

Bern, 7. Mai 2020 / ea

PK-Netz Positionspapier

Freiwillige Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge

Zum Gestaltungsspielraum der Vorsorgeeinrichtungen (VE) bei der Umsetzung von Art. 47 und Art. 47a BVG

Per 1. Januar 2021 tritt Art. 47a BVG in Kraft. Diese Bestimmung sichert allen BVG-Versicherten ab 58 Jahren neu den Anspruch, auf freiwilliger Basis in der 2. Säule weiterversichert zu bleiben – sofern ihr Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wird. Das ist ein sozialpolitischer Erfolg, denn bis heute verlieren viele ältere Personen bei Stellenverlust im Alter ihren Rentenanspruch. Sie werden stattdessen zum Kapitalbezug gezwungen. Das ist stossend und nicht im Sinne einer Sozialversicherung, die gemäss Verfassungsauftrag zusammen mit der AHV im Alter die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen soll.

Bereits heute können Vorsorgeeinrichtungen (VE) reglementarisch zwar die vorzeitige Pensionierung (Art. 13 BVG) und die freiwillige Weiterversicherung bei Stellenaufgabe (Art. 47 BVG) vorsehen. Bei einer vorzeitigen Pensionierung werden die Altersrenten aber empfindlich gekürzt und die freiwillige Weiterversicherung wird *bis dato* von den regionalen Aufsichtsbehörden i.d.R. zeitlich auf zwei Jahre beschränkt. Und vor allem sind die Versicherten darauf angewiesen, dass ihre VE diese Leistungen überhaupt anbietet und dies ist bei der freiwilligen Weiterversicherung bisweilen selten der Fall.

Neu können Versicherte bis zum ordentlichen Rentenalter in ihrer Pensionskasse bleiben – ohne, dass sie zum Vorbezug der Rente gezwungen werden. Dies gilt selbst dann, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, die entsprechenden Sparbeiträge zu leisten. Das PK-Netz begrüsst die Implementierung des Art. 47a BVG deshalb als wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Wir bedauern aber, dass sich der gesetzliche Anspruch nur auf Versicherte beschränkt, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wird. Diese Einschränkung ist zum einen nicht im Interesse der Versicherten und zum anderen mit einem zusätzlichen bürokratischen Aufwand für die VE verbunden.

Auf Ebene der VE werden nun die Reglemente im Sinne des Art 47a BVG aktualisiert. Wir meinen: Wenn im Stiftungsrat die freiwillige Weiterversicherung ohnehin thematisiert wird, sollte man unbedingt auch über die weitergehenden Möglichkeiten in Art. 47 BVG diskutieren. Der gesetzliche Gestaltungsspielraum ist vorhanden, wir zeigen im vorliegenden Positionspapier auf, wie möglichst versichertenfreundliche Regelungen umgesetzt werden können.

Grundsätzliches

Informationspflicht

Die berufliche Vorsorge ist eine anspruchsvolle und technische Materie. Die allermeisten Versicherten kennen sich verständlicherweise nicht im Detail damit aus. Das Gesetz verpflichtet die VE deshalb ausdrücklich, die Versicherten auf alle gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten rund um den Erhalt des Vorsorgeschatzes hinzuweisen (Art. 8 Abs. 2 FZG).

Diese Informationspflicht umfasst auch die freiwillige Weiterführung der beruflichen Vorsorge gestützt auf Art. 47 und Art. 47a BVG. Denn nur mit dem nötigen Wissensstand können die Versicherten gut von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. Nicht zuletzt schützt eine gute Kommunikation die VE auch vor späteren Rechtsstreitigkeiten.

Weiterversicherung für ältere Arbeitslose (Art. 47a BVG)

Gesetzliche Grundlage per 1.1.2021

Art. 47a Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 58. Altersjahres

¹ Eine versicherte Person, die nach Vollendung des 58. Altersjahres aus der obligatorischen Versicherung ausscheidet, weil das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wurde, kann die Versicherung nach Artikel 47 weiterführen oder die Weiterführung nach den Absätzen 2-7 im bisherigen Umfang bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung verlangen.

² Die versicherte Person hat die Möglichkeit, während dieser Weiterversicherung die Altersvorsorge durch Beiträge weiter aufzubauen. Die Austrittsleistung bleibt in der Vorsorgeeinrichtung, auch wenn die Altersvorsorge nicht weiter aufgebaut wird. Tritt die versicherte Person in eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, so hat die bisherige Vorsorgeeinrichtung die Austrittsleistung in dem Umfang an die neue zu überweisen, als sie für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen verwendet werden kann.

³ Die versicherte Person bezahlt Beiträge zur Deckung der Risiken Tod und Invalidität und an die Verwaltungskosten. Falls sie die Altersvorsorge weiter aufbaut, bezahlt sie zusätzlich die entsprechenden Beiträge.

⁴ Die Versicherung endet bei Eintritt des Risikos Tod oder Invalidität oder bei Erreichen des reglementarischen ordentlichen Rentenalters. Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung endet sie, wenn in der neuen Einrichtung mehr als zwei Drittel der Austrittsleistung für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen benötigt werden. Die Versicherung kann durch die versicherte Person jederzeit und durch die Vorsorgeeinrichtung bei Vorliegen von Beitragsausständen gekündigt werden.

⁵ Versicherte, die die Versicherung nach diesem Artikel weiterführen, sind gleichberechtigt wie die im gleichen Kollektiv aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Versicherten, insbesondere in Bezug auf den Zins, den Umwandlungssatz sowie auf Zahlungen durch den früheren Arbeitgeber oder einen Dritten.

⁶ Hat die Weiterführung der Versicherung mehr als zwei Jahre gedauert, so müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen und die Austrittsleistung kann nicht mehr für Wohneigentum zum eigenen Bedarf vorbezogen oder verpfändet werden. Vorbehalten bleiben reglementarische Bestimmungen, die die Ausrichtung der Leistungen nur in Kapitalform vorsehen.

⁷ Die Vorsorgeeinrichtung kann im Reglement die Weiterführung der Versicherung nach diesem Artikel bereits ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorsehen. Sie kann im Reglement vorsehen, dass auf Verlangen der versicherten Person für die gesamte Vorsorge oder nur für die Altersvorsorge ein tieferer als der bisherige Lohn versichert wird.

Gestaltungsspielraum

Art. 47a BVG ergänzt die bisherigen Möglichkeiten der freiwilligen Weiterversicherung mit einem spezifischen Weiterversicherungsanspruch für Personen, die relativ kurz vor dem Rentenalter die Stelle verlieren. Alle Kassen müssen diese Form der Weiterversicherung ab dem 1. Januar 2021 ihren Versicherten anbieten.

Wie im BVG üblich, enthält der Artikel nur einen Mindestanspruch. Die Vorsorgeeinrichtungen können bei der Umsetzung des Anspruchs auch weitergehende Regelungen vorsehen. Nachfolgend werden die Punkte aufgelistet, in denen Versicherte besser abgesichert werden können:

Grund für das Ausscheiden

In Abs. 1 steht, dass der Anspruch auf Weiterversicherung besteht, wenn: «das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wurde». Gemeint sind demnach nur Arbeitnehmende, die nach Vollendung des 58. Altersjahres die Stelle verlieren.

Auflösung Arbeitgeber

Die Frage, aus welchem Grund eine versicherte Person aus der Pensionskasse ausscheidet, ist für die VE Neuland. Sie muss nun entscheiden, wie sie diese Prüfung vornehmen will. Denn bis hierhin mussten Pensionskassen nicht wissen, weshalb eine versicherte Person aus der Versicherung austritt. Dies ist für das Abwickeln eines Austritts, einer vorzeitigen Pensionierung oder einer möglichen Weiterversicherung gestützt auf Art. 47 BVG irrelevant.

Das PK-Netz schlägt folgende zwei Präzisierungen auf reglementarischer Ebene vor, um Unsicherheiten und ungewollte negative Effekte für die Versicherten zu verhindern:

Erstens müssen auch Fälle umfasst werden, bei denen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwar vom Arbeitgeber initiiert wurde, aber schlussendlich keine Kündigung, sondern eine Aufhebungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden zur Auflösung führt. Solche Aufhebungsvereinbarungen werden häufig getroffen, wenn langjährige, ältere Arbeitnehmende z.B. wegen Krankheit oder Unfall längerfristig arbeitsunfähig sind oder wenn ihre Arbeitsleistung bemängelt wird. Aufgrund der Betriebstreue und dem fortgeschrittenen Alter initiieren viele Arbeitgeber (nach Ablauf der Sperrfrist) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bieten aber im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht etwa eine Abfindung oder eine Einmaleinlage in die Pensionskasse an. Solche Bedingungen werden für gewöhnlich in einer Aufhebungsvereinbarung geregelt.

Aufhebungsvereinbarung

Zweitens soll – gleich wie in der Arbeitslosenversicherung – auch eine vom Arbeitnehmenden vorgenommene Kündigung reichen, wenn sie nur erfolgte, um einer Arbeitgeberkündigung zuvorzukommen. Das kann man i.d.R. gut mit betriebsinternen Dokumenten (Gesprächsprotokolle etc.) nachweisen.

Kündigung AN, um AG-Kündigung zuvorzukommen

Für das PK-Netz ist klar: Diese Versicherten haben auch Anspruch auf die freiwillige Weiterversicherung gestützt auf den Art. 47a BVG, weil es dem Willen des Arbeitgebers entspricht, den Vertrag aufzulösen. Nur wenn solche Konstellationen berücksichtigt sind, kann der neue Artikel sein gesetzliches Ziel erreichen: nämlich den Vorsorgeschutz jener Personen zu verbessern, die wenige Jahre vor Erreichen des Rentenalters die Stelle verlieren.

Empfehlung PK-Netz:

Sinngemäss ist die Weiterführung der Versicherung gemäss Art. 47a BVG auch in jenen Fällen möglich, bei denen der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses initiiert, das Arbeitsverhältnis schlussendlich aber mittels einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst wird.

Eine Arbeitnehmerkündigung, die von der Arbeitnehmenden vorgenommen wurde, um einer Arbeitgeberkündigung zuvorzukommen, ist einer Arbeitgeberkündigung gleichgestellt.

Mindestalter

Es macht in jedem Fall Sinn zu prüfen, ob die Weiterversicherung reglementarisch bereits ab dem vollendeten 55. Altersjahr angeboten werden kann (vgl. Art. 47a Abs. 7 BVG). Dazu sollten der Versichertenbestand und die Berufsbranche/n der VE berücksichtigt und entsprechende Informationen und Zahlen eingefordert werden.

Umfang der Weiterversicherung

Das Gesetz sieht vor, dass ältere Arbeitslose die Risikobeiträge zwingend begleichen müssen, um vom Weiterversicherungsanspruch gemäss Art. 47a BVG profitieren zu können. Man kann sich folglich auch weiterversichern, wenn man sein Altersguthaben nicht weiter äufnet. Das weitere Alterssparen ist möglich, aber freiwillig. Diese Option besteht bei Art. 47 BVG nicht.

Höhe und Anpassung des freiwillig versicherten Lohns

Viele ältere Arbeitslose können es sich finanziell schlicht nicht leisten, die Altersvorsorge im bisherigen Umfang weiterzuführen, da nach dem Ausscheiden neben den Arbeitnehmerbeiträgen zusätzlich auch Arbeitgeberbeiträge anfallen. Das PK-Netz empfiehlt deshalb folgende reglementarischen Ergänzungen, damit der Anspruch auf das freiwillige Alterssparen möglichst flexibel gehandhabt werden kann:

Variable Anpassung
des versicherten
Lohnes

Erstens ist es dringend notwendig, im Reglement die Weiterversicherung eines tieferen Lohnes zu ermöglichen. Das Gesetz gibt den VE in Art. 47 Abs. 7 BVG explizit die Kompetenz, dies zu tun.

Zweitens sollte das Reglement die Möglichkeit vorsehen, den freiwillig weiterversicherten Lohn zwischen 58 und dem ordentlichen Rentenalter variabel nach unten anzupassen. Eine 58-jährige Person, welche die Stelle verliert, kann sich vielleicht während zwei Jahren die Weiterversicherung im bisherigen Umfang leisten, will danach aus finanziellen Gründen aber nur noch einen Teil ihres bisherigen Lohns weiterversichern bzw. nur noch Risikobeiträge zahlen.

Empfehlung PK-Netz:

Auf Verlangen der versicherten Person kann für die gesamte Vorsorge oder nur für die Altersvorsorge ein tieferer als der bisherige Lohn versichert werden.

Auf Verlangen der freiwillig versicherten Person kann der festgesetzte Lohn im Laufe der Weiterversicherung nach unten angepasst werden.

Weiterversicherung gemäss Art. 47 BVG

Art. 47 Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung

¹ Scheidet der Versicherte aus der obligatorischen Versicherung aus, so kann er die Vorsorge oder bloss die Altersvorsorge im bisherigen Umfang bei derselben Vorsorgeeinrichtung, wenn deren Reglement dies zulässt, oder bei der Auffangeinrichtung weiterführen.

² Der aus der obligatorischen Versicherung nach Artikel 2 Absatz 3 ausscheidende Versicherte kann die Vorsorge für die Risiken Tod und Invalidität im bisherigen Umfang bei der Auffangeinrichtung weiterführen.

Gesetzliche Grundlage

Vorsorgeeinrichtungen können auch allen anderen Versicherten die freiwillige Weiterversicherung anbieten. Art. 47 Abs. 1 BVG ermöglicht den Kassen den entsprechenden Gestaltungsspielraum. Anspruch auf eine freiwillige Weiterversicherung haben ausscheidende Versicherte aber nur bei der Auffangeinrichtung und somit nur im Rahmen der BVG-Minimalvorsorge (vgl. Art. 47 Abs. 2 BVG).

Gestaltungsspielraum

Gemäss Stauffer (2019a: 180) sind die VE in der Ausgestaltung der freiwilligen Weiterführung der Versicherung gemäss Art. 47 BVG grundsätzlich frei, sie müssen einfach die Mindestvorschriften des Gesetzes beachten. Der Geltungsbereich von Art. 47 BVG behandelt laut Stauffer (2019a: 180f.) nur den obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge. Geiser/Senti (2010: 704f.) interpretieren Art. 47 BVG *ad maiore minus* und meinen, dass wenn es der VE freisteht, von einer Weiterführung abzusehen, dürfe sie die Weiterführung auch auf den obligatorischen Teil beschränken. In einer umhüllenden VE des öffentlichen Rechts gelte die Regelung zur Weiterführung der Versicherung aber auch für den überobligatorischen Bereich (Stauffer 2019a: 181).

Geltungsbereich

Grund für das Ausscheiden irrelevant

In Art. 47 BVG wird der Grund für das Ausscheiden nicht genannt, d.h. für die VE ist lediglich von Interesse, dass jemand aus der Versicherung austritt und in keiner neuen VE obligatorisch versichert ist (zu den Einzelheiten: vgl. Stauffer 2019b: 252).

Sinnvollerweise werden in Anbetracht von Art. 47a BVG zwei Regelungen getroffen: Eine für Versicherte, die nach 58 (bzw. 55) die Stelle verlieren (Spezialfall im Sinne von Art. 47a BVG) und eine für die Weiterversicherung ohne Berücksichtigung des Grundes für das Ausscheiden. Wichtig ist, dass Versicherte, deren Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, eine Wahlmöglichkeit haben und – wo vorhanden – auch von reglementarischen Bestimmungen gestützt auf Art. 47 BVG Gebrauch machen können.

Umfang der Weiterversicherung

Arbeitslose sind im Rahmen der Arbeitslosenversicherung minimal abgesichert für die Risiken Tod und Invalidität (Art. 22a Abs. 3 AVIG). Bei einer freiwilligen Weiterversicherung gemäss Art. 47 BVG kann die versicherte Person deshalb verlangen, bloss die Altersvorsorge weiterzuführen. Diese Option besteht bei Art. 47a BVG nicht.

Höhe und Anpassung des freiwillig versicherten Lohns

Art. 47 BVG sieht die Weiterführung der Vorsorge oder bloss der Altersvorsorge «im bisherigen Umfang» vor. Auch hier kann die VE der versicherten Person die Weiterführung der Altersvorsorge zu einem tieferen als dem bisher versicherten Lohn ermöglichen. Die Limitierung auf den bisherigen Umfang zielt nämlich im Besonderen darauf ab, eine höhere Versicherung zu verhindern (vgl. Geiser/Senti 2010: N40).

In Analogie zum Art. 47a BVG sollte auch hier die variable Anpassung des versicherten Lohnes implementiert werden (vgl. Höhe und Anpassung des freiwillig versicherten Lohns, S. 4).

Das PK-Netz empfiehlt diese Wahlmöglichkeiten reglementarisch vorzusehen, da die hohen Sparbeiträge im fortgeschrittenen Alter regelmässig dazu führen, dass sich Versicherte gegen eine Weiterversicherung entscheiden. Wenn man über die Festsetzung eines tieferen Lohnes die Weiterversicherung und damit den späteren Rentenanspruch von älteren Versicherten sicherstellen kann, ist das sozialpolitisch gesehen ein grosser Gewinn.

Empfehlung PK-Netz:

Die freiwillige Weiterversicherung kann auf die Altersvorsorge beschränkt werden und zu einem tieferen als dem bisherigen versicherten Lohn erfolgen.

Auf Verlangen der freiwillig versicherten Person kann der festgesetzte Lohn im Laufe der Weiterversicherung nach unten angepasst werden.

Keine zeitliche Beschränkung für ältere Versicherte

Das sozialpolitische Ziel der freiwilligen Weiterversicherung für ältere Versicherte besteht darin, dass sie bis zum ordentlichen Rentenalter in ihrer Pensionskasse bleiben können, ohne zu einer vorzeitigen Pensionierung gezwungen zu werden. Dieses Ziel ist ab 2021 nur eingelöst für Versicherte, welche nach 58 die Stelle verlieren.

Für die Weiterversicherung gestützt auf den Art. 47 BVG gibt es *bis dato* von Seiten der regionalen Aufsichtsbehörden aufgrund steuerrechtlicher Überlegungen i.d.R. eine zeitliche Beschränkung von zwei Jahren. Einige VE sehen heute zudem ab 58 bzw. 60 automatisch eine vorzeitige Pensionierung vor, sofern die Weiterversicherung nicht vorgängig gekündigt wird.

Zeitpunkt der Pensionierung

Mit dem Erlass von Art. 47a BVG muss diese Praxis der zeitlichen Befristung gestützt auf den Art. 47 BVG für ältere Versicherte in Frage gestellt werden (vgl. Brechbühl 2020: 152f.; Kieser 2019: 111).

Für das PK-Netz sind in diesem Zusammenhang zwei Punkte entscheidend: Einerseits sollten die VE auch im Rahmen von Art. 47 BVG von zeitlichen Befristungen der Weiterversicherung wegkommen. Andererseits sollte mit 58 der zwingende Übergang von der Weiterversicherung zu einer vorzeitigen Pensionierung reglementarisch nicht mehr vorgesehen werden. Mit anderen Worten: Den Zeitpunkt ihrer (vorzeitigen) Pensionierung sollten die Versicherten in Analogie zum Art. 47a BVG auch hier fortan selber wählen können.

Leistungsbezug in Rentenform

Um indessen der Gefahr unerwünschter Steueroptimierung zu entkommen, empfiehlt das PK-Netz in Analogie zum Art. 47a Abs. 6 BVG für diese Fälle nach zweijähriger Weiterversicherung den Leistungsbezug in Rentenform vorzuschreiben.¹

¹ Eine Bemerkung zu jüngeren Versicherten: Da die berufliche Vorsorge eine Arbeitnehmersicherung ist, ist eine dauernde Versicherung für Nichterwerbstätige nicht vorgesehen. Daher lassen die Steuerbehörden i.d.R. eine freiwillige Weiterversicherung nur als Übergangslösung (unbezahlter Urlaub etc.) zu. Folglich ist eine zeitliche Befristung der freiwilligen Weiterversicherung bei jüngeren Versicherten gerade aus steuerrechtlichen Überlegungen weiterhin angezeigt und sinnvoll.

Empfehlung PK-Netz:

Hat die Weiterführung der Versicherung mehr als zwei Jahre gedauert, so müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen und die Austrittsleistung kann nicht mehr für Wohneigentum zum eigenen Bedarf vorbezogen oder verpfändet werden. Vorbehalten bleiben reglementarische Bestimmungen, die die Ausrichtung der Leistungen nur in Kapitalform vorsehen.

Mindestalter

Ob die Weiterversicherung gemäss Art. 47 BVG bereits ab dem vollendeten 55. Altersjahr ermöglicht wird, ist wiederum auf Kassenebene unter Berücksichtigung des Versichertenbestandes und der Berufsbranche(n) der VE zu prüfen.

Exkurs: Art. 33a BVG*Art. 33a Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes*

¹ Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass für Versicherte, deren Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, auf Verlangen der versicherten Person die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt wird.

² Die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen.

³ Die Beiträge zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes sind von der Beitragspartizipation nach den Artikeln 66 Absatz 1 dieses Gesetzes und 331 Absatz 3 des Obligationenrechts ausgenommen. Das Reglement kann Beiträge des Arbeitgebers für diese Weiterversicherung nur mit dessen Zustimmung vorsehen.

Gesetzliche Grundlage

Das PK-Netz begrüsst es, wenn VE neben der Weiterversicherung bei Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung auch die Weiterführung der Vorsorge bei Verminderung des massgebenden Jahreslohnes vorsehen. Gestaltungsspielraum besteht in Bezug zur Finanzierung der Arbeitgeberbeiträge. Positiv bewertet werden gestützt auf Art. 33a Abs. 3 BVG Regelungen, bei denen Arbeitgeber weiterhin die Arbeitgeberbeiträge für den bisher versicherten Verdienst finanzieren. Sofern sich der Arbeitgeber nicht finanziell an der Weiterversicherung beteiligt, bietet sich eine Wahlmöglichkeit für die Versicherten an. Wichtig ist, dass die Versicherten selber entscheiden können, in welchem Lohnumfang sie die freiwillige Versicherung weiterführen.

Gestaltungsspielraum

Empfehlung PK-Netz:

Wird der massgebende Jahreslohn einer versicherten Person nach Vollendung des 58. Altersjahres um maximal die Hälfte reduziert, kann auf Verlangen der versicherten Person die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst ganz oder teilweise weitergeführt werden.

Literatur

Brechbühl, Jürg (2020): Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und Weiterführung der Vorsorge, in: Kieser, Ueli; Stauffer, Hans-Ulrich (Hrsg.): BVG-Tagung 2019, Aktuelle Fragen der beruflichen Vorsorge, Dike Verlag

Geiser, Thomas; Senti, Christoph (2010): BVG und FZG, Bundesgesetze über die Alters- und Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters- Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, in: Schneider, Jaques-André; Geiser, Thomas; Gächter, Thomas: SHK Stämpflis Handkommentar, Stämpfli Verlag AG

Kieser, Ueli (2019): Art. 47 BVG - oder ein vertiefter Blick auf eine praxisrelevante Regelung, in: Kahil-Wolff Hummer, Bettina; Wyler, Rémy: Piliers du droit social, Mélanges en l'honneur de Jacques-André Schneider, Stämpfli Verlag AG

Stauffer, Hans-Ulrich (2019a): Art. 47 Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung, in: Stauffer, Hans-Ulrich; Cardinaux, Basile: RBS - Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, 4. Auflage, Schulthess juristische Medien AG

Stauffer, Hans-Ulrich (2019b): Berufliche Vorsorge, 3.Auflage, Schulthess Verlag