



BONUS
Vorsorgekasse
AG



Infobroschüre zum Übertritt Abfertigung Alt
In Abfertigung Neu



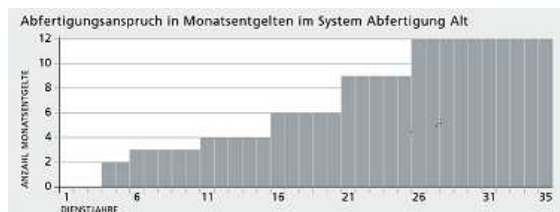
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	ÜBERTRITT VOM ALTSYSTEM IN DAS SYSTEM MITARBEITER- VORSORGE	3
	Grundsätzliche Überlegungen zum Übertritt in das neue Abfertigungssystem	3
	Teilübertritt	4
	Vollübertritt	5
	Festsetzung der Höhe des Übertragungsbetrages	5
	Ablauf	6
	Rückstellungen	6
3	KONDITIONEN	7
4	BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISES	7
	4. 1 Arbeitnehmer	7
	4. 2 Pension bzw. Erreichung des Pensionsalters	8
	4. 3 Fünf beitragsfreie Jahre	8
	4. 4 Todesfall	9
	4. 5 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten	9
	4. 6 Fälligkeit der Abfertigung	9



1 Einleitung

Im System der Abfertigung ALT erwerben Arbeitnehmer nur dann eine Abfertigungsanwartschaft, wenn sie zumindest 3 Dienstjahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren. Diese Anwartschaft wächst nicht kontinuierlich, sondern in 5 Stufen, bis nach 25-jähriger Firmenzugehörigkeit ein Anspruch auf 12 Monatsentgelte erworben ist.



Die Abfertigung wird auf Basis des Letztbezugs (inkl. Sonderzahlungen) berechnet.

Ob eine Abfertigung tatsächlich ausbezahlt wird, hängt von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses ab. Kündigt der Arbeitgeber oder entlässt der Arbeitgeber ungerechtfertigt, so muss der Arbeitgeber die Abfertigung ausbezahlen. Kündigt jedoch der Arbeitnehmer selbst, tritt er ohne wichtigen Grund vorzeitig aus oder trifft ihn ein Verschulden an der fristlosen Entlassung, verliert er die gesetzliche Abfertigungsanwartschaft.

Die Abfertigung NEU

Grundlegender Unterschied zur Abfertigung ALT ist, dass im neuen System der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer laufend Abfertigungsbeiträge bezahlt und diese auch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers nicht verfallen. Die Abfertigung NEU wurde 2003 als Teil der 2. Pensionssäule, der betriebliche Altersvorsorge, eingeführt.

Der Dienstgeber zahlt ab Beginn des 2. Beschäftigungsmonats 1,53 % der Bruttolohn- bzw. Gehaltssumme an eine

Vorsorgekasse, die der Arbeitgeber unter Einbeziehung des Betriebsrats gewählt hat. Die Beiträge werden über die Gebietskrankenkassen an die gewählte Vorsorgekasse zur Veranlagung und Verwaltung weitergeleitet.

Die Abfertigung NEU ist vom Einkommen während der gesamten Dienstzeit abhängig. Durch laufende Beitragsleistung und die Verzinsung in der Vorsorgekasse steigt die Abfertigungsanwartschaft kontinuierlich an.

Aufgrund der gesetzlichen Bruttokapitalgarantie darf keine Abfertigung niedriger ausfallen als die Summe der vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge.

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

2 ÜBERTRITT VOM ALTSYSTEM IN DAS SYSTEM MITARBEITERVORSORGE

Im neuen Abfertigungssystem befinden sich jene Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2002 begonnen hat.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Umstieg in das neue System vereinbaren.

Grundsätzliche Überlegungen zum Übertritt in das neue Abfertigungssystem

Der Übertritt in die Abfertigung NEU hängt vom konkreten Einzelfall ab, für den es kein Pauschalrezept gibt. Eine Reihe von Kriterien

kann jedoch für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer von Bedeutung sein.

- Hat der Arbeitnehmer bereits Anspruch auf Abfertigung? Wenn ja, wie hoch ist die bestehende Anwartschaft?
- Sind Erhöhungen der Abfertigung zu erwarten (z.B. Gehaltssteigerungen, Karrieresprünge etc.)?
- Will der Arbeitgeber versuchen, den Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden?
- Wie ist die Liquiditätssituation des Unternehmens?
- Ist durch den Übertritt in das neue System eine Entlastung von den Abfertigungs-verpflichtungen erreichbar?
- Wie hoch ist die Fluktuation, aufgliedert nach Dienstjahren?
- Wie ist die Altersstruktur der Dienstnehmer?

Der Übertritt vom System der Abfertigung ALT in das System Abfertigung NEU

Diese Vereinbarung bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaft, bleibt der Arbeitnehmer weiterhin im System der Abfertigung ALT.

Aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Konsequenzen des Verbleibs bzw. auf die Möglichkeit des Übertritts in seinen beiden Varianten hinzuweisen hat.

Zu beachten ist auch das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot, nach dem einzelne Arbeitnehmer nicht ohne hinreichenden sachlichen Grund schlechter behandelt

werden dürfen als die Mehrzahl der anderen untereinander vergleichbaren Arbeitnehmer.

Die Bildung von Arbeitnehmergruppen, denen aufgrund sachlich gerechtfertigter

Differenzierung - z.B. Arbeitnehmer mit verschieden langer Betriebszugehörigkeit, leitenden Angestellten etc. - unterschiedliche Übertrittsangebote unterbreitet werden, ist wiederum erlaubt.

Teilübertritt

Beim Teilübertritt legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer schriftlichen Einzelvereinbarung fest, dass der bis zu einem bestimmten Stichtag erworbene fiktive Abfertigungsanspruch erhalten bleibt, d.h. dieser wird eingefroren. Für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses wird das neue Abfertigungssystem angewendet.

Ab dem vereinbarten Stichtag hat der Arbeitgeber den monatlichen Beitragssatz von 1,53 % für diesen Arbeitnehmer zu leisten.

Das Ausmaß der zum Übertrittszeitpunkt „einzufrierenden“

Altabfertigungsanwartschaft ergibt sich aus der Anzahl der im Zeitpunkt des Übertritts aufgrund der bestehenden gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Regelungen fiktiv erworbenen Monatsentgelte. Für die eingefrorene Abfertigungsanwartschaft bleibt das System der Abfertigung ALT bestehen. Der Auszahlungsbetrag wird nach der Höhe des letzten Monatsentgelts berechnet. Es ist zu empfehlen, in der Übertrittsvereinbarung ausdrücklich die Anzahl der eingefrorenen Monatsentgelte fest-zuhalten. Anzumerken ist, dass im Rahmen eines vereinbarten „Einfrierens“ für eine allfällige spätere Auszahlung sehr wohl die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses - Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung, unverschuldete Entlassung, Pensionsantritt - relevant ist.

Vollübertritt

Beim Vollübertritt legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer schriftlichen Vereinbarung fest, dass ab einem zu vereinbarenden Stichtag der bisher erworbene fiktive Abfertigungsanspruch in die Vorsorgekasse übertragen wird. Ab diesem Stichtag ist der monatliche Beitrag in Höhe von 1,53 % des Bruttolohns für diesen Arbeitnehmer zu leisten.

Die Höhe des Übertragungsbetrages ist gesetzlich nicht festgelegt, sondern ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbar. Es ist jedoch von einer Übertragungsquote von 50 – 100 % des fiktiven Abfertigungsanspruches auszugehen. Namhafte Juristen gehen davon aus, dass Übertragungsquoten unter 50 % unzulässig sind.



Im Rahmen einer Einzelvereinbarung regeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam den zu übertragenden Betrag, der in der Regel geringer ist als der fiktive Gesamtanspruch zum Zeitpunkt des Übertritts. Begründet wird dies mit dem Risikoausgleich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denn durch den Wechsel in das neue Modell bleibt dem Arbeitnehmer auch im Falle der Selbstkündigung die Anwartschaft erhalten.

Übersteigt jedoch die Übertragungsquote 100 %, so ist zu beachten, dass laut gesetzlichen Bestimmungen in diesem Fall ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis beim Arbeitnehmer vorliegt und ein steuerpflichtiger Arbeitslohn gegeben ist.

Die Übertragung kann in Form einer einmaligen Zahlung erfolgen oder auf maximal 5 Jahre verteilt werden. Wird die Übertragung verteilt, wird der noch ausständige Betrag jeweils mit 6 % p.a. verzinst.

Bei der Festsetzung der Höhe des Übertragungsbetrages ist auf folgende Faktoren besonders zu achten:

- Dienstalter
- Dauer bis zum Pensionsantritt
- Vergleich mit gleichgestellten Arbeitnehmern im Unternehmen
- Fluktuation
- Selbstkündigungswahrscheinlichkeit
- Gehaltsvalorisierung

Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen, kann über die Rahmenbedingungen eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, diese ersetzt aber in keinem Fall die Einzelvereinbarung, welche im Falle des Übertritts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen wird.

Ab dem Zeitpunkt der Übertragung sind die Ansprüche des Arbeitnehmers unverfallbar, d.h. auch im Falle der Arbeitnehmer-Selbstkündigung kann entsprechend den Bestimmungen zur Abfertigung Neu über das angelaufenen Guthaben verfügt werden. Siehe Details zu den Verfügungsmöglichkeiten.

Im Einzelfall ist es oft schwierig, eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer herzustellen. Hat der Arbeitnehmer vor, in den nächsten Jahren zu kündigen und das Unternehmen zu verlassen, wird eine Übertragungsquote von 50 % möglicherweise schon interessant sein. Im Gegenzug dazu wird der Arbeitgeber bei einem drohenden Verlust eines Arbeitnehmers durch Kündigung nicht einmal bereit sein, 50 % des bisher

erworbenen Abfertigungsanspruchs zu übertragen.



Der Wechsel in die Abfertigung NEU - Ablauf

- Abschluss einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer (siehe nachfolgende Musterformulare für Vollübertritt und Teilübertritt)
- Übermittlung der Einzelvereinbarungen an die BONUS
- Meldung des Arbeitgebers an den zuständigen Sozialversicherungsträger (Gebietskrankenkasse) über den Übertritt der Arbeitnehmer (mittels „Änderungsmeldung“). Ab dem Stichtag sind Beiträge in Höhe von 1,53 % vom Bruttomonatsentgelt des jeweiligen Arbeitnehmers zu leisten.
- Auf Basis der Einzelvereinbarungen schreibt die BONUS im Falle des Vollübertritts die zu leistenden Beiträge dem Arbeitgeber vor. Es besteht hier die Wahlmöglichkeit, den vereinbarten Übertragungsbetrag in einem zu überweisen oder in maximal 5 jährlichen Raten, die mit jeweils 6 % p.a. zu verzinsen sind.
- Werden die Beiträge auf 5 Jahre verteilt, so hat im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber, einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung die restliche Zahlung sofort zu erfolgen. Im Falle einer

Arbeitnehmerkündigung bleibt die Zahlungsmodalität weiter bestehen.

- Nach Eingang der jeweiligen Übertragungsbeträge schreibt die BONUS dem Arbeitnehmer die Beiträge auf sein Konto gut.
- Bei Vollübertritten können grundsätzlich die handels- und steuerrechtlichen Rückstellungen endgültig aufgelöst werden. Der Übertragungsbetrag wird als Betriebsausgabe abgesetzt.
- An Kosten werden von der BONUS bei einem Vollübertritt 0,7 % des Übertragungsbetrages, maximal jedoch 250 Euro pro Übertragung verrechnet. Ab 2016 werden entsprechend der neuen Kostenregelung keine Kosten für den Übertritt verrechnet.

Rückstellungen

Haben Sie noch Rückstellungen in der Bilanz können bei Vollübertritt die handelsrechtlichen- und steuerrechtlichen Rückstellungen endgültig aufgelöst werden. Der Übertragungsbetrag wird als Betriebsausgabe abgesetzt, wobei der Teil, der die steuerrechtlichen Rückstellungen übersteigt auf 5 Jahre zu verteilen ist. Die Details sind mit dem Steuerberater zu klären.

Unverbindliche Beratung

Neben der laufenden Beratung stehen wir unseren Kunden auch mit unserem Know-how bei der Analyse der Abfertigungssituation im jeweiligen Unternehmen zur Verfügung. Dabei werden konkrete Modelle für Übertrittsvarianten auf Basis der Prämissen des Kunden berechnet.

3 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, Depot

führungsggebühren 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.

4 BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

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.

Im Falle einer Übertragung werden die beim Arbeitgeber verbrachten Dienstjahre vom den Übertritt mit berücksichtigt. D.h. ist die Grundvoraussetzung, dass mindestens 36 Beitragsmonate vorliegen müssen beim Übertritt in der Regel erfüllt.

4.1 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.

4.2 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 (Korridor pension) 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.

4.3 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.

4.4 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 unterhaltsberechtigte 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.

4.5 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 Konto-nachricht 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.

4.6 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.



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