

BONUS

Vorsorgekasse AG



Infobroschüre zur Mitarbeitervorsorge für
Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis

1	AUSWAHL DER VORSORGEKASSE	3
	1. 1 Auswahl mittels Betriebsvereinbarung	3
	1. 2 Auswahl wenn kein Betriebsrat vorhanden ist	3
	1. 3 Ablauf des Auswahlverfahrens	
2	ABSCHLUSS DES BEITRITTSVERTRAGES	4
3	ZUTEILUNG EINER VORSORGEKASSE KRAFT GESETZ	4
4	PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS	5
	4. 1 Änderung der Vertragsstammdaten	5
	4. 2 Meldepflicht der Beschäftigungsverhältnisse	5
	4. 3 Meldepflicht der Lohnzettel	5
	4. 4 Regelungen bei Unternehmenszusammenlegungen und Abspaltungen	5
5	BEITRAGSPFLICHTIGE ARBEITNEHMER	6
	5. 1 Geltungsbereich	6
	5. 2 Abfertigung ALT bleibt bestehen	6
	5.2.1 Karenz	7
	5.2.2 Arbeitgeberwechsel wegen Betriebsübergang	7
	5.2.3 Neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns	7
6	BEGINN DER BEITRAGSPFLICHT	7
7	BEITRAGSLEISTUNG FÜR ENTGELTFREIE ZEITRÄUME	8
9	KONTONACHRICHT	8
	9. 1 Elektronische Kontonachricht	9
10	KONDITIONEN	9
11	ÜBERTRITT VON ALTSYSTEM IN DAS SYSTEM MITARBEITERVORSORGE	10
12	BEENDIGUNG DES VERTRAGSVERHÄLTNISSES	10
	12. 1 Kündigung bei Zwangsurteilung	10
	12. 2 Wechsel zur BONUS Vorsorgekasse AG	11
13	BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES	11
	13. 1 Arbeitnehmer	11
	13. 2 Pension bzw. Erreichung des Pensionsalters	11
	13. 3 Fünf beitragsfreie Jahre	12
	13. 4 Todesfall	12
	13. 5 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten	12
	13. 6 Fälligkeit der Abfertigung	13
	13. 7 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsmöglichkeiten	13



Dieser Leitfaden soll Ihnen als komprimiertes Nachschlagewerk zum Thema Mitarbeitervorsorge dienen. Wir haben den Schwerpunkt in die für den Arbeitgeber relevanten Bestimmungen gelegt, wobei viele Themen nur in ihren Grundsätzen behandelt werden. Sollten Sie detaillierte Fragen Ihr Unternehmen betreffend haben, so laden wir Sie ein, direkt mit uns in Kontakt zu treten.

BONUS Vorsorgekasse AG
Traungasse 14 – 16
1030 Wien
Tel.: +43 1 994 9974
E-Mail: kundenservice@bonusvorsorge.at

1 AUSWAHL DER VORSORGEKASSE

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Basis des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) mit einer konzessionierten Vorsorgekasse einen Beitrittsvertrag abzuschließen. Die Auswahl aber auch der Wechsel der Vorsorgekasse muss einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat) erfolgen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber für das gesamte Unternehmen nur eine Vorsorgekasse wählen. Ausnahmen könnten sich etwa nur durch Betriebs(teil)-Über- gang oder bei Unternehmen des Baugewerbes ergeben.

1.1 Auswahl mittels Betriebsvereinbarung

In Unternehmen mit Betriebsrat ist hinsichtlich der Auswahl oder des Wechsels der Vorsorgekasse zwingend eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. Zentralbetriebsrat abzuschließen. Der Inhalt des konkreten Beitrittsvertrages zur Vorsorgekasse ist allerdings nicht Teil der Betriebsvereinbarung.

1.2 Auswahl wenn kein Betriebsrat vorhanden ist

In jenen Unternehmen, in denen kein Betriebsrat bzw. kein Zentralbetriebsrat besteht, ist die Auswahl nach § 9 BMSVG durchzuführen. Dieses Auswahlverfahren gilt weiters für Arbeitnehmer, die auf Grund betriebsverfassungsrechtlicher Vorgaben nicht von einem Betriebsrat vertreten werden (z.B. leitende Angestellte) sowie für freie Dienstnehmer.

Ist kein Zentralbetriebsrat zu errichten, aber dennoch nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes von einem Betriebsrat vertreten, so ist dieser Betriebsrat zwar für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zuständig, die aber nur für die von diesem Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer Gültigkeit hat. Für die übrigen, nicht vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer ist ein Auswahlverfahren nach § 9 BMSVG vom Arbeitgeber vorzunehmen.

1.3 Ablauf des Auswahlverfahrens

Der Arbeitgeber hat alle Arbeitnehmer über die beabsichtigte Auswahl einer Vorsorgekasse binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Sollte mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen ab Information durch den Arbeitgeber gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erheben, muss der Arbeitgeber eine andere Vorsorgekasse vorschlagen. Auf Verlangen der Arbeitnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessensvertretung der Arbeitnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag bei zu ziehen.

Wird binnen 2 Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der Vorsorgekasse erzielt, hat die Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften über die Auswahl zu entscheiden.

2 ABSCHLUSS DES BEITRITTSVERTRAGES

Der Beitritt zur Mitarbeitervorsorge kommt durch Übermittlung des ausgefüllten und firmenmäßig gezeichneten Beitrittsvertrages an die BONUS Vorsorgekasse AG und anschließendes Bestätigungsschreiben der BONUS zustande.

Den Beitrittsvertrag können Sie entweder per Post/Fax oder eingescannt per E-Mail an uns senden.

Gemäß Bankwesengesetz (BWG) sind Vorsorgekassen verpflichtet, die Legitimation der Unterzeichnenden zu überprüfen. Es ist daher eine Kopie eines amtlichen Lichtbildausweises beizulegen. Sind zur firmenmäßigen Zeichnung zwei Unterschriften erforderlich, benötigen wir von beiden unterzeichnenden Personen die Ausweiskopien. Bei juristischen Personen, die im Firmenbuch eingetragen sind, ist diesem Beitrittsvertrag zusätzlich eine Kopie des Firmenbuchauszuges beizulegen.

Um eine rasche Verarbeitung des Beitrittsvertrages zu gewährleisten, benötigen wir insbesondere die vollständige Bekanntgabe des Firmenwortlautes, der Firmenanschrift, der Beitragskontonummer(n) und des dazugehörigen Sozialversicherungsträgers.

Nach Erhalt des unterfertigten Beitrittsvertrages informieren wir Sie in einem Bestätigungsschreiben über die Annahme des Vertrages.

Die BONUS meldet im Anschluss die bekanntgegebene(n) Beitragskontonummer(n) der SV-Träger an den Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Die Beitragskontonummern werden von der jeweils zuständigen GKK vergeben, wobei eigene Beitragskontonummern für Angestellte, geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und für freie Dienstnehmer von den GKK vergeben werden.

Befindet sich Ihr Unternehmen in Gründung und die ersten Mitarbeiter werden eingestellt, so erhalten Sie von der zuständigen GKK auf Anfrage eine Beitragskontonummer. Auf Basis der an die BONUS gemeldeten Beitragskontonummern erhält die BONUS über die Datendrehscheibe beim Hauptverband der SV-Träger die entsprechenden Stammdaten der Arbeitnehmer, die der Mitarbeitervorsorge unterliegen.

3 ZUTEILUNG EINER VORSORGEKASSE KRAFT GESETZ

Kommt der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Auswahl einer Vorsorgekasse nicht binnen sechs Monaten ab Beginn der Beitragszahlung nach, wird ein Zwangszuteilungsverfahren durch den Sozialversicherungsträger eingeleitet.

Der Arbeitgeber wird unter Setzung einer Nachfrist von 3 Monaten aufgefordert, eine Vorsorgekasse auszuwählen. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Auswahl durch Abschluss eines Beitrittsvertrages, wird der Arbeitgeber kraft Gesetz vom Sozialversicherungsträger ohne weiteres Mitwirkungsrecht einer Vorsorgekasse nach dem Zufallsprinzip zugewiesen.

Über diesen Umstand wird der Arbeitgeber von der betroffenen Vorsorgekasse informiert.

Die Vorsorgekassen haben vereinbart, dass im Falle der Zwangszuteilung einer Beitragskontonummer eines Arbeitgebers zu einer Vorsorgekasse, dieser innerhalb von 2 Wochen nach Verständigung über die Zwangszuweisung seine ursprünglich ausgewählte Vorsorgekasse über diesen Umstand informieren kann und somit die Zwangszuweisung abwenden kann. Dieselbe Vorgangsweise gilt, wenn schon ein Beitrittsvertrag zu einer bestehenden Vorsorgekasse bestanden hat, jedoch von der Vorsorgekasse aufgrund von Datenfehlern nicht korrekt eingemeldet wurde.

4 PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

4.1 Änderung der Vertragsstammdaten

Bei Änderung der vertragsrelevanten Daten wie z.B. Adresse, Ansprechpartner, Rechtsform des Unternehmens und vor allem bei neuen Beitragskontonummern ersuchen wir Sie um zeitnahe und unbürokratische Information per E-Mail oder Telefon. Werden uns Beitragskontonummern nicht rechtzeitig gemeldet, droht die Zwangszuteilung dieser Beitragskontonummern zu einer anderen Vorsorgekasse.

Daten, die die Arbeitnehmer betreffen, sind entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen an die GKK zu melden. Die für die BONUS relevanten Daten wie Adressdaten der Arbeitnehmer, die Beschäftigungszeiten und die Lohnzetteldaten werden uns über den Hauptverband der Sozialversicherungsträger weitergeleitet.

4.2 Meldepflicht der Beschäftigungsverhältnisse

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen den Beginn bzw. die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses an den zuständigen Sozialversicherungsträger zu melden.

4.3 Meldepflicht der Lohnzettel

Weiters sind Sie verpflichtet, bei aufrechter Arbeitsverhältnis einmal jährlich einen Lohnzettel je Arbeitnehmer, entweder an das Finanzamt - in Papierform; bis spätestens 31.01. des Folgejahres - oder an den zuständigen Sozialversicherungsträger - mittels Datenfernübertragung; bis spätestens 28.02. des Folgejahres - zu übermitteln.

Auf Basis dieser Daten erfolgt die Aufteilung der Zahlungen auf die einzelnen Arbeitnehmerkonten.

Bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohnzettel innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übermitteln.

4.4 Regelungen bei Unternehmenszusammenlegungen und Abspaltungen

In diesen Fällen kann sich eine Vielzahl an Konstellationen und Möglichkeiten ergeben, auf die wir nur in Grundsätzen eingehen. Durch Zusammenlegungen können entgegen den gesetzlichen Bestimmungen zwei Vorsorgekassen für einen Arbeitgeber aufscheinen. Oft kann eine Lösung erzielt werden, in dem die Mitarbeiter – unabhängig von allfälligen Unternehmensübergängen nach AVRAG – zwangsläufig von einer Beitragskontonummer (bei Vorsorgekasse A) abgemeldet werden und auf einer anderen Beitragskontonummer (bei Vorsorgekasse B) wieder angemeldet werden.

Wird im Falle einer Fusion die neue Beitragskontonummer des aufnehmenden Unternehmens verwendet, ergibt sich automatisch der Übergang zur neuen Vorsorgekasse des übernehmenden Unternehmens. Die bisher erworbenen Anwartschaften bleiben in diesem Fall bei der „alten“ Vorsorgekasse. Wesentlich sind jedoch auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, was die Auswahl der Vorsorgekasse und eben den Teilbetriebsübergang betrifft. Aufgrund der Komplexität wird auf diese Umstände hier nicht weiter eingegangen. Diese sind im Einzelfall zu prüfen.

5 BEITRAGSPFLICHTIGE ARBEITNEHMER

Alle Arbeitnehmer, die ab 1. Jänner 2003 ein (neues) Arbeitsverhältnis beginnen, sind von der Abfertigung Neu betroffen und werden von der Vereinbarung des Arbeitgebers mit der BONUS erfasst.

5.1 Geltungsbereich

Von der Mitarbeitervorsorge sind all jene Arbeitnehmer erfasst, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2002 begonnen hat und auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Dazu zählen Arbeiter, Angestellte, Teilzeitkräfte oder geringfügig Beschäftigte, Ferialpraktikanten, Saisonbeschäftigte, Lehrlinge, Hausangestellte sowie Hausbetreuer, Hausbesorger, Betreuungskräfte und Au Pairs, Handelsvertreter, Bauarbeiter, Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder und Gemeinden und auch Geschäftsführer von GmbHs, sofern sie über keine Mehrheits- oder Sperrminoritätsbeteiligung verfügen.

Freie Dienstnehmer sind seit dem 1.1.2008 ebenfalls von der Mitarbeitervorsorge umfasst. Vorstände von Aktiengesellschaften und Sparkassen können ebenfalls seit 1.1.2008 in die Mitarbeitervorsorge eingeschlossen werden, sofern ein neues Vertragsverhältnis vereinbart wurde. Nicht unter den Anwendungsbereich fallen bestehende Vorstandsmandate, deren Vorstandsvertrag verlängert wird.

Folgende Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht der Mitarbeitervorsorge:

- Heimarbeiter
- Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis ausländischem Arbeitsrecht unterliegt
- Werkvertragsnehmer
- Echte Volontäre
- Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, wenn sie über eine Mehrheits- oder Sperrminoritätsbeteiligung verfügen.

Seit 1.1.2008 sind weite Teile der Selbständigen mit Krankenpflichtversicherung bei der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft, wie z.B. Gewerbetreibende, geschäftsführende Gesellschafter von GmbHs und auch neue Selbständige im Rahmen der Selbständigenvorsorge in das System der Vorsorgekassen integriert. Weitergehende Infos dazu finden Sie in der **Broschüre für Selbständige**.

Als Arbeitgeber fungieren Sie somit meist in einer Doppelfunktion, sowohl die Mitarbeiter als auch Sie als Selbständige sind Anwartschaftsberechtigte der Vorsorgekasse. Der Gesetzgeber hat für diesen Fall vorgesehen, dass die ausgewählte Vorsorgekasse sowohl für die Mitarbeitervorsorge der Arbeitnehmer als auch für die Selbständigenvorsorge des Arbeitgebers dieselbe sein muss.

Davon ausgenommen sind alle Freiberufler wie Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Apotheker, Notare, Rechts- und Patentanwälte sowie Ziviltechniker. Für diese Berufsgruppen besteht keine Verpflichtung zum Abschluss der Selbständigenvorsorge. Optiert der Freiberufler in die Abfertigung Neu kann für die Selbständigenvorsorge eine andere Vorsorgekasse, als die für die Mitarbeitervorsorge, gewählt werden.

5.2 Abfertigung ALT bleibt bestehen

Ruht ein vor dem 31. Dezember 2002 begonnenes Arbeitsverhältnis, d. h. die Arbeitspflicht und die Entgeltzahlungspflicht unterbleiben, das Arbeitsverhältnis ist jedoch dem Grunde nach aufrecht, sind bei Wiedereintritt des Arbeitnehmers die Regelungen nach dem System „Abfertigung Alt“ anzuwenden.

Dies ist in folgenden Fällen denkbar:

- Präsenz- oder Zivildienst
- Hospiz- oder Bildungskarenz
- Mutterschafts- oder Väterkarenz

5.2.1 Karenz

Beginnt ein Arbeitnehmer während der Karenz eine geringfügige Beschäftigung oder eine zeitlich begrenzte (höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr) voll versicherte Beschäftigung (möglicherweise beim gleichen Arbeitgeber) nach dem 31. Dezember 2002, wird dadurch ein eigenständiges, von dem karenzierten Arbeitsverhältnis zu trennendes Arbeitsverhältnis begründet, das dem neuen Abfertigungsrecht unterliegt. Wird nach Ende der Karenz wiederum das alte (karenzierte) Arbeitsverhältnis reaktiviert, unterliegt dieses nach wie vor dem alten Abfertigungssystem.

5.2.2 Arbeitgeberwechsel wegen Betriebsübergang

Wurde ein Betrieb oder Betriebsteil übernommen und erfolgt ein Arbeitgeberwechsel, so tritt der Übernehmer in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Da es somit zu keinem neuen Arbeitsverhältnis kommt, bleiben die alten Abfertigungsbestimmungen anwendbar, sofern das Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begründet wurde. Ein Übertritt ins neue Abfertigungssystem muss gesondert vereinbart werden.

5.2.3 Neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns

Lag der Beginn des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Jänner 2003, bleibt auch nach dem Wiedereintritt bzw. Arbeitgeberwechsel im Konzern das alte System anwendbar. Ein Übertritt ins neue System muss auch in diesem Fall gesondert vereinbart werden.

6 BEGINN DER BEITRAGSPFLICHT

Als Arbeitgeber zahlen Sie ab Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 % des monatlichen Bruttoentgelts. Die Bemessungsgrundlage entspricht § 49 ASVG, wobei die Geringfügigkeitsgrenze und die Höchstbeitragsgrundlage unberücksichtigt bleiben. Sofern innerhalb eines Jahres beim selben Arbeitgeber ab Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird, beginnt die Beitragszahlung sofort.

Die monatlichen Beiträge je Arbeitgeber werden vom Sozialversicherungsträger eingehoben, an die BONUS weitergeleitet und von der BONUS verwaltet und veranlagt. Einmal jährlich bzw. im Verfügungsfall schreibt die BONUS das Veranlagungsergebnis abzüglich der Verwaltungskosten den einzelnen Anwartschaftsberechtigten gut und informiert die Anwartschaftsberechtigten via Kontonachricht.



7 BEITRAGSLEISTUNG FÜR ENTGELTFREIE ZEITRÄUME

Der Arbeitnehmer hat unter der Voraussetzung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses auch in nachfolgenden entgeltfreien Zeiträumen Anspruch auf Beitragsleistung, obwohl gegenüber dem Arbeitgeber kein Entgeltanspruch besteht:

- In Zeiten des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach Wehrgesetz und des Zivildienstes oder Auslandsdienstes nach Zivildienstgesetz leistet der Arbeitgeber 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes. Dies gilt jedoch nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer für den zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung in derselben Höhe durch den Bund.
- In Zeiten der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld, Bildungskarenz, einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit leistet der Familienlastenausgleichsfond 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes.
- In Zeiten der Inanspruchnahme von Wochen- oder Krankengeld nach dem ASVG sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage, die sich im Falle des Wochengeldes nach dem für den Kalendermonat vor dem Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts richtet und im Falle des Krankengeldes die Hälfte dieses Entgelts beträgt, zu leisten. Lediglich für Zeiten der Arbeitslosigkeit werden keine Beiträge für den Anwartschaftsberechtigten geleistet.

8 KONTONACHRICHT

Die Anwartschaftsberechtigten erhalten jährlich eine Kontonachricht, die über den aktuellen Guthabensstand informiert. Die BONUS versendet die Kontoinformationen Ende des 1. Quartals. Voraussetzung dafür ist, die zeitgerechte Übermittlung der Lohnzettel an den zuständigen Sozialversicherungsträger.



Die Kontonachricht informiert über die zum letzten Bilanzstichtag erworbenen Anwartschaft, die im Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge, die vom Arbeitnehmer zu tragenden Verwaltungskosten, das zugewiesene Veranlagungsergebnis sowie die insgesamt erworbene Anwartschaft zum neuen Bilanzstichtag.

Endet ein Arbeitsverhältnis unterjährig und begründet einen Verfügungsanspruch, beinhaltet die Kontonachricht zusätzlich eine Verfügungserklärung, die der Anwartschaftsberechtigte im Falle eines Auszahlungs- oder Übertragungswunsches an die BONUS retourniert.

Befindet sich der Anwartschaftsberechtigte nicht mehr in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis, das über die BONUS abgewickelt wird, sendet die BONUS die Kontonachricht alle 3 Jahre zu. Ist die Veränderung seit der letzten versendeten Kontonachricht jedoch größer als 30 Euro, so wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen jährlich eine Kontonachricht versendet.

8.1 Elektronische Kontonachricht

Mit dem Umstieg auf die elektronische Zustellung der Kontonachricht sind die Anwartschaftsberechtigten immer aktuell informiert und leisten gleichzeitig einen Beitrag zum Klimaschutz. Über unseren Kooperationspartner EBPP Electronic Bill Presentment and Payment GmbH, ein Unternehmen der österreichischen Post, hat man jederzeit die Möglichkeit, seinen Kontostand online abzurufen.

Der Zugriff erfolgt entweder über unsere Homepage unter dem Button „Online-Kontonachricht“ oder über das Online Banking der Bank Austria, Raiffeisen und Erste Bank und Sparkassen. Wenn eine neue Kontonachricht verfügbar ist, wird der Anwartschaftsberechtigte automatisch via E-Mail darüber informiert.

Den Zugangscode, bestehend aus SV-Nummer und einer alphanumerischen Ziffernkombination, senden wir mit jeder Jahreskontonachricht zu. Mit dem erstmaligen Abruf einer Online-Kontonachricht entscheidet sich der Anwartschaftsberechtigte automatisch, zukünftig nur mehr elektronische Kontonachrichten zu erhalten.

Ist man mit dem Online-Service nicht zufrieden, kann jederzeit wieder auf eine „Papier-Kontonachricht“ umgestiegen werden. Dazu genügt eine schriftliche Information via E-Mail an kundenservice@bonusvorsorge.at. Weitere Informationen zum technischen Einstieg erhält man auf unserer Homepage.

9 KONDITIONEN

Für die Verwaltung und Veranlagung werden dem Anwartschaftsberechtigten von der BONUS Kosten in folgender Höhe verrechnet:

- Laufende Verwaltungskosten, einmalig auf den Beitrag:
 - im 1. Vertragsjahr 1 % bzw. abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber,
 1. – 5. Dienstjahr 2,5 %, (ab 2016: 1,9 %)
 6. – 10. Dienstjahr 2 % (ab 2016: 1,4 %) und ab dem
 11. Dienstjahr 1,5 % (ab 2016: 1,0 %)
- Vermögensverwaltungskosten: 0,7 % p.a. des durchschnittlich veranlagten Vermögens
- Übertragungskosten (nur relevant im Falle einer Übertragung aus dem alten Abfertigungsmodell): 0,7 % des Übertragungsbeitrages, maximal jedoch 250 Euro (**Ab 2016 werden keine Kosten für die Übertragung von Altabfertigungsansprüchen verrechnet**).

Barauslagen und Kosten der Verwaltung wie z.B. Aufwendungen für Zahlungsverkehrs- und Bankspesen, Kontoführungsentgelte, Depotführungsgebühren udgl. werden bis zu einem Höchstbetrag von 0,02 % pro Geschäftsjahr des veranlagten Vermögens verrechnet.

Übertragungen von Anwartschaften von einer Vorsorgekasse zur anderen sowie Auszahlungen von Anwartschaften sind für den Anwartschaftsberechtigten verwaltungskostenfrei.

10 ÜBERTRITT VOM ALTSYSTEM IN DAS SYSTEM MITARBEITER-VORSORGE

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) ist grundsätzlich auf Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen wurden, anzuwenden. Der Gesetzgeber hat aber auch für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1.1.2003 begonnen wurden, die Möglichkeit eines Übertritts ins neue Abfertigungssystem vorgesehen.

Vollübertritt

Dabei werden die bestehenden Abfertigungsansprüche zu einem bestimmten Stichtag an eine Vorsorgekasse übertragen. Die vereinbarten und übertragenen Ansprüche bleiben unabhängig von der weiteren Entwicklung des Unternehmens und auch bei Dienstnehmerkündigung bestehen.

Teilübertritt

Dabei werden die für die Berechnung der Altabfertigung maßgeblichen Dienstzeiten im Unternehmen eingefroren. Ab dem Übertrittstichtag werden laufende Beiträge für die Mitarbeitervorsorge vom Arbeitgeber geleistet. Damit laufen beide Modell parallel. Bei Dienstnehmerkündigung hat der Arbeitnehmer keine Ansprüche aus dem alten Abfertigungsmodell, die Beiträge aus der Mitarbeitervorsorge bleiben jedoch erhalten.

Details zu den Übertrittsvarianten finden Sie in unserer Broschüre zum Thema Übertragungen. Gerne können Sie mit uns auch einen Termin für ein persönliches Beratungsgespräch vereinbaren.

11 BEENDIGUNG DES VERTRAGSVERHÄLTNISSSES

Eine Kündigung des Vertrages kann immer nur mit Wirksamkeit zum Bilanzstichtag der Vorsorgekasse (31.12.dJ) erfolgen. Voraussetzung für die Annahme ist der fristgerechte Eingang der Kündigung bei der BONUS (bis 30.06.dJ) und die Sicherstellung der Übertragung an die neue Vorsorgekasse.

Diese gesetzlich festgelegte Sicherstellung erfolgt in der Regel durch Vorlage einer Übernahmeerklärung der neuen Vorsorgekasse oder einer Kopie des neu abgeschlossenen Beitrittsvertrages.

Die Übertragung der Abfertigungsanschaften der Arbeitnehmer ist spesenfrei.

Sollten Sie als Arbeitgeber keine Arbeitnehmer mehr beschäftigen, ist keine Kündigung des Vertrages erforderlich. Der Beitrittsvertrag wird ruhend gestellt und es entstehen keine weiteren Verpflichtungen aus dem weiterhin bestehenden Vertragsverhältnis. Sollten zu einem späteren Zeitpunkt wieder Mitarbeiter beschäftigt werden, lebt der bestehende Vertrag automatisch wieder auf.

11.1 Kündigung bei Zwangszuteilung

Wurden Sie als Arbeitgeber der BONUS kraft Gesetz zugeteilt, kann die Kündigung mit Wirksamkeit zum Bilanzstichtag der Vorsorgekasse (31.12.dJ) bis zum 30.09.dJ erfolgen. Diese verkürzte Kündigungsfrist ist nur dann wirksam, sofern die Kündigung zum nächsten oder übernächsten Bilanzstichtag nach dem Zustandekommen des Beitrittsvertrages im Zwangszuteilungsverfahren stattfindet. Nach dem 2. Bilanzstichtag ab erfolgter Zwangszuteilung beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate. Die Annahme erfolgt wiederum nur bei Erfüllung der gesetzlich festgelegten Sicherstellung der Übertragung an eine neue Vorsorgekasse.

11.2 Wechsel zur BONUS Vorsorgekasse AG

Sie haben bereits einen Vertrag mit einer anderen Vorsorgekasse, wollen aber nun zur BONUS wechseln?

Dies ist unter den oben angeführten Kündigungsmöglichkeiten ohne Aufwand und völlig unbürokratisch möglich. Wichtig ist, dass Sie vor erfolgter Kündigung einen Vertrag mit der BONUS abschließen, da die neue Vorsorgekasse im Rahmen der Kündigung des bestehenden Vertrages eine Übernahme- oder Vertragsbestätigung ausstellen muss. Damit ist eine ordnungsmäßige Übergabe der Guthaben der Anwartschaftsberechtigten sichergestellt. Das BONUS-Kundenservice-Team unterstützt Sie gerne bei Ihrem Anliegen.

12 BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Die in der Mitarbeitervorsorge vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge sind unabhängig vom Grund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer grundsätzlich unverfallbar.

Ob ein Verfügungsanspruch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses besteht, hängt von mehreren Faktoren ab. Die Prüfung auf einen Verfügungsanspruch erfolgt automatisiert beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Besteht eine Verfügungsmöglichkeit, wird die BONUS darüber unmittelbar informiert.

12.1 Arbeitnehmer

Für weiterhin im Arbeitsleben stehende Arbeitnehmer besteht ein Verfügungsanspruch nur bei Vorhandensein von 3 Einzahlungsjahren UND der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch

- Dienstgeberkündigung
- einvernehmliche Lösung
- Zeitablauf
- berechtigten vorzeitigen Austritt und

- Kündigung des Teilzeitbeschäftigten während eines Karenzanspruches nach dem Mutterschutzgesetz oder der Väterkarenz.

Für die Berechnung der 3 Einzahlungsjahre sind alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von den für die Verwaltung zuständigen Vorsorgekassen, maßgeblich. Sollte der Anwartschaftsberechtigte bereits einmal über sein Guthaben verfügt haben, beginnt die 3jährige Frist für eine neuerliche Verfügung im Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wieder neu zu laufen.

Kein unmittelbarer Verfügungsanspruch besteht bei

- Dienstnehmerkündigung
- unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- verschuldeter Entlassung sowie
- Karenzurlaub nach Mutterschutzgesetz
- Präsenz und Zivildienst, Bildungs- und Hospizkarenz
- Wiedereinstellungszusagen und
- wenn weniger als 3 Einzahlungsjahre vorliegen Besteht kein Verfügungsanspruch für den Anwartschaftsberechtigten, werden die bisher geleisteten Beiträge weiterhin in der BONUS veranlagt. Bei erneuter Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden die angeführten Voraussetzungen für einen Verfügungsanspruch neuerlich geprüft. Solange diese Überprüfung keinen Verfügungsanspruch erlaubt, kann über das Guthaben nicht verfügt werden. Es verbleibt bei der/den jeweiligen Vorsorgekasse/n und wird dort so lange veranlagt, bis ein Verfügungsanspruch entstanden ist.

12.2 Pension bzw. Erreichung des Pensionsalters

Ein Verfügungsanspruch besteht, wenn

- der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder das 62. Lebensjahr (Korridorpension) vollendet oder
- der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnisses beendet und die gesetzliche Alterspension in Anspruch nimmt.

Gibt der Arbeitnehmer binnen zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung keine Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsanspruches ab, wird das Guthaben als Kapitalbetrag mittels Baranweisung ausgezahlt.

Ist ein Arbeitnehmer trotz Pensionierung im bisherigen Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt, ergibt sich der Verfügungsanspruch mit Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses. Ist ein Pensionist weiterhin erwerbstätig, besteht mit jeder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Verfügungsanspruch.

12.3 Sonderfall: 5 beitragsfreie Jahre

Der Arbeitnehmer hat einen Verfügungsanspruch, wenn dieser seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, für das nach dem BMSVG Beiträge zu leisten sind, z.B. bei Wechsel in die Selbständigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit, Emigration, udgl.

12.4 Todesfall

Im Todesfall fällt das Guthaben zu gleichen Teilen an den Ehepartner und die unterhaltsberechtigten Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wurde. Sind weder Ehepartner noch unterhaltsberechtigten Kinder vorhanden, fällt das Guthaben gänzlich in die Verlassenschaft.

Die unterhaltsberechtigten Kinder bzw. der Ehepartner haben 3 Monate Zeit, Ihre Ansprüche auf das Abfertigungsguthaben zu deponieren. Nach Ablauf von 3 Monaten werden die Ansprüche zu gleichen Teilen, an jene Personen, die Ansprüche erhoben haben, ausbezahlt. Als Bestätigungen sind entweder Heiratsurkunde oder ein Nachweis über den Bezug von Familienbeihilfe erforderlich.

Wird nicht von zumindest einer berechtigten Person ein Anspruch erhoben, kontaktiert die BONUS das zuständige Gericht und wartet auf den Gerichtsbeschluss bzw. die Einantwortungsurkunde. Teilt uns das Gericht die Erben mit, kontaktiert die BONUS die betreffenden Personen.

Nach Retournierung der Verfügungsanträge erfolgt unmittelbar die Auszahlung.

12.5 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Erfüllung der gesetzlichen Zugriffsvoraussetzungen hat der Anwartschaftsberechtigte folgende Verfügungsmöglichkeiten:

- Der Anwartschaftsberechtigte kann die Auszahlung des Guthabens als Kapitalbetrag verlangen. In diesem Fall wird das Kapital abzüglich 6 % Lohnsteuer ausbezahlt.
- Der Anwartschaftsberechtigte kann das Guthaben weiter bei der BONUS veranlassen lassen. Ein späterer Zugriff auf das Guthaben ist jedoch erst mit Erwerb eines neuerlichen Verfügungsanspruches möglich. Spätestens bei Pensionierung muss das Geld ausbezahlt oder übertragen werden.
- Der Anwartschaftsberechtigte kann die Übertragung des Guthabens in die Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers veranlassen.
- Der Anwartschaftsberechtigte kann die steuerfreie Überweisung des Guthabens an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung gemäß § 108b Einkommenssteuergesetz veranlassen. Ist der Anwartschaftsberechtigte bereits ein Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung, kann er sein Guthaben auch dorthin überweisen lassen.
- Der Anwartschaftsberechtigte kann die steuerfreie Überweisung des Guthabens an eine Pensionskasse, bei der er bereits Anwartschaftsberechtigter ist, veranlassen.

Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über das Guthaben an die BONUS schriftlich und innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab Zustellung der Kontonachricht bekanntzugeben. Anderenfalls wird das Guthaben automatisch weiterveranlagt und ein Verfügungsanspruch besteht erst wieder mit Beendigung eines weiteren Arbeitsverhältnisses in Abhängigkeit vom Beendigungsgrund.

Die BONUS ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine 100 %-ige Bruttokapitalgarantie in Höhe der bisher geleisteten Abfertigungsbeiträge zuzüglich einer möglichen Übertragung aus dem alten Abfertigungsmodell und zuzüglich einer möglichen Übertragung aus einer anderen Vorsorgekasse zu gewähren.

Nach Auszahlung einlangende Beiträge aufgrund weiterer Lohnzettelmeldungen des Arbeitgebers werden unverzüglich je nach Wahl der Verfügung von der BONUS an den Anwartschaftsberechtigten weitergereicht.

12.7 Fälligkeit der Abfertigung

Das Guthaben ist grundsätzlich binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach Geltendmachung des Anspruchs (Eingangsstempel der BONUS) zur Zahlung fällig, wobei die Zweimonatsfrist frühestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnt. Als besondere Serviceleistung zahlt die BONUS jedoch wesentlich früher aus. Bei Einlangen des Verfügungsantrages bis zum

20. des Monats erfolgt die Auszahlung um den 5. Werktag des nächsten Monats. Erreicht uns der Verfügungsantrag nach dem 20. des Monats, so erfolgt die Auszahlung um den 5. Werktag des übernächsten Monats, d.h. nach maximal 6 Wochen.

Gelangen nach erfolgter Auszahlung Beiträge aufgrund weiterer Lohnzettelmeldungen des Arbeitgebers bei der BONUS ein, so werden diese unverzüglich je nach Wahl der Verfügung von der BONUS an den Anwartschaftsberechtigten weitergereicht.

12.8 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsmöglichkeit

Seit 1.1.2008 besteht die Möglichkeit, Guthaben aus anderen Vorsorgekassen in die aktuelle Vorsorgekasse zu übertragen. Voraussetzungen dafür ist ein aktuelles Konto in der BONUS, d.h. es besteht ein aktuelles Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen, das seine Mitarbeitervorsorge über die BONUS abwickelt (oder eine Selbständigenvorsorge).

Weitere Voraussetzung: In die bisherige(n) Vorsorgekasse(n) ist schon seit mindestens 3 Jahren kein Beitrag mehr geleistet worden, d.h. das dahinterliegende Arbeitsverhältnis wurde vor mindestens 3 Jahren beendet.

Ein entsprechender Übertragungswunsch inkl. einer Ausweiskopie zur Legitimation ist an die betreffende(n) Vorsorgekasse(n) zu richten und nach Einlangen des Übertragungsbetrages in der BONUS bestätigen wir den Zahlungseingang in einem eigenen Schreiben.

BONUS

Vorsorgekasse AG



BONUS Vorsorgekasse AG

Traungasse 14–16

1030 Wien

Tel.: +43 1 994 99 74

Fax: +43 1 994 99 74 – 1999

www.bonusvorsorge.at

kundenservice@bonusvorsorge.at