

BONUS

Vorsorgekasse AG



Infobroschüre zur Mitarbeitervorsorge für
Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis

1	GRUNDLAGEN DER MITARBEITERVORSORGE	3
	1. 1 Die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung NEU)	3
	1. 2 Ausnahmen von der Mitarbeitervorsorge	4
	1. 3 Abfertigung ALT trotz Beginn eines Arbeitsverhältnisses nach dem 1. Jänner 2003 – Sonderfälle	
	1.3.1 Karenz	4
	1.3.2 Arbeitgeberwechsel wegen Betriebsübergang	4
	1.3.3 Neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns	4
2	AUSWAHL DER VORSORGEKASSE	5
3	BEITRAGSLEISTUNG IN DER MITARBEITERVORSORGE	5
	3. 1 Beginn der Beitragspflicht bei einem neuen Dienstverhältnis	5
	3. 2 Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume	5
4	IHR KONTO BEI DER BONUS VORSORGEKASSE	6
	4. 1 Kontoführung	6
	4. 2 Kontonachricht	6
	4. 3 Elektronische Kontonachricht	6
	4. 4 Konditionen	7
5	ÄNDERUNGEN DER ADRESSDATEN	7
6	BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	8
	6. 1 Arbeitnehmer	8
	6. 2 Pension oder Erreichung des Pensionsalters	9
	6. 3 Sonderfall 5 beitragsfreie Jahre	9
	6. 4 Todesfall	9
	6. 5 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten	9
	6. 6 Höhe des Guthabens	10
	6.6.1 Bruttokapitalgarantie	10
	6.6.2 Lohnsteuer	10
	6.6.3 Überweisung	10
	6. 7 Fälligkeit der Abfertigung	11
	6. 8 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsmöglichkeit	11

1 GRUNDLAGEN DER MITARBEITERVORSORGE

1.1 Die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung NEU)

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, geringfügig Beschäftigte, Feriapraktikanten, 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 mittels Stichtagsregelung seit 1.1.2008 ebenfalls von der Mitarbeitervorsorge erfasst. Vorstände von Aktiengesellschaften und Sparkassen können ebenfalls seit 1.1.2008 in die Mitarbeitervorsorge eingeschlossen werden, sofern ein neues Vertragsverhältnis, nicht jedoch eine Verlängerung eines bestehenden Vorstandsmandats, vereinbart wurde.

Der Arbeitgeber hat für all jene Personengruppen, auf die obige

Voraussetzungen zutreffen, ab dem 2. Beschäftigungsmonat (bei Folgebeschäftigungsverhältnissen innerhalb eines Jahres bereits ab Dienstbeginn) 1,53 % des Bruttoentgelts an eine Vorsorgekasse zu zahlen. Der erste Beschäftigungsmonat ist beitragsfrei.

Die Vorsorgekasse veranlagt die von den Sozialversicherungsträgern eingehobenen Beiträge und schreibt diese den Anwartschaftsberechtigten samt den Veranlagungserträgen abzüglich der Verwaltungskosten gut und informiert regelmäßig über den aktuellen Stand des Guthabens in der Vorsorgekasse.

Die Mitarbeitervorsorge bringt für den Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht Vorteile. Im Vergleich zum alten Abfertigungsmodell, bei dem erst nach dreijähriger Wartefrist ein Abfertigungsanspruch entstanden ist, sind die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge keinesfalls verloren. Auch im Falle der Selbstkündigung bzw. im Falle einer Entlassung bleibt das in der Vorsorgekasse angesparte Vermögen für den Arbeitnehmer erhalten. Nur der Zeitpunkt der Verfügung hängt vom Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses und von den Beschäftigungszeiten in der Mitarbeitervorsorge ab.

Eine gesetzlich festgelegte 100 %-ige Bruttokapitalgarantie stellt unabhängig vom Veranlagungsergebnis sicher, dass keine Abfertigung niedriger als die Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge ausfallen kann.



1.2 Ausnahmen von der Mitarbeitervorsorge

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 (diese unterliegen der Selbständigenvorsorge)

Seit 1.1.2008 sind 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. Infos dazu finden Sie in unserer **Broschüre für Selbständige**.

1.3 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

1.3.1 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.

1.3.2 Arbeitgeberwechsel wegen Betriebsübergang

Wurde ein Betrieb oder Betriebsteil nach dem 1. Jänner 2003 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. Ein Übertritt ins neue Abfertigungssystem muss gesondert vereinbart werden.

1.3.3 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.

2 AUSWAHL DER VORSORGEKASSE

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit einer Vorsorgekasse einen Beitrittsvertrag abzuschließen. Die Auswahl der Vorsorgekasse muss einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat erfolgen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Auswahl einer Vorsorgekasse nicht nach, wird nach Setzung einer Nachfrist die Zuteilung zu einer am Markt befindlichen Vorsorgekasse nach dem Zufallsprinzip durch den Sozialversicherungsträger vorgenommen.

Arbeitnehmer, die neu in ein Unternehmen eintreten, werden automatisch in die Mitarbeitervorsorge und auch in die vom Unternehmen gewählte oder zugeteilte Vorsorgekasse einbezogen. Der Arbeitnehmer hat kein Wahlrecht, an welche Vorsorgekasse die Beiträge weitergeleitet werden sondern ist an die vom Unternehmen gewählte Vorsorgekasse gebunden.

3 BEITRAGSLEISTUNG IN DER MITARBEITERVORSORGE

3.1 Beginn der Beitragspflicht bei einem neuen Dienstverhältnis

Der Arbeitgeber zahlt 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 Verfügungs-

fall schreibt die BONUS das Veranlagungsergebnis abzüglich der Verwaltungskosten den einzelnen Anwartschaftsberechtigten gut und informiert die Anwartschaftsberechtigten via Kontonachricht.

3.2 Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume

Der Arbeitnehmer hat unter der Voraussetzung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses auch in den nachfolgenden entgeltfreien Zeiträumen Anspruch auf Beitragsleistung, obwohl kein Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber 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 leistet der Arbeitgeber 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. Lediglich für Zeiten der Arbeitslosigkeit werden keine Beiträge für den Anwartschaftsberechtigten geleistet.

4 IHR KONTO BEI DER BONUS VORSORGEKASSE

4.1 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 das Finanzamt bzw. an den Sozialversicherungsträger übermittelten Lohnzetteldaten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei aufrechtem 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.

Bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohnzettel innerhalb von 14 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber an den Sozialversicherungsträger zu übermitteln.

4.2 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 Lohnzetteldaten vom Arbeitgeber an den zuständigen Sozialversicherungsträger.

Die Kontonachricht informiert über die zum letzten Bilanzstichtag erworbenen Anwartschaft, die im Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge laut Lohnzettel, 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, bein-

haltet 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.

4.3 Elektronische Kontonachricht

Mit dem Umstieg auf die elektronische Zustellung Ihrer Kontonachricht sind Sie immer aktuell informiert und leisten gleichzeitig einen Beitrag zum Klimaschutz. Über unseren Kooperationspartner EBPP Electronic Bill Presentment and Payment GmbH, einem Unternehmen der österreichischen Post, haben Sie jederzeit die Möglichkeit Ihren Kontostand online abzurufen. Der Zugriff erfolgt entweder über unsere Homepage über den Button „Online-Kontonachricht“, über www.e-rechnung.at oder über das Online-Banking von Bank Austria, Raiffeisen und Erste Bank und Sparkassen. Wenn eine neue Kontonachricht verfügbar ist, werden Sie automatisch via E-Mail darüber informiert.

Ihren Zugangscode, bestehend aus Ihrer Sozialversicherungsnummer und einer alphanumerischen Ziffernkombination, senden wir Ihnen mit jeder Jahreskontonachricht zu. Mit dem erstmaligen Abruf einer Online-Kontonachricht entscheiden Sie sich automatisch, zukünftig nur mehr elektronische Kontonachrichten zu erhalten. Wenn Sie mit dem Online-Service nicht zufrieden sein sollten, können Sie jederzeit wieder auf eine „Papier-Kontonachricht“ umsteigen.

Dazu genügt eine E-Mail an **kundenservice@bonusvorsorge.at**. Weitere Informationen zum technischen Einstieg erhalten Sie auf unserer Homepage.

4.4 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

führungsgebühren 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.

5 ÄNDERUNGEN DER ADRESSDATEN

Ändert ein Arbeitnehmer seine Wohnanschrift innerhalb Österreichs und teilt dies seinem Arbeitgeber mit, so erhält die BONUS von der Sozialversicherung automatisch die neuen Adressdaten.

Ändert ein Arbeitnehmer ohne ein aufrechtes Arbeitsverhältnis seine Wohnanschrift ins Ausland, benötigt die BONUS vom Arbeitnehmer unbedingt die aktuellen Adressdaten, da der Sozialversicherungsträger nicht mehr im Besitz dieser Information ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass die BONUS den Arbeitnehmer über eine etwaige Verfügungsmöglichkeit informieren kann.

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.

6.1 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 3-jährige Frist wieder neu zu laufen.

Kein 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 bzw. den jeweiligen Vorsorgekasse(n) und wird dort so lange veranlagt, bis ein Verfügungsanspruch entstanden ist.



6.2 Pension oder 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 Arbeitsverhältnis 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.

6.3 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..

7.4 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 durch die Erben erfolgt unmittelbar die Auszahlung.

6.5 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 (siehe 6.1).

6.6 Höhe des Guthabens

Die Höhe des Guthabens ergibt sich aus der Anwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch fällig geworden ist.

6.6.1 Bruttokapitalgarantie

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.

6.6.2 Lohnsteuer

Wird das Guthaben als Kapitalbetrag ausbezahlt, ist dieses mit 6 % Lohnsteuer zu versteuern. Diese Steuer wird von der BONUS einbehalten und an das zuständige Finanzamt abgeführt.

6.6.3 Überweisung

Die Überweisung auf ein Girokonto im Euro-Raum erfolgt für den Anwartschaftsberechtigten kostenfrei. Überweisungen außerhalb des Euro-Raumes werden erst ab einem Mindestbetrag von EUR 15,00 und nur unter Bekanntgabe des IBAN- sowie BIC-Codes durchgeführt, wobei die Überweisungsspesen der Empfänger trägt.

Baranweisungen sind nur innerhalb Österreichs und für Beträge ab EUR 5,00 möglich, wobei

dem Empfänger die Bankkosten in Höhe von 0,2 % des Anweisungsbetrages, mindestens jedoch EUR 1,75, zuzüglich EUR 2,80 für die Postzustellung angelastet werden.

6.7 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.



6.8 Übertragung des Guthabens ohne Verfügungsanspruch

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 aufrechtes 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 Ihnen den Zahlungseingang in einem eigenen Schreiben.

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