



Informationsbroschüre für Arbeitgebende

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	3
2. Abschluss des Beitrittsvertrages	3
3. Zuteilung einer Vorsorgekasse Kraft Gesetzes	4
4. Pflichten des Arbeitgebers	4
4.1 Änderung der Vertragsstammdaten	4
4.2 Meldepflicht der Beschäftigungsverhältnisse	4
4.3 Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	4
4.4 Regelungen bei Unternehmenszusammenlegungen und Abspaltungen	5
5. Beitragspflichtige Arbeitnehmer	5
5.1 Geltungsbereich	5
5.2 Abfertigung ALT bleibt bestehen	6
5.2.1 Karenz	6
5.2.2 Arbeitgeberwechsel wegen Betriebsübergang	6
5.2.3 Neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns	6
6. Beginn der Beitragspflicht	6
7. Beitragsleistung für Entgeltfreie Zeiträume	6
8. Anwartschaft in der BONUS Vorsorgekasse	7
8.1 Kontoführung	7
8.2 Kontonachricht	7
8.3 Modernes Kundenportal	7
9. Übertritt vom ALT System in das System Mitarbeiter-Vorsorge	8
9.1 Vollübertritt	8
9.2 Teilübertritt	8
10. Beendigung des Vertragsverhältnisses	8
10.1 Kündigung bei Zwangszuteilung	8
10.2 Wechsel zur BONUS Vorsorgekasse AG	8
11. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	9
11.1 Arbeitnehmer	9
11.2 Pension bzw. Erreichung des Pensionsalters	9
11.3 Sonderfall: 5 beitragsfreie Jahre	9
11.4 Todesfall	10
11.5 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten	10
11.6 Fälligkeit der Abfertigung	10
11.7 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsmöglichkeit	11

Bei allen gewählten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Formulierung im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit für alle Geschlechter.

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.

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 Arbeitnehmern 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)übergang 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 Arbeitneh-

mer 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 Inter-essensvertretung der Arbeitnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen.

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 senden Sie elektronisch per E-Mail an uns.

Gemäß Bankwesengesetz (BWG) sind Vorsorgekassen verpflichtet, die Legitimation der Unterzeichnenden zu überprüfen. Es sind daher Kopien von amtlichen Lichtbildausweisen aller Unterzeichnenden beizulegen. Bei juristischen Personen, die im Firmenbuch eingetragen sind, sind diesem Beitrittsvertrag zusätzlich eine Kopie des Firmenbuch- oder Vereinsregisterauszuges sowie ein aktueller Auszug aus dem Register der wirtschaftlichen Eigentümer, beides nicht älter als 6 Wochen, beizulegen.

Um eine rasche Verarbeitung des Beitrittsvertrages zu gewährleisten, benötigen wir insbesondere die vollständige Bekanntgabe des Firmenwortlautes, der Firmenanschrift,

der Beitragskontonummer(n) des dazugehörigen Sozialversicherungsträgers, in der Regel die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) unter Angabe der Landesstelle.

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) an den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Die Beitragskontonummern werden von der jeweiligen Landesstelle vergeben, wobei eigene Beitragskontonummern für Angestellte, geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und für freie Dienstnehmer vergeben werden.

Befindet sich Ihr Unternehmen in Gründung und die ersten Mitarbeiter werden eingestellt, so erhalten Sie von der Landesstelle der ÖGK auf Anfrage eine Beitragskontonummer. Auf Basis der an die BONUS gemeldeten Beitragskontonummern erhält die BONUS über die Datendrehscheibe beim Dachverband der Sozialversicherungsträger die entsprechenden Stammdaten der Arbeitnehmer, die der Mitarbeitervorsorge unterliegen.

3. Zuteilung einer Vorsorgekasse Kraft Gesetzes

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 Gesetzes vom Sozialversicherungsträger ohne weiteres Mitwirkungsrecht einer Vorsorgekasse nach dem Zufallsprinzip zugewiesen.

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

Ist die Zuteilung einer Beitragskontonummer kraft Gesetzes zu einer Vorsorgekasse erfolgt, kann auf Anfrage des Arbeitgebers innerhalb der Vorsorgekassen-Branche noch kurzfristig die Meldung der kraft Gesetzes zugeteilten Vorsorgekasse storniert werden und von der Vorsorgekasse, bei der bereits ein bestehender Beitrittsvertrag vorhanden ist, neu gemeldet werden. Sobald jedoch Beiträge bereits gemeldet und verbucht wurden, besteht nur mehr die Möglichkeit der Vertragskündigung zum nächsten Bilanzstichtag.

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. Werden uns Beitragskontonummern nicht rechtzeitig gemeldet, droht die Zuteilung dieser Beitragskontonummern kraft Gesetzes zu einer anderen Vorsorgekasse.

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

Weiters sind Sie seit Beginn 2019 verpflichtet, bei aufrechter Arbeitsverhältnis monatliche Beitragsgrundlagen je Arbeitnehmer an den Sozialversicherungsträger zu melden und entsprechende Beiträge zu leisten.

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 all-fälligen Unternehmensübergängen nach AVRAG – zwangs-läufig von einer Beitragskontonummer (bei Vorsorgekasse A) abgemeldet werden und auf einer anderen Beitrags-kontonummer (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 arbeits-rechtlichen Bestimmungen, was die Auswahl der Vorsorge-kasse 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 Arbeitge-bers 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 be-ruht. Dazu zählen Arbeiter, Angestellte, Teilzeitkräfte oder geringfügig Beschäftigte, Ferialpraktikanten, Saisonbe-schäftigte, Lehrlinge, Hausangestellte sowie Hausbetreuer, Hausbesorger, Betreuungskräfte und Au Pairs, Handels-vertreter, Bauarbeiter, Vertragsbedienstete des Bundes, der Länder und Gemeinden und auch Geschäftsführer von GmbHs, sofern sie über keine Mehrheits- oder Sperrminori-tätsbeteiligung verfügen.

Freie Dienstnehmer sind seit dem 1.1.2008 ebenfalls von der Mitarbeitervorsorge umfasst. Vorstände von Aktien-gesellschaften 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 Vor-standsmandate, deren Vorstandsvertrag verlängert wird.

Folgende Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht der Mitarbeitervorsorge:

- Heimarbeiter
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ausländischem Arbeitsrecht unterliegt
- Werkvertragsnehmer
- Echte Volontäre
- Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, wenn sie über eine Mehrheits- oder Sperrmino-ritätsbeteiligung verfügen.

Seit 1.1.2008 sind weite Teile der Selbständigen mit Kran-kenpflichtversicherung bei der Sozialversicherung der Selb-ständigen, wie z.B. Gewerbetreibende, geschäftsführende Gesellschafter von GmbHs und auch neue Selbständige im Rahmen der Selbständigenvorsorge in das System der Vorsorgekassen integriert.

Als Arbeitgeber fungieren Sie somit meist in einer Doppel-funktion, sowohl die Mitarbeiter als auch Sie als Selbständi-ge sind Anwartschaftsberechtigte der Vorsorgekasse. Der Gesetzgeber hat für diesen Fall vorgesehen, dass die aus-gewählte 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 Wirtschaftsprü-fer, Apotheker, Notare, Rechts- und Patentanwälte sowie Zivilttechniker. Für diese Berufsgruppen besteht keine Verpflichtung zum Abschluss der Selbständigenvorsorge. Optiert der Freiberufler innerhalb eines Jahres ab Beginn der Berufsausübung in die freiwillige Selbständigenvor-sorge, kann eine andere Vorsorgekasse als jene 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 Arbeitsverhältnis 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. Sobald die monatlichen Beitragsleistungen in der BONUS eingelangt sind, sind diese im Kundenportal auf Monatsbasis ersichtlich. Der Beitrag für beispielsweise den September wird uns in der Regel im Oktober gemeldet und im November überwiesen und ist ab diesem Zeitpunkt in der Kontoaufstellung ersichtlich.

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, Pflegekarenz oder einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit leistet der Familienlastenausgleichsfonds 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes.
- In Zeiten der Bildungskarenz wird aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik 1,53 % der Bemessungsgrundlage in Höhe des vom Arbeitnehmer bezogenen Weiterbildungsgeldes geleistet.

- 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. Anwartschaft in der BONUS Vorsorgekasse

8.1 Kontoführung

Die BONUS führt für jeden Anwartschaftsberechtigten ein eigenes Konto. Auf diesem Konto werden die vom Arbeitgeber bezahlten Beiträge zuzüglich der jährlichen Veranlagungserträge und abzüglich der Verwaltungskosten gutgeschrieben. Die Höhe der Beiträge entspricht den vom Arbeitgeber an den Sozialversicherungsträger übermittelten monatlichen Beitragsgrundlagen.

8.2 Kontonachricht

Die Anwartschaftsberechtigten erhalten jährlich am Ende des 1. Quartals eine Kontonachricht. Die Kontonachricht informiert über die zum letzten Bilanzstichtag erworbene Anwartschaft, die im Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge und in der BONUS verbuchten Beiträge, die vom Arbeitnehmer zu tragenden Verwaltungskosten, das zugewiesene Veranlagungsergebnis sowie die insgesamt erworbene Anwartschaft zum neuen Bilanzstichtag.

Durch die 2019 bei den Sozialversicherungsträgern erfolgte Umstellung auf monatliche Beitragsgrundlagenmeldungen werden in der Kontonachricht für das jeweilige Bilanzjahr in der Regel die eingelangten und verbuchten Beitragsmonate November und Dezember des vorangegangenen Jahres bis Oktober des Bilanzjahres dargestellt.

Endet ein Arbeitsverhältnis unterjährig und begründet einen Verfügungsanspruch, beinhaltet die Kontonachricht zusätzlich eine Verfügungserklärung, die der Anwartschaftsberechtigte im Falle eines Auszahlungs- oder Übertragungs-

wunsches an die BONUS retourniert. Alternativ kann auch direkt im Kundenportal verfügt werden.

8.3 Modernes Kundenportal

Mit der Novelle zum Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) zur digitalen Jahreskontoinformation erfolgt ab 2025 die branchenweite Umstellung auf den umweltfreundlichen elektronischen Versand der Jahreskontonachricht. Wir empfehlen daher, sich mit den auf der Jahreskontonachricht angedruckten Zugangsdaten im Kundenportal unter <https://vk-portal.bonusvorsorge.at/> zu registrieren oder einen Registrierungscode anzufordern. Damit sind Sie laufend über geleistete Beiträge, Veranlagungsergebnis und Kapitalstand informiert und können bei Verfügungsberechtigung direkt im Portal sicher und bequem über Ihr Kapital verfügen. Neu beschäftigte Mitarbeiter, die noch nicht im Kundenportal registriert sind, erhalten im Zuge der ersten Beitragsleistungen automatisch die Zugangsdaten zugesendet. Dies erfolgt in der Regel nach 3 Monaten ab Arbeitsbeginn.

Sobald eine neue Kontonachricht verfügbar ist, erfolgt eine automatisierte E-Mail-Benachrichtigung. Im Falle einer Verfügungsberechtigung ist die bequeme und sichere Verfügung direkt im Portal möglich. Die direkte Kontaktaufnahme mit unserem Kundenservice über die Nachrichtenfunktion und quartalsweise Veranlagungsberichte runden unsere Online-Services ab.

Auf Anfrage des Anwartschaftsberechtigten kann der Versand der Jahreskontonachricht weiterhin postalisch erfolgen, wodurch jedoch die Online-Services im Kundenportal nicht genutzt werden können.

Im Falle einer Verfügungsberechtigung erfolgt der Versand der Verfügungskontonachricht für nicht registrierte Portaluser weiterhin per Post.

Ist der Anwartschaftsberechtigte E-Brief-Kunde der österreichischen Post, erfolgt die Zusendung elektronisch in den E-Brief-Kasten. Die BONUS ist für den E-Brief Kooperationspartner der österreichischen Post.

9. Übertritt vom ALT System in das System Mitarbeiter-Vorsorge

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (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 01.01.2003 begonnen wurden, die Möglichkeit eines Übertritts ins neue Abfertigungssystem vorgesehen.

9.1 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 Arbeitnehmerkündigung bestehen.

9.2 Teilübertritt

Dabei werden die für die Berechnung der Altabfertigung maßgeblichen Dienstzeiten im Unternehmen eingefroren. Ab dem Übertrittsstichtag werden laufende Beiträge für die Mitarbeitervorsorge vom Arbeitgeber geleistet. Damit laufen beide Modelle parallel. Bei Arbeitnehmerkündigung 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.

10. Beendigung des Vertragsverhältnisses

Eine Kündigung des Vertrages kann immer nur mit Wirksamkeit zum Bilanzstichtag der Vorsorgekasse (31.12. des Jahres) erfolgen. Voraussetzung für die Annahme ist der fristgerechte Eingang der Kündigung bei der BONUS (bis 30.06. des Jahres) 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 Abfertigungsansprüche der zum Zeitpunkt 31.12. aktiven Arbeitnehmer erfolgt Anfang März des Folgejahres und ist spesenfrei.

Sollten Sie als Arbeitgeber keine Arbeitnehmer mehr beschäftigen, ist keine Kündigung des Vertrages erforderlich. Der Beitrittsvertrag wird ohne Ihr Zutun 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.

10.1 Kündigung bei Zwangszuteilung

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

10.2 Wechsel zur BONUS Vorsorgekasse AG

Sie haben bereits einen Vertrag mit einer anderen Vorsorgekasse, wollen aber 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 und der BONUS die Vollmacht zum Wechsel der Vorsorgekasse erteilen. Die BONUS erledigt in weiterer Folge die Kündigungsformalitäten, sodass eine ordnungsmäßige Übernahme der Guthaben der Anwartschaftsberechtigten sichergestellt ist. Das BONUS-Kundenservice-Team unterstützt Sie gerne bei Ihrem Anliegen.

11. 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 Dachverband der Sozialversicherungsträger. Besteht eine Verfügungsmöglichkeit, wird die BONUS darüber unmittelbar informiert.

11.1 Arbeitnehmer

Für weiterhin im Arbeitsleben stehende Arbeitnehmer besteht ein Verfügungsanspruch nur bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch

- Arbeitgeberkündigung
- einvernehmliche Lösung
- Zeitablauf
- berechtigten, vorzeitigen Austritt und
- Kündigung des Teilzeitbeschäftigten während eines Karenzanspruches nach dem Mutterschutzgesetz oder der Väterkarenz.

Zusätzlich müssen zum Zeitpunkt der Beendigung schon mindestens 36 Beitragsmonate (auch seit der letzten Verfügung) vorhanden sein.

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 3-jährige Frist für eine neuerliche Verfügung im Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wieder neu zu laufen.

Kein unmittelbarer Verfügungsanspruch besteht bei

- Arbeitnehmerkündigung
- 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 beim Dachverband der Sozialversicherungsträger 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.

11.2 Pension bzw. Erreichung des Pensionsalters

Ein Verfügungsanspruch besteht, wenn

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

Gibt der Arbeitnehmer binnen drei 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.

11.3 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.

11.4 Todesfall

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

Die unterhaltsberechtigten Kinder bzw. der Ehepartner/ eingetragene Partner 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 Retournerung der Verfügungsanträge erfolgt die Auszahlung.

11.5 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 veranlagen 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 und Meldungen des Arbeitgebers werden unverzüglich je nach Wahl der Verfügung von der BONUS weitergereicht.

11.6 Fälligkeit der Abfertigung

Das Guthaben ist grundsätzlich binnen fünf Bankarbeitstagen nach Ende des zweiten Monats nach Geltendmachung des Anspruchs (Antragseingang) 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 25. des Monats erfolgt die Auszahlung am 5. Bankarbeitstag des nächsten Monats. Erreicht uns der Verfügungsantrag nach dem 25. des Monats, erfolgt die Auszahlung am 5. Bankarbeitstag des übernächsten Monats, d.h. nach maximal 6 Wochen.

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen zum Monatsultimo noch eine Ergebniszuteilung und die anschließende Auszahlung bis zum 5. Bankarbeitstag des Folgemonats vor.

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

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen zum Monatsultimo noch eine Ergebniszuteilung und eben die anschließende Auszahlung bis zum 5. Bankarbeitstag des Folgemonats vor.

11.7 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsmöglichkeit

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

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.

Eine Unterschrift auf einem Übertragungsformular sowie eine Ausweiskopie genügt und die BONUS recherchiert für den Anwartschaftsberechtigten, wo noch Guthaben in anderen Vorsorgekassen liegen könnten, und reicht den Übertragungswunsch an die jeweilige(n) Vorsorgekasse(n) weiter. Nach Einlangen des Übertragungsbetrages in der BONUS bestätigen wir den Zahlungseingang in einem eigenen Schreiben.