

Personalvorsorgestiftung der Planzer Transport AG (PVSP)

Merkblatt: Austrittsleistung; Basis- und Kaderplan

Dieses Merkblatt orientiert Sie über die gesetzlichen bzw. reglementarischen Bestimmungen, welche einen Austritt aus dem Basis- und/oder Kaderplan der Pensionskasse regeln. Im Folgenden werden die verschiedenen Merkmale aufgelistet.

1. Austritt aus der PVSP; Anspruch auf Austrittsleistung

Wird der Arbeitsvertrag aufgelöst, tritt die versicherte Person aus der PVSP aus. Wenn für sie ein Altersguthaben geführt wurde (in der Regel ab Alter 25 bis 65), erwirbt sie einen Anspruch auf die Austrittsleistung (Freizügigkeitsleistung). Wechselt die austretende versicherte Person nur die Filiale oder eine Firma innerhalb der Planzer-Gruppe in der Schweiz, bleibt sie in der PVSP versichert. Ist die versicherte Person im Zeitpunkt des Austrittes arbeitsunfähig, besteht kein Anspruch auf Austrittsleistung, sondern allenfalls auf Lohnfortzahlung bzw. Taggelder. Wird die Person wieder arbeitsfähig, lebt der Anspruch auf Austrittsleistung wieder auf. Erreicht die versicherte Person das Pensionsalter, entsteht der Anspruch auf Altersleistung (vgl. Merkblatt Altersleistungen).

2. Zeitpunkt

Der Austritt erfolgt auf das gleiche Datum, wie der Arbeitsvertrag rechtlich aufgelöst wird, in der Regel also auf Ende eines Monats. Dies bedeutet, dass Ansprüche auf Ferien oder Überzeit mitgerechnet werden. Wird die austretende Person nicht umgehend in eine neue Pensionskasse aufgenommen, bleibt der Vorsorgeschutz noch während maximal einem Monat aufrechterhalten.

3. Höhe der Austrittsleistung

Bei jedem Austritt, bei dem ein Anspruch auf eine Austrittsleistung entsteht, muss die PVSP nach Gesetz und Reglement drei unterschiedliche Berechnungen vornehmen; auf den höchsten dieser Beträge hat die versicherte Person Anspruch (vgl. Austrittsabrechnung). In der Regel besteht die Austrittsleistung aus der Summe der Altersgutschriften, welche vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wurden, zuzüglich Zinsen während der Zeit, als er angestellt war. Die Risikobeiträge gehören jedoch nicht zur Austrittsleistung. Dagegen gehören dazu auch die Austrittsleistungen, welche von einem früheren Vorsorgeverhältnis eingebaut wurden sowie allfällige getätigte Einkäufe, Rückzahlungen von WEF-Vorbezügen und Zuwendungen infolge Scheidung. WEF-Vorbezüge und Kapitalabtretungen im Scheidungsfall reduzieren dagegen die Summe der Austrittsleistung.

4. Verwendung der Austrittsleistung

Tritt die austretende Person eine neue Stelle an und verfügt der neue Arbeitgeber über eine Pensionskasse, muss die Austrittsleistung an diese neue Vorsorgeeinrichtung überwiesen werden.

Verlässt die austretende Person definitiv die Schweiz und den Wirtschaftsraum des Fürstentums Liechtenstein (mit offizieller Abmeldung der Wohnsitzgemeinde), hat sie wie folgt Anspruch auf eine Barauszahlung: Lässt sie sich ausserhalb des EU- und EFTA-Raumes nieder, hat sie Anspruch auf die ganze Austrittsleistung. Nimmt sie dagegen Wohnsitz in einem Land der EU bzw. der EFTA und untersteht sie dort der gesetzlichen Sozialversicherung, erhält sie nur den obligatorischen Teil der Austrittsleistung bar ausbezahlt. Mit dem obligatorischen BVG-Teil der Austrittsleistung muss sie in der Schweiz ein Freizügigkeitskonto eröffnen oder eine Freizügigkeitspolice abschliessen. Eine Barauszahlung ist zudem auch möglich, wenn eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird oder wenn die Austrittsleistung kleiner als ein Jahresbeitrag ist. Für die Barauszahlung benötigt die verheiratete versicherte Person die schriftliche Zustimmung des Ehegatten.

Sind die zwei erwähnten Varianten nicht möglich, kann die austretende Person ein Freizügigkeitskonto eröffnen oder/und eine Freizügigkeitspolice abschliessen.

Erhält die PVSP von der versicherten Person keine Meldung darüber, was mit der Austrittsleistung geschehen soll, überweist die PVSP die Austrittsleistung an die Auffangeinrichtung zwischen dem sechsten und 24. Monat nach dem Austritt.