Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal

Abteilung I
A-6709/2017

Urteil vom 20. Juni 2018

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richter Pascal Mollard, Richter Daniel Riedo,
Gerichtsschreiberin Tanja Petrik-Haltiner.

Parteien

A._____,
(…),
Beschwerdeführer,

gegen

Stiftung Auffangeinrichtung BVG,
Rechtsdienst,
Elias-Canetti-Strasse 2, Postfach, 8050 Zürich,
Vorinstanz.

Gegenstand

Zwangsanschluss an die Auffangeinrichtung.

Sachverhalt:

A.
Am 9. September 2016 unterzeichnete A._____ als Inhaber der Einzelfirma A._____ (nachfolgend: Arbeitgeber), die Anmeldung zum rückwirkenden Anschluss an die Stiftung Auffangeinrichtung BVG (nachfolgend Auffangeinrichtung) per 1. Januar 2016. Gleichentags meldete er der Auffangeinrichtung den Eintritt eines Arbeitnehmers per 1. Januar 2016. Daraufhin bestätigte ihm die Auffangeinrichtung mit Schreiben vom 28. September 2016 den Anschluss Nr. (…) und folglich den Versicherungsschutz per 1. Januar 2016.

B.
B.a Mit zwei Tage zuvor aufgesetztem Schreiben meldete die Sozialversicherungsanstalt (SVA) des Kantons Schaffhausen der Auffangeinrichtung, dass der vorgenannte Arbeitgeber seit 1. Oktober 2015 ihrer Ausgleichskasse angehöre und seit diesem Zeitpunkt auch Personal beschäftige. Sie habe den Arbeitgeber mehrmals erfolglos darum ersucht, ihr den Nachweis über einen Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung zu erbringen. Die SVA Schaffhausen legte diesem Schreiben die Jahresabrechnung 2015 des Arbeitgebers vom 29. März 2016 bei, wonach drei Arbeitnehmende bei ihm angestellt waren, zwei davon von Oktober bis Dezember 2015 bei einer Lohnsumme von Fr. 15'600.– bzw. Fr. 14'100.– und einer von November bis Dezember 2015 bei einer Lohnsumme von Fr. 3'620.–. Auf dieser Jahresabrechnung hatte der Arbeitgeber angemerkt, der B._____ angeschlossen zu sein, ohne dies entsprechend zu belegen.

B.b In der Folge erkundigte sich die Auffangeinrichtung mit Schreiben vom 19. Dezember 2016 bei der B._____, ob der fragliche Arbeitgeber für die Durchführung der beruflichen Vorsorge bei ihr angeschlossen sei, was diese mit Antwortschreiben vom 22. Dezember 2016 verneinte. Es habe ein Vertrag existiert, dieser sei jedoch nicht mehr aktiv.

B.c Die Auffangeinrichtung machte den Arbeitgeber mit Schreiben vom 17. Februar 2016 (recte: 2017) darauf aufmerksam, dass sein Anschluss bei ihr erst ab dem 1. Januar 2016 bestehe, jedoch bereits für das Jahr 2015 versicherungspflichtige Lohnauszahlungen aktenkundig seien. Sie machte ihm deshalb den Vorschlag, den Anschluss auf den 1. Oktober 2015 vorzuverlegen, und legte ihm das angepasste Formular zur Unterzeichnung und Retournierung bei. Falls er für das Jahr 2015 bereits einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein sollte, bat sie ihn, dies mit einer Kopie des entsprechenden Anschlussvertrags nachzuweisen.

B.d Mit Schreiben vom 9. August 2017 gewährte die Auffangeinrichtung dem Arbeitgeber das rechtliche Gehör und forderte ihn auf, sich für die Zeit vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015 einer registrierten Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen oder ihr eine Kopie der rechtsgültig unterzeichneten und für diesen Zeitraum gültigen Anschlussvereinbarung zukommen zu lassen oder für den Fall, dass während der fraglichen Zeitspanne kein im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu versicherndes Personal beschäftigt worden sei, die entsprechende Bestätigung der zuständigen Ausgleichskasse einzureichen.

C.
Mit Verfügung vom 7. November 2017 stellte die Auffangeinrichtung fest, dass der Arbeitgeber ihr vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015 zwangsweise angeschlossen war und erklärte, die Rechte und Pflichten aus diesem Anschluss ergäben sich aus den angehängten Anschlussbedingungen, welche wie das Kostenreglement zur Deckung ausserordentlicher administrativer Umtriebe integrierenden Bestandteil der Verfügung bildeten.

D.
Dagegen erhebt der Arbeitgeber (nachfolgend: Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 27. November 2017 Beschwerde und beantragt sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung der Auffangeinrichtung (nachfolgend: Vorinstanz). Er verweist auf den Anschluss Nr. (…) (vgl. vorne Sachverhalt Bst. A) und darauf, dass er die entsprechenden Beiträge bezahle. Nach Erhalt des vorinstanzlichen Schreibens vom 9. August 2017 (vgl. dazu vorne Sachverhalt Bst. B.d) habe er sich telefonisch mit der Vorinstanz in Verbindung gesetzt und sei davon ausgegangen, dass alles in Ordnung sei. Er habe mit sämtlichen Arbeitnehmenden im Jahr 2015 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, da zu jenem Zeitpunkt noch nicht abschätzbar gewesen sei, ob und wie lange er sein Geschäft weiterführen werde und demnach auch nicht, ob er weiterhin Personal beschäftigen könne. Dies belegt er mit schriftlichen Arbeitsverträgen, die für sämtliche Arbeitnehmer vom 1. Oktober 2015 bis zum 24. Dezember 2015 abgeschlossen wurden.

E.
Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 19. Januar 2018, die Beschwerde sei unter Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdeführers abzuweisen. Sie weist darauf hin, dass Letzterer im Nachgang an ihr

Schreiben vom 9. August 2017 (vgl. dazu vorne Sachverhalt Bst. B.d) tatsächlich telefonisch mit ihrem Kundendienst Kontakt aufgenommen und erklärt habe, die Unterlagen zur Vorverlegung des Anschlussbeginns auf den 1. Oktober 2015 einzureichen, was bis anhin nicht geschehen sei. Die erwähnte Telefonnotiz wird nicht zu den Akten gereicht.

F.
Auf weitere Ausführungen der Parteien sowie die eingereichten Unterlagen wird – soweit entscheidwesentlich – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
1.1 Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern – wie vorliegend – keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Die Vorinstanz ist eine Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. h VGG, zumal sie öffentlich-rechtliche Aufgaben des Bundes erfüllt (vgl. Art. 60 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG, SR 831.40]). Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde ist somit gegeben.

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

1.2 Der Beschwerdeführer ist als Verfügungsadressat zur Erhebung der vorliegenden Beschwerde berechtigt (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist demnach einzutreten.

2.
2.1 Das Bundesverwaltungsgericht kann den angefochtenen Entscheid grundsätzlich in vollem Umfang überprüfen. Die Beschwerdeführerin kann neben der Verletzung von Bundesrecht (Art. 49 Bst. a VwVG) und der unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) auch die Rüge der Unangemessenheit erheben (Art. 49 Bst. c VwVG).

2.2 Im Beschwerdeverfahren gilt der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Das Bundesverwaltungsgericht ist verpflichtet, auf den unter Mitwirkung der Verfahrensbeteiligten festgestellten Sachverhalt die richtigen Rechtsnormen und damit jenen Rechtssatz anzuwenden, den es als den zutreffenden erachtet, und ihm jene Auslegung zu geben, von der es überzeugt ist (BGE 119 V 347 E. 1a; MOSER et al., Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, N. 1.54).

3.

Berufliche Vorsorge umfasst alle Massnahmen auf kollektiver Basis, die den älteren Menschen, den Hinterbliebenen und Invaliden beim Eintreten eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) zusammen mit den Leistungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise erlauben (Art. 113 Abs. 2 Bst. a BV und Art. 1 Abs. 1 BVG).

3.1

3.1.1 Grundsätzlich der obligatorischen Versicherung des BVG unterstellt sind die bei der AHV versicherten Arbeitnehmenden (Art. 5 Abs. 1 BVG), die das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber mehr als den gesetzlichen Jahresmindestlohn gemäss Art. 2 Abs. 1, Art. 7 Abs. 1 und Art. 9 BVG i.V.m. Art. 5 der Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2, SR 831.441.1) erzielen. Dieser betrug für das hier relevante Jahr 2015 Fr. 21'150.– (Art. 5 BVV 2 in der in dieser Zeitspanne gültig gewesenen Fassung [AS 2014 3343]). Gemäss Art. 7 Abs. 2 BVG entspricht der massgebende Lohn für die Unterstellung unter die BVG-Pflicht dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10), wobei der Bundesrat Abweichungen zulassen kann. Die Vorinstanz ist demnach grundsätzlich an die Lohnbescheinigungen der Ausgleichskasse gebunden und hat darauf abzustellen (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-5063/2017 vom 21. März 2018 E. 2.1.2 mit Hinweis). Bei unterjährigen Arbeitsverhältnissen ist für die Feststellung der Versicherungspflicht der hypothetische Jahreslohn massgeblich (vgl. Art. 2 Abs. 2 BVG).

3.1.2 Sodann obliegt es gemäss Art. 2 Abs. 4 BVG dem Bundesrat, die Versicherungspflicht für Arbeitnehmende in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen zu regeln. Er bestimmt, welche Arbeit-

nehmenden aus besonderen Gründen nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt sind. Diesem Auftrag ist der Bundesrat mit Art. 1*j* BVV 2 nachgekommen (ausführlich dazu Urteil des BVGer C-7023/2013 vom 2. Juli 2015 E. 3.4). Nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt sind insbesondere – unter Vorbehalt von Art. 1*k* BVV 2 – Arbeitnehmende mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten (Art. 1*j* Abs. 1 Bst. b BVV 2).

3.2

3.2.1 Beschäftigt ein Arbeitgeber Arbeitnehmende, die obligatorisch zu versichern sind, muss er eine in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung errichten oder sich einer solchen anschliessen (Art. 11 Abs. 1 BVG). Verfügt der Arbeitgeber nicht bereits über eine Vorsorgeeinrichtung, hat er eine solche im Einverständnis mit seinem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung zu wählen (Art. 11 Abs. 2 BVG). Der Anschluss erfolgt jeweils rückwirkend auf das Datum des Stellenantrittes der zu versichernden Person (Art. 11 Abs. 3 BVG i.V.m. Art. 10 Abs. 1 BVG).

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

3.2.3 Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG ist eine Vorsorgeeinrichtung (Art. 60 Abs. 1 BVG) und verpflichtet, Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zum Anschluss an eine solche nicht nachkommen, anzuschliessen (Art. 60 Abs. 2 Bst. a BVG). Der Anschluss erfolgt – wie erwähnt – rückwirkend (vgl. Art. 11 Abs. 3 und Abs. 6 BVG). Gemäss Art. 60 Abs. 2bis BVG kann die Auffangeinrichtung zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach Art. 60 Abs. 2 Bst. a und b BVG Verfügungen erlassen. Der Zwangsanschluss erfolgt in der Regel unbefristet. Ein befristeter Anschluss wird in der Praxis (nur) dann verfügt, wenn sich ein Arbeitgeber zwar einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen hat, für eine bestimmte Zeitspanne aber eine Lücke besteht (vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-2714/2017 vom 23. Mai 2018 E. 2.3).

3.3

3.3.1 Eine besondere Konstellation wird in Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG angesprochen: Gemäss Art. 12 Abs. 1 BVG haben die Arbeitnehmenden oder ihre Hinterlassenen Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen, auch wenn sich der Arbeitgeber noch keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen hat. Diese Leistungen werden, wie in Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG festgehalten, von der Auffangeinrichtung ausgerichtet. Entsteht der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmenden auf Versicherungs- oder Freizügigkeitsleistung zu einem Zeitpunkt, in dem sein Arbeitgeber noch keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen ist, so wird der Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 1 der Verordnung vom 28. August 1985 über die Ansprüche der Auffangeinrichtung der beruflichen Vorsorge (SR 831.434; nachfolgend: VOAA) "von Gesetzes wegen für alle dem Obligatorium unterstellten Arbeitnehmenden der Auffangeinrichtung angeschlossen" (BGE 129 V 237 E. 5.1; Urteil des BVGer A-2714/2017 vom 23. Mai 2018 E. 2.4.1 mit weiteren Hinweisen).

3.3.2 Wie der rechtsgestaltende Zwangsanschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. a BVG und der freiwillige Anschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. b BVG erfolgt der Anschluss nach Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG, welcher bloss feststellenden Charakter hat, rückwirkend auf den Zeitpunkt, in welchem zu versicherndes Personal erstmals seine Stelle antritt (Art. 3 Abs. 1 VOAA; Urteil des BVGer A-2714/2017 vom 23. Mai 2018 E. 2.4.2 f. mit Hinweisen).

3.3.3 Weist der Arbeitgeber – nach einem Anschluss gestützt auf Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG – nach, dass eine andere Vorsorgeeinrichtung auch die bisherigen Verpflichtungen der Auffangeinrichtung übernimmt, so wird der Anschluss des Arbeitgebers bei der Auffangeinrichtung auf den Zeitpunkt der Verpflichtungsübernahme durch die andere Vorsorgeeinrichtung aufgehoben (Art. 2 Abs. 2 VOAA; Urteil des BVGer A-2714/2017 vom 23. Mai 2018 E. 2.4.4 mit Hinweisen).

3.4 Gemäss Art. 11 Abs. 7 BVG stellt die Vorinstanz dem säumigen Arbeitgeber den von ihm verursachten Verwaltungsaufwand in Rechnung. Dies wird auch in Art. 3 Abs. 4 VOAA erwähnt, wonach der Arbeitgeber der Auffangeinrichtung alle Aufwendungen zu ersetzen hat, die dieser in Zusammenhang mit seinem Anschluss entstehen. Detailliert geregelt sind die entsprechenden Kosten sodann im Kostenreglement der Vorinstanz (gültig ab dem 1. Januar 2017 betreffend die Verfügung vom 10. April 2017). Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil der Anschlussverfügung (statt vieler Urteil des BVGer A-2714/2017 vom 23. Mai 2018 E. 2.5 mit weiteren

Hinweisen). Es sieht unter der Rubrik "Zwangsanschluss" für "Verfügung und Durchführung Zwangsanschluss" Kosten von Fr. 825.– vor.

4.
Im vorliegenden Fall ist zu klären, ob die Vorinstanz zutreffenderweise festgestellt hat, dass der Beschwerdeführer ihr von Gesetzes wegen rückwirkend befristet vom 1. Oktober 2015 bis 31. Dezember 2015 zwangsweise angeschlossen war. Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer sich freiwillig mit Wirkung seit dem 1. Januar 2016 bei der Vorinstanz angeschlossen hat (Art. 60 Abs. 2 Bst. b BVG; vgl. vorne Sachverhalt Bst. A). Die Verfahrensbeteiligten gehen deshalb richtigerweise davon aus, dass jedenfalls für einen Zwangsanschluss über den 31. Dezember 2015 hinaus kein Anlass besteht.

Der Zwangsanschluss an die Auffangeinrichtung nach Art. 12 BVG i.V.m. Art. 60 Abs. 2 Bst. d BVG tritt ein, wenn folgende Kumulativbedingungen erfüllt sind (zum Ganzen ausführlich RÉMY WYLER in: Stämpflis Handkommentar zum BVG, 2010, Art. 12 Rz. 5 ff.):

– Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich einer vom System der beruflichen Vorsorge registrierten Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen (Art. 11 Abs. 1 BVG; WYLER, a.a.O., Art. 12 Rz. 6).
– Der Arbeitgeber erfüllt die Pflicht zum (Wieder)Anschluss für alle oder einen Teil der Angestellten aus irgendeinem Grund nicht (WYLER, a.a.O., Art. 12 Rz. 7).
– Bei einem obligatorisch versicherten Arbeitnehmer tritt ein Versicherungsfall ein, bevor der Arbeitgeber an eine mit Zustimmung der Angestellten ausgewählte (Art. 11 Abs. 2 und 3bis BVG) oder von einem Schiedsrichter bezeichnete (Art. 11 Abs. 3ter BVG) oder durch amtliche Verfügung zugewiesene Auffangeinrichtung angeschlossen ist (Art. 11 Abs. 6 BVG und 60 Abs. 2 Bst. a BVG; WYLER, a.a.O., Art. 12 Rz. 8).

4.1 Zunächst zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer überhaupt verpflichtet ist, sich für die Zeitspanne vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015 einer registrierten Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen.

4.1.1 Zur Begründung der Anschlusspflicht reicht die Beschäftigung eines einzigen Arbeitnehmers, welche die Voraussetzungen für die obligatorische Versicherung erfüllt (Urteil des BVGer A-7265/2016 vom 3. Mai 2017 E. 3.2.1). Der Beschwerdeführer beschäftigte gemäss im Beschwerdeverfahren eingereichten schriftlichen Arbeitsverträgen drei Arbeitnehmer vom

1. Oktober 2015 bis zum 24. Dezember 2015; zwei davon bei einem monatlichen Lohn von Fr. 4'800.– bzw. Fr. 4'700.– sowie den einen zu einem Stundenlohn von Fr. 28.– (vgl. auch vorne Sachverhalt Bst. D). Aus der Jahresrechnung, welche der Beschwerdeführer der Ausgleichskasse eingereicht hat, geht hervor, dass Letzterer nur in den Monaten November und Dezember gearbeitet haben soll (vgl. vorne Sachverhalt Bst. B.a). Das gestützt auf diese Abrechnung aufgerechnete hypothetische Jahreseinkommen jedes einzelnen Angestellten übersteigt jedenfalls den gesetzlich für die Unterstellung unter die obligatorische Versicherungspflicht im Rahmen der berufliche Vorsorge für das Jahr 2015 vorgesehenen Mindestlohn von Fr. 21'150.– (vgl. vorne E. 3.1.1)

4.1.2 Von der obligatorischen Versicherung ausgenommen sind jedoch wie erwähnt Arbeitnehmende mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten (Art. 1*j* Abs. 1 Bst. b BVV 2; vgl. vorne E. 3.1.2 und zum in diesem Zusammenhang relevanten Vorbehalt von Art. 1*k* BVV 2 nachfolgend E. 4.1.3 f.)

4.1.2.1 Zur Beurteilung der Frage, ob ein befristeter Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten im Sinne von Art. 1*j* Abs. 1 Bst. b BVV 2 vorliegt, ist rechtsprechungsgemäss der obligationenrechtliche Begriff des befristeten Arbeitsvertrages heranzuziehen (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes B 90/00 vom 26. November 2001 E. 3 f. und Urteil des BVGer C-2376/2006 vom 4. Juni 2007 E. 4.3.1). Nach Art. 334 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR, SR 220) endet ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Alle Arbeitsverträge, bei welchen der Beendigungszeitpunkt nicht im Voraus von den Vertragsparteien vereinbart wurde und die damit mit einer Kündigung aufgelöst werden müssen, sind demgegenüber als unbefristete Verträge im Sinne von Art. 335 OR zu qualifizieren (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes B 90/00 vom 26. November 2001 E. 4b und Urteil des BVGer C-3634/2013 vom 14. Dezember 2015 E. 13.1). Ob ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, bestimmt sich mangels einer gesetzlichen Befristung nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien beim Vertragsabschluss (BGE 126 V 303 E. 2d), wobei sich die Befristung auch aus dem Zweck der Anstellung ergeben kann, wie beispielsweise bei der Anstellung für die Dauer der Ernte. Entscheidend ist allerdings, dass die Dauer des Arbeitseinsatzes bei Vertragsschluss voraussehbar ist (zum Ganzen Urteil des BVGer A-6813/2016 vom 30. August 2017 E. 3.4 mit Hinweisen).

4.1.2.2 Vorliegend hat der Beschwerdeführer mit drei Personen schriftlich vereinbart, dass diese vom 1. Oktober 2015 bis zum 24. Dezember 2015 für ihn arbeiten würden (vgl. vorne Sachverhalt D). Die Verträge wurden beidseitig handschriftlich unterzeichnet. Daraus ergibt sich der übereinstimmende Wille der jeweiligen Vertragsparteien, ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, welches ohne Kündigung jeweils am 24. Dezember 2015 enden solle. Die Dauer des Arbeitseinsatzes war also für alle Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses voraussehbar.

4.1.3 Zwei dieser drei Arbeitsverhältnisse, die für weniger als drei Monate abgeschlossen wurden (zur Berechnung der gesetzlichen Maximalfrist vgl. Urteil des BVGer A-6142/2016 vom 30. August 2017 E. 4.2.2 mit Hinweisen), wurden nicht fortgeführt, das dritte mit einem Unterbruch von ca. einer Woche. Erstere beiden Arbeitnehmer fallen demnach unter den Ausnahmetatbestand von Art. 1*j* Abs. 1 Bst. b BVV 2 und somit nicht unter die obligatorische Versicherungspflicht. Bei letzterem Arbeitnehmer bleibt zu prüfen, ob der Vorbehalt von Art. 1*k* BVV 2 Anwendung findet (vgl. dazu auch vorne E. 3.1.2).

4.1.4 Gemäss Art. 1*k* BVV 2 sind Arbeitnehmende mit befristeten Anstellungen nämlich dennoch der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn:

Bst. a. das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird: In diesem Fall ist der Arbeitnehmende von dem Zeitpunkt an versichert, in dem die Verlängerung vereinbart wurde; oder

Bst. b. mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt: In diesem Fall ist der Arbeitnehmende ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert; wird jedoch vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt drei Monate übersteigt, so ist der Arbeitnehmende ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

4.1.4.1 Die erste Variante dieser Gegenausnahme ist nicht einschlägig, da das fragliche Arbeitsverhältnis nicht anschliessend verlängert wurde, sondern nach einem ca. einwöchigen Unterbruch per 1. Januar 2016 ein neues, unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wurde (vgl. auch vorne E. 4.1.3). Es handelt sich bei der vorliegenden Konstellation also um einen

Fall nach Art. 1*k* Bst. b BVV 2, d.h. um zwei aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber, die insgesamt länger als drei Monate andauern und zwischen denen ein Unterbruch von weniger als drei Monaten liegt. Demnach ist der betreffende Arbeitnehmer grundsätzlich ab Beginn des vierten Arbeitsmonats obligatorisch im Rahmen der beruflichen Vorsorge zu versichern, vorliegend ab dem 1. Januar 2016, d.h. ab demjenigen Zeitpunkt, in welchem sich der Beschwerdeführer freiwillig der Vorinstanz angeschlossen hat (vgl. Sachverhalt Bst. A i.V.m. Sachverhalt Bst. D).

4.1.4.2 Dafür, dass bereits vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart wurde, dass die Anstellungsdauer insgesamt drei Monate übersteige werde, was eine Versicherungspflicht ab Beginn des Arbeitsverhältnisses – d.h. dem 1. Oktober 2015 – begründen würde (vgl. vorne E. 4.1.4), ergeben sich aus dem Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Im Gegenteil erklärt der Beschwerdeführer, die Arbeitsverhältnisse seien bewusst befristet abgeschlossen worden, weil er zu jenem Zeitpunkt nicht gewusst habe, ob und wie sein Geschäft weitergeführt werde. Dafür spricht auch die Tatsache, dass von den drei Arbeitsverhältnissen schliesslich nur eines weitergeführt und jemand nach Bedarf im Stundenlohn angestellt wurde.

4.2

4.2.1 Rechtsprechung und Lehre bezeichnen im Übrigen die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse gleichen Inhalts als Kettenarbeitsverträge, welche zulässig sind, sofern die Grenze des Rechtsmissbrauchs nicht überschritten wird. Von einem rechtsmissbräuchlichen Verhalten ist auszugehen, wenn für den Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender Verträge kein sachlicher Grund besteht und die ungewöhnliche Vertragsgestaltung bezweckt, die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von einer Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern (vgl. BGE 129 III 618 E. 6.2 mit Hinweisen). In einem solchen Fall sind befristete Anstellungsverhältnisse in unbefristete umzudeuten. Eine Umgehungsabsicht kann bereits als nachgewiesen erachtet werden, wenn für die mehrfache Befristung kein vernünftiger Grund ersichtlich ist. Sachliche Gründe für eine Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge bejahen Lehre und Rechtsprechung insbesondere auch mit Bezug auf die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens (zum Ganzen ausführlich Urteil des BVGer A-7102/2014 vom 11. Mai 2016 E. 2.3.2 mit Hinweisen).

4.2.2 Vorliegend wurden nicht mehrere befristete Arbeitsverhältnisse gleichen Inhalts vereinbart, sondern zunächst ein befristeter Vertrag vereinbart und nach einem kurzen Unterbruch eine unbefristete Anstellung abgeschlossen. Ohnehin lässt sich den Akten nichts entnehmen, was darauf hindeuten würde, dass der zunächst abgeschlossene Vertrag missbräuchlich auf weniger als drei Monate befristet wurde und damit in Anwendung vorgenannter Praxis seit dem 1. Oktober 2015 von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit entsprechendem Beginn der Versicherungspflicht auszugehen wäre. Im Gegenteil hat der Beschwerdeführer die ursprüngliche Befristung nachvollziehbar begründet (vgl. vorangehende E. 4.1.4.2).

4.3 Folglich beschäftigte der Beschwerdeführer während der fraglichen Periode kein versicherungspflichtiges Personal und musste sich daher während dieser Zeitspanne keiner registrierten Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Die Voraussetzungen für die Anschlusspflicht des Beschwerdeführers per 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015 sind somit nicht erfüllt, sondern erst per 1. Januar 2016. Unter diesen Umständen erübrigt es sich, auf die weiteren Kumulativbedingungen zur Bejahung eines Zwangsanschlusses nach Art. 12 BVG einzugehen. Insbesondere muss der Sachverhalt mit Bezug auf die Frage, ob für die Zeit vor dem 1. Januar 2016 ein Anschluss an eine registrierte Vorsorgeeinrichtung bestand, nicht weiter abgeklärt werden. Konkret bedeutet dies, dass darauf verzichtet werden kann, bei der B._____ den nicht mehr gültigen Anschlussvertrag einzufordern (vgl. auch vorne Sachverhalt Bst. B.a und B.b).

Der vom 1. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2015 festgestellte Zwangsanschluss mit entsprechenden Kostenfolgen ist somit nicht gerechtfertigt. Die Beschwerde ist demnach gutzuheissen und die angefochtene Verfügung aufzuheben.

5.

Ausgangsgemäss sind dem Beschwerdeführer keine Verfahrenskosten für das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 1 VwVG). Der einbezahlte Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 800.– ist ihm zurückzuerstatten. Der Vorinstanz sind in Anwendung von Art. 63 Abs. 2 VwVG ebenso wenig Kosten aufzuerlegen. Dem nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer ist sodann keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]), der Vorinstanz ebenso wenig (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird gutgeheissen und die vorinstanzliche Verfügung vom 7. November 2017 aufgehoben.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. Der geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 800.– wird dem Beschwerdeführer zurückerstattet.

3.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. […]; Gerichtsurkunde)
– das Bundesamt für Sozialversicherungen (Gerichtsurkunde)
– die Oberaufsichtskommission BVG (Gerichtsurkunde)

Die vorsitzende Richterin:	Die Gerichtsschreiberin:
Marianne Ryter	Tanja Petrik-Haltiner

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen nach Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten geführt werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: