmeldung dazu bemüht, in welcher Form die Altersleistungen auszurichten seien, wobei die Klägerin im März 2024 das entsprechende Formular ausgefüllt und sich für die Kapitalleistung entschieden habe;
- die Klägerin sei am 22. November 2023 rückwirkend auf den 8. November 2023 ein weiteres Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ eingegangen, dies bei einem jährlichen Bruttolohn von Fr. 9'173.25, wobei dieses Arbeitsverhältnis der Beklagten nicht zur Versicherung angemeldet worden sei;
- die Gemeinde C. \_\_\_\_\_ habe die Klägerin mehr als ein Jahr nach Eingang des Formulars betreffend Altersleistungen, d.h. am 20. Februar 2025 nachträglich zur Versicherung ab 1. November 2023 angemeldet, da das Pensum der Klägerin ab dem 8. November 2023 nicht den vereinbarten 7.69%, sondern mehr entsprochen habe;

- der Bruttolohn der Klägerin für die Monate November und Dezember 2023 hochgerechnet einem Jahreslohn von Fr. 21'168 entsprochen habe, was unter dem BVG-Mindestlohn für das Jahr 2023 gelegen habe;
- die Klägerin ab 1. August 2023 weder arbeitslos noch erwerbstätig gewesen sei; und
- das Arbeitsverhältnis ab November 2023 daran ohnehin nichts ändern könne, weil der Jahreslohn den BVG-Mindestlohn nicht bzw. erst ab Januar 2024 überschritten habe.

**2.1.3** Im weiteren Schriftenwechsel halten die Parteien an ihren Standpunkten fest. Die Klägerin macht ergänzend geltend, dass im telefonischen Austausch mit der Beklagten stets von einer Frist von maximal 5-6 Monaten die Rede gewesen sei, weshalb es für sie (die Klägerin) auch keinen Sinn gemacht habe, "die Variante RAV zu nehmen". Weiter führt die Klägerin aus, im Jahr 2023 habe sie auch im November und Dezember den BVG-Mindestlohn erzielt. Die Beklagte hält dem entgegen, dass eine Freizügigkeitsleistung verlangt werden könne, wenn innert drei Monaten nach Austritt ein Arbeitsvertrag über ein BVG-pflichtiges Arbeitsverhältnis beigebracht werde und der Arbeitsbeginn spätestens sechs Monate nach Austritt erfolge. Die Klägerin sei im ersten Halbjahr 2023 bei der Beklagten versichert gewesen. Das neue Arbeitsverhältnis ab November 2023 werde wie ein Neueintritt behandelt. Weiter betont die Beklagte, dass es ihr nicht darum gehe, die Klägerin von der Versicherung "auszuschliessen" oder sie in irgendeiner Weise zu "bestrafen". Vielmehr sei sie an Gesetz und Reglement gebunden.

**2.2** Zwischen den Parteien ist umstritten, ob der Klägerin nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ per 31. Juli 2023 Altersleistungen auszurichten waren.

**2.2.1** Bei der Beklagten handelt es sich um eine im Register für berufliche Vorsorge im Sinne von Art. 48 Abs. 1 BVG eingetragene Vorsorgeeinrichtung (§ 1 Abs. 3 PKG). Sie unterliegt den Bestimmungen des BVG (vgl. Art. 5 Abs. 2 Satz 1 BVG) und muss die Mindestvorschriften nach Art. 7 ff. BVG einhalten, kann aber darüber hinausgehende Leistungen vorsehen (vgl. Art. 6 und Art. 49 BVG; BGE 147 V 146 E. 5.2.1). In der Gestaltung ihrer Leistungen, deren Finanzierung und der Organisation sind die Vorsorgeeinrichtungen gemäss Art. 49 Abs. 1 Satz 1 BVG im Rahmen des BVG frei. Gewährt eine Vorsorgeeinrichtung mehr als die Mindestleistungen, gelten für die weitergehende Vorsorge die in Art. 49 Abs. 2 BVG genannten Vorschriften (BSK BVG-Konrad/Lauener Art. 49 N. 2; KoSS BVG-Gächter/Saner, Art. 49 BVG N. 6 ff.).

**2.2.2** Grundsätzlich versichert die Beklagte nur Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Aufnahme in die Pensionskasse der Versicherungspflicht gemäss BVG unterstehen (§ 4 Abs. 1 PKG). Die Mitgliedschaft in der Pensionskasse beginnt am Ersten jenes Monats, in dem das Arbeitsverhältnis angetreten wird oder der versicherte Jahresverdienst den BVG-Mindestlohn erreicht. Der Wiedereintritt wird wie ein Neueintritt behandelt (§ 4 Abs. 2 PKG). Die Einzelheiten regelt gemäss § 4 Abs. 4 PKG der Verwaltungsrat, insbesondere (u.a.) die Pensionierung und den Bezug der Altersleistungen. Von dieser Kompetenz hat der Verwaltungsrat der Beklagten mit dem Erlass des Vorsorgereglements (VRegl) vom 20. Juni 2022 Gebrauch gemacht, das per 1. Januar 2023 in Kraft trat (vgl. Art. 36.1 VRegl). Da es sich bei der Beklagten um eine öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung handelt (vgl. § 1 Abs. 1 PKG), hat die Auslegung des Vorsorgereglements nach den Regeln der Gesetzesauslegung zu erfolgen (BGE 150 V 26 E. 4.4; 134 V 208 E. 2.2).

**2.2.3** Die Beklagte versichert die obligatorische berufliche Vorsorge und die weitergehende berufliche Vorsorge als umhüllende Vorsorgeeinrichtung (vgl. Art. 8.1 und Art. 8.2 VRegl). Gemäss Art. 10.1 Satz 1 VRegl entsteht nach Vollendung des 59. Altersjahres der Anspruch auf ganze Altersleistungen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder der BVG-Mindestlohn unterschritten wird. Der Anspruch auf eine Altersrente beginnt am Ersten des darauffolgenden Monats (Art. 10.1 Satz 5 VRegl). Das Mitglied kann beim Beginn der ganzen Altersleistungen der Pensionskasse bis zu 100% des vorhandenen Sparguthabens als Alterskapital beziehen (vgl. Art. 12.1 VRegl). Die Ausübung der Kapitaloption ist zusammen mit dem Antrag auf Altersleistungen bekannt zu geben. Für verheiratete Mitglieder muss die Erklärung vom Ehegatten mitunterzeichnet sein (Art. 12.2 Satz 1 und 2 VRegl). Den Vorsorgefall "Alter" bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit mit einer Weiterversicherung als aktiv versicherte Person aufzuschieben, ist jedenfalls ohne entsprechende reglementarische Grundlage unzulässig (BGE 141 V 162 E. 4.2 und E. 4.3.4; BSK FZG-Saner/Tuor, Art. 2 N. 33). Die Beklagte sieht zwar die Möglichkeit zur Weiterversicherung als aktiv versicherte Personen in Art. 5 und Art. 6 VRegl unter gewissen Voraussetzungen vor (vgl. auch Art. 47a BVG). Dass diese hier erfüllt gewesen wären, ist aber weder dargetan noch ersichtlich. Insbesondere war die Klägerin bei der Beklagten nicht aufgrund eines öffentlichen Amtes versichert (§ 5 PKG bzw. Art. 5.1 VRegl) und schied sie nicht aufgrund einer arbeitgeberseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus der obligatorischen Versicherung aus (Art. 5a.1 VRegl, Art. 47a Abs. 1 BVG).

**2.2.4** Der Anspruch auf ganze Altersleistungen gemäss Art. 10.1 VRegl steht unter dem Vorbehalt von Art. 18.2 VRegl (vgl. Art. 10.1 Satz 1 VRegl). Nach dieser

Bestimmung kann der aktiv Versicherte bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Unterschreitung des BVG-Mindestlohnes zwischen Vollendung des 59. und 65. Altersjahres eine Freizügigkeitsleistung beanspruchen, sofern er nachweist, dass er die Erwerbstätigkeit weiterführt oder als arbeitslos gemeldet ist (Art. 18.2 Satz 1 VRegl). Unterbleibt ein Nachweis innerhalb der von der Pensionskasse gesetzten Frist trotz schriftlicher Nachfrage, entsteht Anspruch auf Altersleistungen (Art. 18.2 Satz 2 VRegl).

**2.2.5** Wie die Beklagte zutreffend darlegt, entspricht die Regelung von Art. 18.2 Satz 1 VRegl dem Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz, FZG; SR 831.42) vom 17. Dezember 1993. Danach haben Versicherte nicht nur Anspruch auf eine Austrittsleistung, wenn sie die Vorsorgeeinrichtung vor dem Eintritt eines Vorsorgefalls (Freizügigkeitsfall) verlassen (vgl. Art. 2 Abs. 1 FZG), sondern auch dann, wenn sie die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen Rentenalter und dem reglementarischen Referenzalter verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind (Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> Satz 1 FZG). Die Bestimmung soll gewährleisten, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab einem bestimmten Alter nicht automatisch zur vorzeitigen Pensionierung führt, sondern versicherte Personen weiterhin eine Erwerbstätigkeit ausüben oder sich an die Arbeitslosenversicherung wenden können. Der von einer Arbeitsvertragsauflösung zwischen dem frühestmöglichen und dem ordentlichen reglementarischen Rentenalter betroffene Arbeitnehmer ist demnach grundsätzlich nicht gezwungen, sich vorzeitig pensionieren zu lassen. Stattdessen kann er die Austrittsleistung beanspruchen, sofern er weiterhin erwerbstätig ist oder sich bei der Arbeitslosenversicherung anmeldet (vgl. BGE 147 V 342 E. 3.2).

**2.2.6** Vorliegend von Bedeutung ist weiter die Auskunft- und Meldepflicht gemäss Art. 24 VRegl. Gemäss Art. 24.1 VRegl haben die Mitglieder der Geschäftsstelle wahrheitsgetreu Auskunft über die für die Versicherung massgebenden Verhältnisse zu erteilen und die zur Begründung von Leistungsansprüchen erforderlichen Unterlagen einzureichen. Die Arbeitgeber haben der Geschäftsstelle rechtzeitig alle Arbeitnehmer und die Daten, inklusive Änderungen, zu melden, die zur Führung der Sparguthaben sowie zur Berechnung von Leistungen und Beiträgen erforderlich sind (Art. 24.2 VRegl).

**2.3** Die Beklagte weist grundsätzlich zutreffend darauf hin, dass sie unter anderem die berufsvorsorgerechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung und Kollektivität einhalten muss (vgl. Art. 1 Abs. 3 BVG, Art. 1c ff. der Verordnung über die

berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVV 2; SR 831.441.1] vom 18.4.1984). Nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung müssen im Vorsorgeplan für alle Versicherten eines Kollektivs die gleichen reglementarischen Bedingungen gelten (Art. 1f BVV 2). Der Grundsatz der Kollektivität ist eingehalten, wenn die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement unter anderem eines oder mehrere Kollektive vorsieht und die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv sich nach objektiven Kriterien richtet (Art. 1c Abs. 1 BVV 2). Auf einzelne Personen zugeschnittene Vorsorgelösungen sind demnach unzulässig (vgl. BSK BVG-Hürzeler, Art. 1 N. 19). Soweit die Klägerin in ihren Eingaben die Vorstellung zum Ausdruck bringt, der Beklagten stünde es weitgehend frei, eine auf ihre individuelle Situation passende Lösung zu finden, übersieht sie also, dass die Beklagte an die gesetzlichen und reglementarischen Vorgaben gebunden ist und davon nicht nach Belieben abweichen kann. Änderungen der reglementarischen Bestimmungen hätten sich an die übergeordneten Vorgaben zu halten und stehen in der Kompetenz des Verwaltungsrats der Beklagten (vgl. § 1 Abs. 2 und § 4 Abs. 4 PKG), der paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt ist (§ 14 PKG). Falls die Klägerin der Meinung sein sollte, die berufsvorsorgerechtliche Versicherungssituation für Personen in vergleichbaren Verhältnissen wie sie seien generell zu verbessern, hätte sie sich an den Verwaltungsrat der Beklagten zu wenden und kann sie dies nicht im vorliegenden Verfahren erreichen.

**2.4** Gestützt auf die Vorbringen der Parteien und die Lage der Akten geht das Verwaltungsgericht nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. E. 1.4.2) von folgendem Sachverhalt aus.

**2.4.1** Die Klägerin stand vom 1. Januar 2023 bis 31. Juli 2023 in einem Arbeitsverhältnis zur Gemeinde C.\_\_\_\_\_, für das sie bei der Beklagten in der beruflichen Vorsorge versichert war (VG-act. 1 S. 1, VG-act. 6 Rz. 7). Die Gemeinde C.\_\_\_\_\_ meldete der Beklagten den Austritt der damals 59-jährigen Klägerin (VG-act. 7/3) per 31. Juli 2023 (VG-act. 6 Rz. 8). Am 20. Juli 2023 kam es zu zwei Telefongesprächen zwischen der Beklagten und dem Ehemann der Klägerin. Dabei informierte die Beklagte den Ehemann der Klägerin, dass aufgrund des Alters der Klägerin grundsätzlich Anspruch auf Altersleistungen bestehe und eine Freizügigkeitsleistung verlangt werden könne, wenn die Klägerin "[a]rbeitslos gemeldet [sei] oder eine neue BVG-[p]flichtige Anstellung" habe. Es bestehe "noch eine Möglichkeit [...], falls [die Klägerin] in absehbarer Zeit d.h. innert 3 Monaten bzw. Arbeitsbeginn müsste in spätestens 6 Monate sein, einen Arbeitsvertrag (BVG-Pflichtig) bringen kann, da dann auch eine FZL [Freizügigkeitsleistung] verlangt werden" könne (vgl. VG-act. 7/1). In einem zweiten Telefon wurde

der Ehemann der Klägerin nochmals darauf hingewiesen, dass die Meldung eines "neue[n], BVG-pflichtige[n] Arbeitsverhältnis[ses]" bis Ende Oktober 2023 erfolgen müsse (vgl. VG-act. 7/1).

**2.4.2** Die Klägerin ging am 22. November 2023 rückwirkend per 8. November 2023 ein weiteres, bis 31. Juli 2024 befristetes Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ ein, das bei zwei Lektionen und einem Pensenanteil von 7.69% ein Jahresgehalt von 9'173.25 vorsah (VG-act. 7/3). Der effektive Bruttolohn für die Tätigkeit der Klägerin belief sich in den Monaten November und Dezember 2023 (bei 18 bzw. 12 Lektionen) auf insgesamt Fr. 3'528.-- (VG-act. 7/5). In den Monaten Januar bis Juli 2024 belief sich der effektive Bruttolohn für die Tätigkeit der Klägerin auf insgesamt Fr. 15'264.-- (bei jeweils 28 [01/2024], 44 [02/2024], 28 [03/2024], 26 [04/2024] und 2 [6/2024] Lektionen; vgl. VG-act. 7/6). Mit Schreiben vom 19. Februar 2025 meldete die Gemeinde C. \_\_\_\_\_ die Klägerin rückwirkend per 1. November 2023 mit Stellenantritt am 8. November 2023 und einem versicherten Jahresverdienst von Fr. 32'215.-- bei der Beklagten zur Versicherung an (VG-act. 7/4). Bereits mit am 15. Februar 2024 ausgestelltem und am 21. März 2024 unterzeichnetem Formular hatte die Klägerin erklärt, ihre Altersleistungen ab 1. August 2023 als einmaliges Alterskapital im Maximalbetrag von Fr. 85'938.50 zu beziehen. Dieses Formular ging bei der Beklagten am 5. April 2024 ein (VG-act. 7/2), worauf die Altersleistung ausbezahlt wurde (VG-act. 6 Rz. 12).

**2.5** Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, die Klägerin hätte innert längstens dreier Monate den Nachweis einer Anmeldung zum Leistungsbezug bei der Arbeitslosenkasse oder den Nachweis eines neuen Arbeitsverhältnisses mit Arbeitsbeginn innert längstens sechs Monate erbringen müssen. Zwar trifft zu, dass aktiv Versicherte zwischen Vollendung des 59. und 65. Altersjahrs gemäss Art. 18.2 VRegl eine Freizügigkeitsleistung beanspruchen können, sofern sie nachweisen, dass die Erwerbstätigkeit weitergeführt wird oder eine Meldung wegen Arbeitslosigkeit erfolgt. Ebenfalls zutreffend ist, dass die Klägerin (bzw. dem sie vertretenden Ehemann) telefonisch mitgeteilt wurde, zur Vermeidung von Altersleistungen müsse innert dreier Monate bzw. bis spätestens 31. Oktober 2023 eine neue BVG-pflichtige Anstellung gemeldet werden und der Arbeitsbeginn müsse innert längstens sechs Monate stattfinden. Indes sieht Art. 18.2 VRegl weiter vor, dass die Beklagte nach erfolgloser Fristansetzung schriftlich nachfragen muss, bevor ohne Rückmeldung der versicherten Person ein Anspruch auf Altersleistungen entsteht. Dabei ist davon auszugehen, dass es sich beim Erfordernis der schriftlichen Nachfrage nicht bloss um eine Ordnungsvorschrift handelt. Dies gilt umso mehr, als es sich bei der Frage nach der Weiterführung der

Erwerbstätigkeit bzw. Frühpensionierung für die versicherten Personen um einen bedeutungsvollen Entscheid handelt, der Gesetzgeber mit Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG Massnahmen gegen einen Automatismus zur vorzeitigen Pensionierung getroffen hat (vgl. oben, E. 2.2.5) und das Schriftlichkeitserfordernis geeignet ist, Klarheit und Rechtssicherheit für beide Parteien des Vorsorgeverhältnisses zu schaffen (vgl. generell dazu im berufsvorsorgerechtlichen Kontext Urteil BGer 9C\_196/2018 vom 20.7.2018 E. 2, insbes. E. 2.4). Mit Blick auf den Wortlaut von Art. 18.2 VRegl ("trotz schriftlicher Nachfrage" [Hervorhebung VGer]) ist vor diesem Hintergrund fraglich, ob sich die Beklagte auf die der Klägerin soweit ersichtlich bloss telefonisch mitgeteilten Fristen berufen kann. Ohnedies erscheint die Verankerung einer entsprechenden Praxis der Beklagten betreffend die Dauer der anzusetzenden Frist auf reglementarischer Ebene aus Gründen der Rechtssicherheit und Gleichbehandlung prüfenswert.

**2.6** Ob sich die Beklagte zu Recht auf die geschilderte Praxis bzw. die der Klägerin telefonisch mitgeteilten Fristen beruft, kann hier indes dahingestellt bleiben: Mit Formular vom 21. März 2024 (Posteingang bei der Beklagten: 5.4.2024) hat die Klägerin jedenfalls erklärt, ihre Altersleistungen ab 1. August 2023 in der vollen Höhe als einmaliges Alterskapital zu beziehen. Dass gegenüber der Beklagten vor diesem Datum im Sinne von Art. 18.2 VRegl der Nachweis erbracht worden wäre, wonach die Klägerin ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist (oder sich arbeitslos gemeldet hat), macht diese nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Die Beklagte war demnach berechtigt und verpflichtet, das Formular vom 21. März 2024 als Ausübung des Wahlrechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG bzw. Art. 10.1 i.V.m. Art. 18.2 VRegl zugunsten des Vorsorgefalls "Alter" und Ausübung der Kapitaloption im Sinne von Art. 12.1 und Art. 12.2 VRegl entgegenzunehmen. Daran würde selbst dann nichts ändern, wenn die Beklagte vor dem 5. April 2024 über den Arbeitsvertrag der Klägerin mit der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ vom 22. November 2023 informiert gewesen wäre: Der entsprechende Arbeitsvertrag sah ein Pensum von 7.69% bei einem jährlichen Bruttolohn von Fr. 9'173.25 vor. Dieser unterschritt den in den Jahren 2022 und 2023 gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG bzw. § 4 Abs. 1 PKG und Art. 4.1 VRegl für die obligatorische Versicherung geltenden Jahreslohn deutlich. Ebenso deutlich unterschritt das Pensum von 7.69% das als Richtwert zu betrachtende Mindestpensum von 20% für die Weiterführung einer Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG (vgl. BSK FZG-Hürzeler, Art. 2 N. 35 m.H. auf BGE 115 V 428 E. 2b; vgl. auch BGE 138 V 41 E. 4.5) bzw. Art. 18.2 VRegl. Entsprechend hätte der Arbeitsvertrag vom 22. November 2023 als Nachweis für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 18.2 VRegl (bzw. Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG) unter

keinem Titel genügt, selbst wenn er der Beklagten vor Eingang des Formulars vom 21. März 2024 vorgelegen hätte.

**2.7** Nichts zu ihren Gunsten kann die Klägerin aus dem Umstand ableiten, dass ihr Bruttolohn (nach eigener Darstellung) im Jahr 2023 bei einer Zusammenrechnung des Verdiensts für das bis Juli 2023 befristete und das ab 8. November 2023 eingegangene Arbeitsverhältnis nach Massgabe von Art. 2 Abs. 2 BVG insgesamt den Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG erreicht hätte. Gemäss § 4 Abs. 2 Satz 2 PKG hat die Beklagte den Wiedereintritt wie einen Neueintritt zu behandeln. Entsprechend ist anlässlich eines Neueintritts (unter anderem) zu prüfen, ob die betreffende Person der Versicherungspflicht gemäss BVG untersteht (§ 4 Abs. 1 PKG). Mit Blick auf das Erfordernis des Mindestlohns ist dabei grundsätzlich auf das Arbeitsverhältnis abzustellen, das dem (zu prüfenden) Neueintritt zugrunde liegt. Dies gilt im konkreten Fall auch unter Berücksichtigung von Art. 2 Abs. 4 BVG i.V.m. Art. 1k lit. b BVV 2: Diese Bestimmungen sehen vor, dass Personen mit befristeten Anstellungen der obligatorischen Versicherung unterstellt sind, wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt. Hier lag ein Unterbruch von mehr als drei Monaten vor (Austritt per 31.7.2023, Wiedereintritt per 8.11.2023). Dass die Mitgliedschaft bei der Beklagten am Ersten jenes Monats beginnt, in dem das Arbeitsverhältnis angetreten wird oder der versicherte Jahresverdienst den BVG-Mindestlohn erreicht (vgl. Art. 4.2 VRegl), ändert daran nichts, da Art. 1k lit. b BVV 2 auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses abstellt (vgl. auch Art. 10 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 6 Abs. 1 BVV 2). Auch vor diesem Hintergrund drängt sich eine gesamthafte Betrachtung der beiden Arbeitsverhältnisse (bis 31.7.2023 und ab 8.11.2023) im Hinblick auf die Erreichung des Mindestlohns gemäss Art. 2 Abs. 2 BVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 BVG nicht auf. Entsprechend kann auch offenbleiben, ob Art. 1k lit. b BVV 2 überhaupt anwendbar ist, wenn der mit einem befristeten Arbeitsverhältnis erzielte Jahreslohn im Sinne von Art. 2 Abs. 2 BVG den Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG nicht erreicht, wie das hier jedenfalls mit dem Arbeitsverhältnis ab 8. November 2023 für die Monate Dezember 2023 und November 2023 der Fall ist.

**2.8** Nach dem Dargelegten hat die Klägerin mit dem Formular vom 21. März 2024 im Sinne von Art. 2 Abs. 1<sup>bis</sup> FZG bzw. Art. 10.1 i.V.m. Art. 18.2 VRegl gültig den Vorsorgefall "Alter" und die Kapitaloption im Sinne von Art. 12.1 und Art. 12.2 VRegl gewählt. Dies wird auch dadurch nicht in Frage gestellt, dass der nach Art. 2 Abs. 2 BVG berechnete Jahreslohn für den Zeitraum vom Januar 2024 bis Juni 2024 den Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG erreichte. Zur

Kenntnis gebracht wurde dies der Beklagten nach der unbestrittenen Darstellung der Beklagten und der Aktenlage erst mit der nachträglichen Meldung durch die Gemeinde C.\_\_\_\_\_ vom 19. Februar 2025 (VG-act. 7/4). Zu diesem Zeitpunkt war der Vorsorgefall "Alter" aufgrund der Meldung vom 21. März 2024 (Posteingang bei der Beklagten: 5.4.2024) bereits eingetreten, zumal es sich bei der Wahl des Vorsorgefalls "Alter" und der Ausübung der Kapitaloption um ein unwiderrufliches Gestaltungsrecht handelt (vgl. dazu BGE 141 V 597 E. 3.1). Der Eintritt in den Kreis aktiver Versicherter bei der Beklagten aufgrund der später (doch) wieder aufgenommenen, versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit wird dadurch nicht in Frage gestellt. Die Klägerin bezieht von der Beklagten keine Altersrente (§ 4 Abs. 2 PKG; Art. 2.3 lit. g und Art. 4.2 VRegl) und die Höhe der Altersleistungen bestimmt sich aufgrund des beim Altersrentenbeginn vorhandenen, neu geäußerten Sparguthabens (vgl. Art. 10.2 VRegl; Urteil BGer 9C\_706/2008 vom 6.11.2008 E. 3.2; OFK-BVG Vetter-Schreiber, Art. 10 N. 7; BSK BVG-Amstutz/Kratz-Ulmer Art. 10 N. 24; a.M. wohl KoSS BVG-Flückiger, Art. 13 N. 21).

**2.9** Soweit sich die Klägerin gegen die Ausrichtung der Altersleistung ab 1. August 2023 wendet, ist die Klage nach dem Dargelegten unbegründet und daher abzuweisen.

**3.** Umstritten ist sodann der versicherungsrechtliche Status der Klägerin im Jahr 2022.

**3.1** Die Beklagte geht davon aus, dass die Klägerin ab August 2022 in zwei Arbeitsverhältnissen zur Gemeinde C.\_\_\_\_\_ stand, für welche sie einen auf das ganze Jahr hochgerechneten Bruttolohn von Fr. 34'645.35 erzielt hat. Gestützt darauf geht die Beklagte von einer Versicherungspflicht der Klägerin für den Zeitraum von August bis Dezember 2022 aus, wobei ihr diese Arbeitsverhältnisse von der Gemeinde C.\_\_\_\_\_ nie gemeldet worden seien (vgl. VG-act. 6 Rz. 50 ff.). Entsprechend beantragt die Beklagte insoweit die Gutheissung der Klage, als die Klägerin unter Vorbehalt der Anmeldung durch die Arbeitgeberin von August bis Dezember 2022 in die Beklagte aufzunehmen ist (vgl. VG-act. 6 S. 2 [Antrag Ziff. 3]). Die diesbezüglichen Überlegungen der Beklagten sind nachvollziehbar und entsprechen den gesetzlichen und reglementarischen Vorgaben (vgl. Art. 2 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 1 BVG [i.d.F. vom 01.01.2022; VG-act. 7/8]; BGE 148 V 234 E. 5.4). Das Verwaltungsgericht hat keine Veranlassung, davon im Rahmen der Rechtsanwendung von Amtes wegen abzuweichen. Die Klage ist im beantragten Umfang teilweise gutzuheissen.

**3.2** In Bezug auf die Beschäftigungen der Klägerin bei der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ vor dem August 2022 gehen die Standpunkte der Parteien auseinander.

**3.2.1** Die Klägerin geht von Arbeitseinsätzen im Zeitraum Januar 2022 bis Juli 2022 im Umfang von 18 Wochen und einem Nettolohn von insgesamt Fr. 16'422.90 bzw. Fr. 29'450.05 aus (vgl. VG-act. 1 S. 1; VG-act. 9 S. 2; VG-act. 13 S. 3).

**3.2.2** Die Beklagte macht ihrerseits geltend, ihr seien vier Arbeitsverhältnisse der Klägerin mit der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ bekannt, nämlich vom 24. Januar 2022 bis 25. Februar 2022 ("Arbeitsvertrag 1"), vom 14. März 2022 bis 30. März 2022 ("Arbeitsvertrag 2"), vom 1. April bis 13. April 2022 ("Arbeitsvertrag 3") und vom 16. Mai 2022 bis 7. Juli 2022 ("Arbeitsvertrag 4" [VG-act. 6 Rz. 46]). Gemäss dem damals anwendbaren Vorsorgereglement (aVRegl) vom 27. Juni 2014 (in der Fassung von 2022) seien grundsätzlich nur Arbeitnehmer versichert worden, die der Versicherungspflicht gemäss BVG unterstanden hätten (Art. 4.1 aVRegl [VG-act. 6 Rz. 47]). Für wie hier befristete Arbeitsverhältnisse würde Art. 1j Abs. 2 lit. b i.V.m. Art. 1k BVV 2 bestimmen, dass Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt seien, ausser wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert werde oder mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigen würde (VG-act. 6 Rz. 48 f.). Die vier befristeten Anstellungen der Klägerin bei der Gemeinde C. \_\_\_\_\_ bis und mit Juli 2022 hätten insgesamt drei Monate gedauert, so dass die Klägerin erst ab dem vierten Arbeitsmonat hätte versichert werden müssen, sofern die übrigen Voraussetzungen gegeben seien.

**3.3** Der Beklagten kann nicht vollumfänglich gefolgt werden.

**3.3.1** Gemäss Art. 2 Abs. 4 BVG regelt der Bundesrat 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. Aus Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 ergibt sich, dass Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten unter Vorbehalt von Art. 1k BVV 2 der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt sind. Der Art. 1k BVV 2 bestimmt, dass Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen in der obligatorischen Versicherung unterstellt sind, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird (lit. a) oder wenn mehrere aufeinanderfolgende Anstel-

lungen beim gleichen Arbeitgeber länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt. In diesem letzteren Fall ist der Arbeitnehmer ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert (lit. b). Die Höchstdauer von drei Monaten gilt für jede einzelne Unterbrechung und nicht für alle Unterbrechungen zusammen. Die Unterbrechungsperioden werden also nicht kumuliert (vgl. Urteil BVGer C-1292/2013 vom 14.4.2014 E. 3.1 mit Verweis auf Mitteilungen über die Berufliche Vorsorge Nr. 107 vom 12.12.2008 [Rz. 655]). Massgebend für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis von mehr oder weniger als drei Monaten vorliegt, sind gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht die geleisteten Arbeitstage, sondern die Kalendertage, -wochen oder -monate, für welche das Arbeitsverhältnis eingegangen wurde (vgl. Urteil BGer 9C\_445/2007 vom 4.4.2008 E. 3.3 mit Verweisen).

**3.3.2** Die Arbeitsverträge 1 bis 4 umfassen einen Zeitraum von insgesamt 116 Tagen (Arbeitsvertrag 1: 33 Tage; Arbeitsvertrag 2: 17 Tage; Arbeitsvertrag 3: 13 Tage; Arbeitsvertrag 4: 53 Tage). Davon ausgehend, dass ein Monat insgesamt 30 Kalendertage umfasst (vgl. analog etwa Art. 11 Abs. 2 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983), liegt jedenfalls ein Zeitraum von mehr als drei Monaten vor. Da die Arbeitsverhältnisse 1 bis 4 keinen Unterbruch von drei Monaten aufwiesen, hätte die Klägerin nach dem Wortlaut von Art. 1k lit. b BVV 2 ab dem Beginn des vierten Arbeitsmonats, d.h. ab dem 91. Tag obligatorisch versichert werden müssen, soweit die übrigen Voraussetzungen der Versicherungspflicht erfüllt sind und eine Meldung durch die Arbeitgeberin erfolgt (vgl. auch Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV], Mitteilungen über die Berufliche Vorsorge Nr. 107 vom 12.8.2008, Rz. 655, S. 6). Die Klage ist auch in diesem Umfang gutzuheissen und die Beklagte ist zu verpflichten, die Klägerin spätestens ab dem 91. Tag in die obligatorische Versicherung aufzunehmen, soweit die übrigen Voraussetzungen der Versicherungspflicht erfüllt sind und eine Meldung durch die Arbeitgeberin erfolgt.

**4.** Nach dem Dargelegten ist die Klage teilweise gutzuheissen. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin unter Vorbehalt einer Anmeldung durch die Gemeinde C. \_\_\_\_\_ von August bis Dezember 2022 zu versichern. Ebenfalls zu versichern hat die Beklagte die Klägerin ab dem 91. Tag, soweit eine Anmeldung durch die Arbeitgeberin erfolgt und die weiteren Voraussetzungen der Versicherungspflicht, insbesondere die Erreichung des massgeblichen Jahreslohns, erfüllt sind. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Für das vorliegende Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 73 Abs. 2 BVG). Parteienschädigungen sind nicht geschuldet (vgl. BGE 128 V 323 E. 1a;

Urteil BGer 9C\_782/2011 vom 16.10.2012 E. 5.2 [nicht publ. in: BGE 138 V 495]).

### **Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:**

1. Die Klage wird teilweise gutgeheissen. Die Beklagte wird verpflichtet, die Klägerin unter Vorbehalt einer Anmeldung durch die Gemeinde C.\_\_\_\_\_ zu versichern
  - für den Zeitraum von August bis Dezember 2022; und
  - ab dem 91. Tag der Beschäftigung im Jahr 2022, soweit die übrigen Voraussetzungen der Versicherungspflicht erfüllt sind.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen, soweit auf sie einzutreten ist.
2. Verfahrenskosten werden nicht erhoben.
3. Gegen dieses Urteil kann unter den Voraussetzungen von Art. 42 ff., Art. 82 ff. sowie Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) vom 17. Juni 2005 innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde\* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden.
4. Zustellung an:
  - Klägerin (R)
  - Rechtsvertreterin der Beklagten (2/R)
  - und das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Aufsicht berufliche Vorsorge, 3003 Bern (A; gemäss Art. 112 Abs. 4 BGG i.Vm. Art. 60ebis BVV 2).

Schwyz, 15. Dezember 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

### **\*Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 22. Januar 2026