

**Konsolidierte Fassung der Betriebsvereinbarung
„Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse“**

Version 23.06.2010, zuzüglich der 1. Ergänzung vom 26.06.2014 und der 2. Ergänzung vom 24.3.2015

Abweichend von §2 treten die Paragraphen §5 (2) und (3) und §6 (6) mit 01.01.2014 in Kraft.

Abweichend von §2 treten die Paragraphen §22 a und b, mit 01.09.2014 in Kraft.

Alle ab 1.9.2014 neu in das Pensionskassensystem einbezogenen Arbeitnehmer/innen können sofort mit Einbeziehung von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen.

Alle bereits in das Pensionskassensystem einbezogenen Anwartschaftsberechtigten können ab 01.09.2014 von dem im PKG (§ 12 Abs 7) normierten Wechselrecht Gebrauch machen.

Inhaltsverzeichnis- Betriebsvereinbarung

I. Allgemeine Bestimmungen	3
§ 1 Einbeziehung in die Pensionskasse.....	3
§ 2 Zeitlicher Geltungsbereich	4
§ 3 Persönlicher Geltungsbereich	4
II. Versorgungsleistungen	5
§ 4 Arten	5
§ 5 Anspruchsvoraussetzungen.....	5
§ 6 Höhe und Dauer	6
§ 7 Auszahlung und Anpassung	8
§ 8 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen.....	9
III. Beiträge	9
§ 9 Beiträge der Arbeitgeberin.....	9
§ 10 Beiträge der Anwartschaftsberechtigten.....	11
§ 11 Unverfallbarkeit von Anwartschaften und Unverfallbarkeitsbetrag	12
IV. Informations- und Auskunftspflichten	12
§ 12 Pflichten der Pensionskasse.....	12
§ 13 Pflichten der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten	14
§ 14 Pflichten der Arbeitgeberin.....	15
V. Einseitige Beendigung/Aussetzen/Reduktion der Beitragsleistung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses	15
V/1 Durch die Arbeitgeberin	15
§ 15 Widerruf	15
§ 16 Aussetzen und Einschränken der Beiträge der Arbeitgeberin.....	16
V/2. Durch den/die Anwartschaftsberechtigten/Anwartschaftsberechtigte	17
§ 17 Widerruf, Einschränken und Aussetzen	17

VI. Beendigung und Abänderung der Betriebsvereinbarung	17
§ 18 Beendigung und Abänderung dieser Betriebsvereinbarung	17
VII. Sonstige Bestimmungen.....	17
§ 19 Mitwirkung der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse gemäß §§ 27 und 29 PKG	17
§ 20 Auflösung des Pensionskassenvertrages	18
§ 21 Verweisungen	18
§ 22 Ausschluss Mindesteintrag.....	18
§ 22 a Lebensphasenmodell	18
§ 22 b Informationspflichten	20
§ 23 Gerichtsstand	20
§ 24 Schlussbestimmungen.....	21
VIII. Anlagen	21

Betriebsvereinbarung

Die **Wirtschaftsuniversität Wien**, Augasse 2-6, 1090 Wien, (im folgenden „Arbeitgeberin genannt), vertreten durch den Rektor, Univ.- Prof Dr. Christoph Badelt, dieser wiederum vertreten durch den Vizerektor, Univ.-Prof. Dr. Michael Holoubek

und

der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der **Wirtschaftsuniversität Wien** und der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der **Wirtschaftsuniversität Wien**, Augasse 2-6, 1090 Wien, (im Folgenden „Betriebsräte“ genannt)

Schließen im Sinne von §3 (1) Betriebspensionsgesetz (BPG) und dem gem. §71 (1) des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten vom 05.05.2009, in der Fassung vom 01.10.2010 folgende

Betriebsvereinbarung gem. §97 (1) Z.18a Arbeitserfassungsgesetz (ArbVG)

Über den Beitritt des im Folgenden definierten Personenkreises zu einer überbetrieblichen Pensionskasse (im Folgenden „Pensionskasse“ genannt).

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Einbeziehung in die Pensionskasse

- (1) Der Dachverband der Universitäten und der Österreichische Gewerkschaftsbund haben den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (Anlage 1, im Folgenden „Kollektivvertrag“ genannt) sowie den Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge (Anlage 2, im Folgenden „Zusatz-Kollektivvertrag“ genannt) am 05.05.2009 in der Fassung vom 01.01.2010 abgeschlossen. Im Kollektivvertrag sowie im Zusatz-Kollektivvertrag ist geregelt, dass die Universitäten allen bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer/innen eine Pensionskassenzusage, die ausschließlich beitragsorientiert ist, mittels Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse zuzusagen haben. Unter ausschließlich beitragsorientiert ist zu verstehen, dass der Beitrag der Arbeitgeberin und des/der Arbeitnehmers/in betraglich durch diese Betriebsvereinbarung verpflichtend definiert ist und sich die Leistungen grundsätzlich aus der Verrentung des angesammelten Kapitals bei Leistungsantritt ergeben. In diesem System ist eine Nachschusspflicht der Arbeitgeberin gem. §5 Z 3 Pensionskassengesetz (PKG) oder jede sonstige Zahlung der Arbeitgeberin zu Erreichung einer definierten Versorgungsleistung jedenfalls ausgeschlossen. Es gibt keine garantierte Mindestpension, d.h. dass sich die Anwartschaften sowie die Versorgungszahlungen in ihrem Ausmaß sowohl nach oben als auch nach unten ohne Einschränkung verändern können.
- (2) Die Arbeitgeberin wird zu diesem Zweck mit einer überbetrieblichen Pensionskasse einen Pensionskassenvertrag abschließen, der die Umsetzung der in der Betriebsvereinbarung getroffenen Regelung sicherstellt. Der Pensionskassenvertrag ist bei späteren Änderungen der Betriebsvereinbarung gegebenenfalls entsprechend anzupassen. Hinsichtlich der Wahl der Pensionskasse erfolgt eine Beratung mit den Betriebsräten.
- (3) Der Beitrags- und Leistungsberechnung ist ein Rechnungszins in der Höhe von 3% p.a. sowie der Geschäftsplan der ausgewählten Pensionskasse für die jeweilige Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugrunde zu legen. Die Schwankungsrückstellung wird individuell geführt.

Über Aufforderung der Arbeitgeberin oder der Betriebsräte übergibt die Pensionskasse Kopien der für das Pensionskassenmodell der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Arbeitgeberin relevanten Teile des Geschäftsplanes. Die Pensionskasse ist verpflichtet, die

Arbeitgeberin und die Betriebsräte über Änderungen des Geschäftsplanes zu informieren, die dieses Pensionskassenmodell betreffen.

§ 2 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt mit 1. Oktober 2009 und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Die Pensionskasse wird die Fälle, in den laut Kollektivvertrag ein Beitrag für Anwartschaftsberechtigte für die Zeiten vor der erstmaligen Beitragszahlung (03.01.2011) zu leisten ist, deren Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin aber schon vor diesem Zeitpunkt beendet worden ist, entsprechend den kollektivvertraglichen und gesetzlichen sowie nach den Vorschriften dieser Betriebsvereinbarung abwickeln.

§ 3 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für die nachstehenden Gruppen von Arbeitnehmer/innen_:

Gruppe A: Arbeitnehmer/innen, die dem Kollektivvertrag unterliegen und

a) die länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu der Arbeitgeberin stehen (Wartefrist), wobei eine Unterbrechung von 3 Monaten plus die Lehrveranstaltungsfreie Zeit die Wartefrist bloß hemmt (und daher die Wartefrist in diesem Fall nicht im neuen Arbeitsverhältnis zu der Arbeitgeberin neu zu laufen beginnt).

b) deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder gem. der §§ 126 (5) und (7) oder 134 UG auf die Universität übergeleitet wurde, und

c) die nicht

i geringfügig beschäftigt (§5 (2) ASVG), oder

ii als Lehrling beschäftigt sind

d) bei Projektmitarbeiter/innen ist §77 (2) des Kollektivvertrages zu beachten

Gruppe B: Arbeitnehmer/innen, die dem Zusatz-Kollektivvertrag unterliegen,

das sind Arbeitnehmer/innen, die in einem aufrechten vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu der Arbeitgeberin stehen und zu einer der in § 78a Abs 1 Z 1bis 8 VBG genannten Personengruppen gehören, wenn sie am 31. Dezember 2003 von einer Pensionskassenzusage durch den Bund erfasst waren oder nach § 78a Abs 4 VBG nachträglich erfasst werden müssen sowie

alle Arbeitnehmer/innen, die nicht der Gruppe A zugehören und nicht Beiträge im Rahmen des Modells des Bundes erhalten. Das sind:

- Vertragsdozent/innen gemäß § 55 VBG
- Vertragslehrer/innen gemäß § 50 VBG
- Vertragsassistent/innen gemäß § 51 VBG

(2) Die Einbeziehung von Arbeitnehmer/innen wird jeweils mit dem folgenden Monatsersten gleichzeitig mit bzw. nach

a) Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung und des Pensionskassenvertrags und

b) der Erfüllung der in (1) genannten Einbeziehungskriterien sowie

c) Einlagen aller Unterlagen und Erklärungen bei der Pensionskasse wirksam.

Waren zu diesem Zeitpunkt bereits Beiträge fällig, werden diese nachgezahlt; entsprechend den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung hat eine allfällige Verzinsung gemäß Pensionskassenvertrags zu erfolgen.

(3) Arbeitnehmer/innen, die von dieser Betriebsvereinbarung gemäß (1) erfasst sind und in Folge von Beiträgen der Arbeitgeberin und allenfalls auch eigener Beiträge Anspruch auf eine zukünftige Leistung entsprechend dem Pensionskassenvertrag haben, werden im folgenden „Anwartschaftsberechtigte“ genannt.

II. Versorgungsleistungen

§ 4 Arten

(1) Aufgrund der nach dieser Vereinbarung erworbenen Anwartschaften werden folgende Arten von Versorgungsleistungen gewährt:

1. Eigenpensionen:
 - a) Alterspension
 - b) Berufsunfähigkeitspension
2. Hinterbliebenenpensionen:
 - a) Witwenpension
 - b) Witwerpension
 - c) Waisenpension

(2) Personen, welche bereits Anspruch auf eine der in (1) definierten Versorgungsleistungen haben, werden im Folgenden „Leistungsberechtigte“ genannt.

§ 5 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Alterspension gebührt dem/der Anwartschaftsberechtigten ab Vollendung des 60. Lebensjahrs unter der Voraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu der Arbeitgeberin. Der/die Anwartschaftsberechtigte hat aber auch die Möglichkeit, die Alterspension erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen.

(2) Die Berufsunfähigkeitspension gebührt einem/einer Anwartschaftsberechtigten vor Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn dieser/diese nachweislich einen Anspruch auf Rehabilitationsgeld, Umschulungsgeld oder eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gemäß ASVG hat. Der/die Anwartschaftsberechtigte hat aber auch die Möglichkeit, die Berufsunfähigkeitspension erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen

(3) Besteht während des Bezugs einer Berufsunfähigkeits- oder Alterspension aus der Pensionskasse ein Anspruch auf laufendes Entgelt gegenüber der Arbeitgeberin, erfolgt die Beitragsleistung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung. Die Arbeitgeberin ist in diesem Fall verpflichtet, den Anwartschaftsberechtigten der Pensionskasse mit einer neuen Personalnummer zu melden. Es gilt die gemäß § 6 (2) getroffene Modellwahl, wobei diese nur hinsichtlich der Hinterbliebenen-Prozentsätze gilt, jedoch jedenfalls kein erhöhter Risikoschutz (erhöhte Ansprüche durch Beitragshochrechnung) in dieser zweiten Zusage besteht. Solange der/die Anwartschaftsberechtigte das Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin nicht beendet hat, entsteht aus diesen während des Bezugs einer Berufsunfähigkeits- oder

Alterspension geleisteten Beiträgen kein Anspruch auf Berufsunfähigkeits- oder Alterspension.

- (4) Die Pensionskasse kann die beiden Zusagen aus verwaltungstechnischen oder aktuarischen Gründen zusammen führen, sofern dies nicht zum Nachteil des AWB/LB ist.
- (5) Die Witwenpension gebührt im Falle des Ablebens eines Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten dessen Ehegattin bzw. eingetragene Partnerin, sofern die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft mit dem Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten zum Zeitpunkt dessen Todes aufrecht war und die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft bereits vor der Inanspruchnahme der Eigenpension (Alters- oder Berufsunfähigkeitspension) bestanden hat.
- (6) Die Bestimmungen gemäß (3) gelten sinngemäß für die Witwerpension.
- (7) Die Waisenpension gebührt im Falle des Todes eines/einer Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten seinen/ihren Kindern, sofern ein Anspruch auf eine Waisenpension gemäß ASVG besteht.
- (8) Versorgungsleistungen nach (1) bis (5) gebühren ab dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monat, frühestens mit dem Monat, für welchen wegen Eintritt des Leistungsfalles keine Beitragsverpflichtung mehr besteht. Sollten die Voraussetzungen mit einem Monatsersten eintreten, fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an.
- (9) Sämtliche Versorgungsleistungen werden nur über Antrag des jeweiligen Bezugsberechtigten gewährt. Aus ablauftechnischen Gründen kann die Ermittlung der Pensionskassenleistung auch über den gewünschten Stichtag hinaus noch Zeit in Anspruch nehmen. In diesem Fall werden die Leistungen rückwirkend ab dem gewünschten Stichtag aber ohne zusätzliche Zinsen geleistet.

Im Fall der Inanspruchnahme der Pension zu einem späteren als den frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgt die Leistungsermittlung zu dem gewählten späteren Zeitpunkt. Eine rückwirkende Inanspruchnahme von Leistungen ist innerhalb eines Kalenderjahres möglich, sofern für diese Zeiten kein beitragspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt.

§ 6 Höhe und Dauer

- (1) Die Höhe der Alterspension ergibt sich aus der Verrentung des Guthabens des Pensionskontos (Deckungsrückstellung) des/der Anwartschaftsberechtigten zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension entsprechend dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Anwartschaften auf Witwen-/Witwerpensionen werden dabei individuell entsprechend den konkreten Familien-/Partnerschaftsverhältnissen berücksichtigt, Anwartschaften auf Waisenpensionen werden kollektiv berücksichtigt.
- (2) Hinsichtlich der Höhe der Berufsunfähigkeitspension stehen 2 Modelle zur Wahl:

Modell 1:

Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich aus der Verrentung des Guthabens des Pensionskontos (Deckungsrückstellung) des/der Anwartschaftsberechtigten zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitspension entsprechend dem genehmigten Geschäftsplan. Die Anwartschaften auf Hinterbliebenenpension werden dabei individuell entsprechend den konkreten Familien-/Partnerschaftsverhältnissen berücksichtigt.

Modell 2:

Die Berufsunfähigkeitspension gemäß Modell 1 wird auf jenes Ausmaß erhöht, das sich unter Annahme ergibt, dass eine bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres laufende Beitragszahlung in Höhe von 100% des zuletzt gezahlten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer/innenbeitrags erfolgt wäre; ein fiktiver Ertrag wird dabei nicht unterstellt. Für die Verrentung wird jener Barwertfaktor herangezogen, der einem Berufsunfähigen jenes Alters entspricht, in dem der/die berechnete tatsächlich berufsunfähig geworden ist.

Wenn auch die Beitragsleistung der Arbeitgeberin ruht (zB Karenzierung), bleibt der um die fiktive Beitragszahlung erhöhte Anspruch bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres aufrecht. In diesen Fällen wird der zuletzt tatsächlich gezahlte Beitrag herangezogen; im Fall der Entgeltreduktion wegen langer Krankheit wird anstelle des tatsächlich zuletzt gezahlten Beitrags ein ungekürzter Beitrag herangezogen.

Tritt die Berufsunfähigkeit nachweislich erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein, so entsteht kein Anspruch auf erhöhten Risikoschutz entsprechend Modell 2. Die Berufsunfähigkeitspension errechnet sich in diesem Fall ausschließlich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Pensionsanfalls vorhandenen Deckungsrückstellung entsprechend dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse.

(3) Die Höhe der Witwen-/Witwerpension beträgt je nach gewähltem Modell gemäß (2):

im Modell 1: 30%

im Modell 2: 60%

der von dem/der Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung. Bei Anfall der Witwen-/Witwerpension in der Anwartschaftsphase beträgt deren Höhe den zuvor genannten Prozentsatz der fiktiven Berufsunfähigkeitspension, die gebühren würde, wäre der/die Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden, sofern der/die Anwartschaftsberechtigte vor Vollendung des 60. Lebensjahres verstorben ist. Bei Anfall der Witwen-/Witwerpension in der Anwartschaftsphase beträgt deren Höhe den zuvor genannten Prozentsatz der fiktiven Alterspension, sofern der/die Anwartschaftsberechtigte nach Vollendung des 60. Lebensjahres verstorben ist.

(4) Die Höhe der Waisenpension beträgt je nach gewähltem Modell gemäß (2):

im Modell 1: für Halbweisen 10% und Vollweisen 20%

im Modell 2: für Halbweisen 30% und Vollweisen 40%

der von dem/der Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistung. Bei Anfall der Waisenpension in der Anwartschaftsphase beträgt deren Höhe den zuvor genannten Prozentsatz der fiktiven Berufsunfähigkeitspension, die gebühren würde, wäre der/die Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden, sofern der/die Anwartschaftsberechtigte vor Vollendung des 60. Lebensjahres verstorben ist. Bei Anfall der Waisenpension in der Anwartschaftsphase beträgt deren Höhe den zuvor genannten Prozentsatz der fiktiven Alterspension, sofern der/die Anwartschaftsberechtigte nach Vollendung des 60. Lebensjahres verstorben ist.

(5) Die Summe der Versorgungsleistungen an die Hinterbliebenen ist begrenzt mit der Höhe der vom/von der verstorbenen Leistungsberechtigten bezogenen Versorgungsleistungen bzw. der Höhe der fiktiven Alters- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Bei Übersteigen dieser Grenzen werden die Waisenpensionen im gleichen Ausmaß gekürzt.

(6) Die Alterspension wird in jedem Fall lebenslang zuerkannt. Die Berufsunfähigkeitspension wird solange zuerkannt, wie nachweislich Anspruch auf Rehabilitationsgeld,

Umschulungsgeld oder eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gemäß ASVG besteht. Die Hinterbliebenenleistungen (Witwe-/Witwerpension und Waisenpension) werden bis zu folgenden Zeitpunkten zuerkannt:

Witwen-/Witwerpension: lebenslang, längstens aber bis zu einer allfälligen Wiederverheiratung bzw. Eintragung einer neuerlichen Partnerschaft

Waisenpension: solange ein Anspruch auf eine Waisenpension gemäß ASVG besteht.

(7) Modellwahl

Erfolgt bei Einbeziehung keine Wahl durch den/die Anwartschaftsberechtigte/n, gelangt Modell 1 zur Anwendung. Modell 2 kann von solchen Anwartschaftsberechtigten nicht gewählt werden, deren Arbeitsverhältnis vor dem 3.1.2011 endet oder geendet hat.

Im Rahmen des Modells 2 kann die Pensionskasse in Abstimmung mit der Arbeitgeberin branchenübliche Risikoausschlussgründe vorsehen.

Bei Wahl des Modells 2 kommt insbesondere nachstehenden Aspekten Bedeutung zu:

Die Finanzierung der erhöhten Ansprüche auf Berufsunfähigkeitspension des Modells 2 geht zu Lasten der Höhe der Alterspension im Vergleich zum Modell 1: Die für die Erhöhung der Ansprüche erforderlichen, aber noch nicht angesparten Teile der Deckungsrückstellung werden mittels so genannter Risikoprämien finanziert, die den laufenden Beiträgen entnommen werden, sodass geringere Beiträge als im Modell 1 zur Veranlagung gelangen. Darüber hinaus führen auch die jeweils im Vergleich zu Modell 1 höheren Hinterbliebenenpensionen zu einer geringeren Alterspension.

Einige Musterbeispiele werden in Abstimmung mit den Betriebsräten gefordert und von der Pensionskasse, mit der der Pensionskassenvertrag auf Grundlage der Ausschreibung abgeschlossen wurde, bereitgestellt. Bei Wahl des Modells 2 kann auch eine Risikoprüfung durch die Pensionskasse erforderlich sein. Die Arbeitgeberin wird im Zuge der Ausschreibung die Anforderungen der Pensionskassen verhandeln.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Leistungsfalles (ohne, dass bereits ein Anspruch auf Pensionskassenpension besteht) wird insbesondere auf § 11 (2) verwiesen.

(8) Bei Beendigung des Leistungsanspruchs gebührt für den laufenden Monat die volle Versorgungsleistung.

(9) Übersteigt der Barwert der Versorgungsansprüche im Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalles nicht den in § 1 (2) und (2a) PKG (stand dzt: EUR 10.500,--) genannten Betrag, so kann der/die Anwartschaftsberechtigte/Leistungsberechtigte von der Pensionskasse abgefunden werden; über sein/ihr Verlangen ist er/sie abzufinden.

§ 7 Auszahlung und Anpassung

(1) Die Versorgungsleistungen der Pensionskasse werden zum 15. Jeden Monats erbracht. Zusätzlich wird zum 15.3., 15.6., 15.9. und 15.11 jeden Jahres jeweils eine Sonderzahlung im Ausmaß von der halben für den Auszahlungsmonat gebührenden Versorgungsleistung erbracht. Die Auszahlung erfolgt nach Abzug von Steuern, sofern nicht eine gemeinsame Besteuerung durch die pensionsauszahlende Stelle der gesetzlichen Pension zu erfolgen hat. Sie werden auf ein Girokonto des/der Leistungsberechtigten gutgeschrieben.

(2) Die Versorgungsleistungen werden jährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31.12) entsprechend dem Veranlagungsergebnis und dem versicherungstechnischen Ergebnis der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im vorangegangenen Geschäftsjahr unter

Berücksichtigung von Auflösungen und Dotierungen der Schwankungsrückstellung gemäß den Bestimmungen von § 24a PKG angepasst. Es gibt keine garantierte Mindestpension, d.h. dass sich die Versorgungszahlungen in ihrem Ausmaß sowohl nach oben als auch nach unten ohne Einschränkung verändern oder auch gleich bleiben können.

Da die Feststellung des Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zum Stichtag 31.12. erfahrungsgemäß einige Monate in Anspruch nimmt, erfolgt eine allfällige Anpassung der Versorgungsleistungen (nach oben oder nach unten) im Folgejahr unverzüglich nach Feststellung des Ergebnisses in Form einer Nachverrechnung (rückwirkend mit 1.1. des Folgejahres). Soweit zweckmäßig soll eine akontierte Anpassung bereits mit 1.1. des Folgejahres bis zu endgültigen Feststellung des Ergebnisses erfolgen.

Die Anpassungen der Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Finanzmarktaufsicht verfügten, genehmigten oder zugelassenen Änderung der Rechnungsgrundlagen erfolgen. Arbeitgeberin und Betriebsräte sind in diesem Fall von der Pensionskasse zu informieren.

§ 8 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

- (1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Leistungen zurückzufordern, insbesondere, wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgeblicher Tatsachen oder sonst einer Verletzung der Informationspflichten gemäß Abschnitt IV der Betriebsvereinbarung herbeigeführt wurde bzw. zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.
- (2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch mit dem Anspruch des/der Leistungsberechtigten auf Versorgungsleistungen bzw. nach seinem/ihrer Tode mit den Ansprüchen seiner/ihrer Hinterbliebenen aufzurechnen. Die Aufrechnung mit Ansprüchen der Hinterbliebenen ist nur möglich, wenn diese Aufrechnung spätestens binnen 12 Monaten nach dem Tod des Berechtigten durchgeführt wird.

III. Beiträge

§ 9 Beiträge der Arbeitgeberin

- (1) Die Arbeitgeberin hat ab dem in § 3 genannten Zeitpunkt für die Arbeitnehmer/innen gemäß § 3 (1) lit. A) bis lit. d) (Gruppe A) für die weitere Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses einen laufenden monatliche Beitrag in der Höhe von § 73 (1) bis (4) des Kollektivvertrags (Grundbetrag) frühestens ab dem 3. Jänner 2011 an die Pensionskasse zu leisten.
- (2) Für Anwartschaftsberechtigte gemäß § 3 (1) lit. a) bis lit. d) (Gruppe A) ist gemäß § 73 (5) des Kollektivvertrags innerhalb von drei Monaten ab Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit (§ 71 (2) Z. 2 Kollektivvertrag) ein Einmalbetrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge nach § 73 (1) und(2) des Kollektivvertrags seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ergibt. Dieser Einmalbetrag ist frühestens mit 3. Jänner 2011 fällig.
- (3) Für den Zeitraum zwischen Inkrafttreten des Kollektivvertrags sowie der Betriebsvereinbarung (1. Oktober 2009) und dem 30. September 2011 werden Beiträge gemäß § 76 (8) Kollektivvertrag geleistet.
- (1) (3a) Die Beiträge gemäß (1) - (3) sind nur insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der den Arbeitnehmer/innen nach § 3 (1) Gruppe A zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wird oder der bisher tatsächlich geleistet wurde.

- (4) Für Anwartschaftsberechtigte gemäß § 3 (1) lit. a) bis lit. c) (Gruppe A) ist gemäß § 76 (9) des Kollektivvertrags ein Einmalbetrag für nach dem 31. Dezember 2003, aber vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags zurückgelegte Dienstzeiten an die Pensionskasse zu leisten. Für diesen Einmalbetrag sind Prozentsätze in Höhe von 10% für die Universitätsprofessor/innen und 0,75% für alle anderen Anwartschaftsberechtigten gemäß der Bemessungsgrundlage nach (9) heranzuziehen. Dieser einmalbetrag ist spätestens am 30. September 2010n fällig und gemäß § 76 (9) des Kollektivvertrags nur insoweit zu leisten, als bisher keine Zahlung an die Pensionskasse oder auf Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge erfolgt sind.
- (5) Zusätzlich zu den Beiträgen nach (1), (4), (6) bzw. (7) können von der Arbeitgeberin freiwillig und ohne Präjudiz für Folgejahre variable Beiträge geleistet werden, wobei die Grenze des § 3 (1) Z 2 BPG insgesamt nicht überschritten werden darf. Der Betriebsart ist hierüber zu informieren.
- (6) Die Arbeitgeberin hat ab dem in § 2 genannten Zeitraum für die Arbeitnehmer/innen gemäß § 3 (1) Gruppe B für die weitere Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag in Höhe von § 6 des Zusatz-Kollektivvertrags zu leisten. Für den Zeitraum von 1.10.2009 bis zum In-Kraft-Treten des Pensionskassenvertrags sind die Beiträge rückwirkend zu leisten.
- (7) Die Arbeitgeberin hat für Arbeitnehmer/innen nach 3 (1) Gruppe B für Zeiträume nach dem Dezember 2003, bei Universitätsprofessor/innen nach §49f VBG für Zeiträume nach dem 30. September 2001, (jeweils bis In-Kraft-Treten des Zusatz-Kollektivvertrages) einen Einmalbetrag an die Pensionskasse zu leisten, soweit für diese Personen seit der Begründung ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses nicht durchgängig Pensionskassenbeiträge in dem in Abs. 6 vorgesehenen Ausmaß geleistet wurden. Dieser Einmalbetrag wird innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten des Zusatz-Kollektivvertrags (dh spätestens mit 30. September 2010) fällig.
- (8) Die Beiträge gem. (6) und (7) sind nur insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der den Arbeitnehmer/innen nach § 3 (1) Gruppe B zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wurden.
- (9) Für die Beiträge gemäß (1) – (5) gilt § 73 (2) – (3) des Kollektivvertrages mit der Maßgabe, dass das jeweils im Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttogehalt incl. allfälliger Zulagen, ausgenommen Funktionszulagen, Lehrzulagen und Entschädigungen gemäß § 73 (2) des Kollektivvertrages, als Bemessungsgrundlage herangezogen wird. Für Beiträge gemäß (6) und (7) gilt gemäß §6 des Zusatz-Kollektivvertrag der monatliche Bruttobezug (alle Geldbezüge mit Entgeltcharakter (§ 49 ASVG) ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage incl. der Sonderzahlungen) als Bemessungsgrundlage.
- (10) Eine Beitragszahlung erfolgt aber schon während der Zeiten der Schutzfrist im Sinne des Mutterschutzgesetzes; dabei wird die letzte volle Bemessungsgrundlage herangezogen.
- Im Fall der Altersteilzeit wird die letzte Bemessungsgrundlage vor Herabsetzen der Arbeitszeit herangezogen.
- (11) Die Beitragszahlung der Arbeitgeberin erfolgt zu jenem Zeitpunkt, in dem das monatliche Entgelt gebührt.
- (12) In den Beiträgen nach (1) bis (7) sind die Verwaltungs- und Auszahlkosten der Pensionskasse enthalten, nicht jedoch die Versicherungssteuer. Diese wird im jeweiligen gesetzlichen Ausmaß von der Arbeitgeberin getragen und zusammen mit den Beiträgen an die Pensionskasse überwiesen.

- (13) Die Kosten der Vermögensverwaltung werden im Pensionskassenvertrag abschließend geregelt und entsprechend berücksichtigt.

§ 10 Beiträge der Anwartschaftsberechtigten

- (1) Der/die Anwartschaftsberechtigte kann jederzeit der Arbeitgeberin gegenüber erklären, eigene, zu Leistungserhöhungen führende Beiträge an die Pensionskasse zu leisten (Arbeitnehmer/innenbeiträge). Eine derartige Erklärung bedarf der Schriftform und ist spätestens zum 15. des Vormonats in der zuständigen Dienststelle abzugeben.
- (2) Die Höhe der Arbeitnehmer/innenbeiträge ist mit der Höhe der von der Arbeitgeberin zu leistenden Beiträge begrenzt. Darüber hinaus hat der/die Anwartschaftsberechtigte die Möglichkeit, eigene Beiträge im Rahmen des § 108a EStG 1988 bis zu der genannten Höhe (Stand 2010: EUR 1.000,-p.a.) an die Pensionskasse zu leisten, wobei der Erstattungsbetrag (Stand 2010: 9% des Beitrages), der dem Konto für Arbeitnehmer/innenbeiträge gutgeschrieben werden kann, auf diesen Betrag nicht anzurechnen ist. Soweit der Arbeitnehmer/innenbeitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (z.B. Prämienantrag gemäß § 108a EStG 1988 liegt nicht vor oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmer/innenbeitrag von der Pensionskasse auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über die Arbeitgeberin.
- (3) Die Leistung von Arbeitnehmer/innenbeiträgen ist ab Beginn der Beitragsleistung der Arbeitgeberin möglich. Das bedeutet, dass der/die Anwartschaftsberechtigte auch parallel zu Einmalzahlungen oder variablen Beiträgen der Arbeitgeberin eigene Beiträge leisten kann und zwar bis zu maximal der Höhe dieser Arbeitgeberbeiträge.
- (4) Für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG) oder einer Freistellung gemäß § 12 AVRAG (Förderung durch AMS) kann der/die Anwartschaftsberechtigte seine/ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder auch die Beiträge der Arbeitgeberin übernehmen. Werden infolge einer Arbeitszeitreduktion gemäß den §§ 13 und 14 AVRAG (Solidaritätsprämienmodell und Herabsetzen der Arbeitszeit aus den dort genannten Gründen) die Arbeitgeberbeiträge vermindert, kann der/die Anwartschaftsberechtigte seine/ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder für die Dauer der Arbeitszeitreduktion auch die entfallenden Arbeitgeberbeiträge übernehmen. Die Abfuhr der Beiträge erfolgt auch in diesen Fällen über die Arbeitgeberin.
- (5) Diese Beiträge beinhalten nur einen Finanzierungsanteil (Spar- und allfällige Risikobeiträge). Der hierauf entfallende Verwaltungsanteile ist gemäß § 9 (12) in den Arbeitgeberbeiträgen enthalten und reduziert somit diese. Die gesetzliche Versicherungssteuer trägt der/die Anwartschaftsberechtigte selbst.
- (6) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, auch die Arbeitnehmer/innenbeiträge zuzüglich der gesetzlichen Versicherungssteuer und allfälliger sonstiger Abgaben zu inkassieren und gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse zu überweisen.
- (7) Während eines aufrechten Dienstverhältnisses können in Fällen, die nicht von (4) erfasst sind und soweit gesetzlich möglich, für Zeiten, in denen es keine Verpflichtung zur Leistung von Arbeitgeberbeiträgen gibt, weiterhin durch den/die Anwartschaftsberechtigte nach Vereinbarung mit der Pensionskasse Arbeitnehmer/innenbeiträge an die Pensionskasse geleistet werden. Die anfallenden Kosten sowie die Versicherungssteuer trägt der/die Anwartschaftsberechtigte abweichend von (5) selbst.

§ 11 Unverfallbarkeit von Anwartschaften und Unverfallbarkeitsbetrag

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Leistungsfalles (vor Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen für einen Pensionskassenpension) werden die aus den Beiträgen der Arbeitgeberin und des/der Anwartschaftsberechtigten erworbenen Anwartschaften auf Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenvorsorge sofort unverfallbar.
- (2) Die erhöhte Berufsunfähigkeitspension gemäß Modell 2 bleibt jedoch nur solange und in jenem Ausmaß erhalten, als der/die Anwartschaftsberechtigte mit eigenen Beiträgen fortsetzt.
- (3) Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht 100% der dem/der Anwartschaftsberechtigten zum jeweiligen Austrittsstichtag zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 100% des Anteils an der Schwankungsrückstellung abzüglich Kosten, wobei der Unverfallbarkeitsbeitrag zumindest 100% der zugeordneten Deckungsrückstellung betragen muss.
- (4) Über den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß (3) kann der Anwartschaftsberechtigte im Sinne § 5 (2) und (3) BPG verfügen.
- (5) Für den Fall des Verbleibens des/der Anwartschaftsberechtigten in der Pensionskasse (3 5 (2) Z. 1 und Z. 5 BPG) gelten weiterhin die Bestimmungen des Pensionskassenvertrages als Vereinbarung gemäß § 15 (3a) PKG.
- (6) Übersteigt der Barwert des Unverfallbarkeitsbetrages im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht den in § 1 (2) und (2a) PKG (Stand dzt: EUR 10.500,-) genannten Betrag, so kann der/die Anwartschaftsberechtigte/Leistungsberechtigte von der Pensionskasse abgefunden werden; über sein/ihr Verlangen ist er/sie abzufinden.

IV. Informations- und Auskunftspflichten

§ 12 Pflichten der Pensionskasse

- (1) Die Pensionskasse hat den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nachstehende Informationen zur Verfügung zu stellen.
 - a) Nach erfolgter erster Beitragszahlung erhalten die Anwartschaftsberechtigten eine Information, dass sie in das Pensionskassenmodell aufgenommen wurden.
 - b) Die Pensionskasse hat die Anwartschaftsberechtigten jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich in angemessener Form über die Betrags- und ihrer Pensionskassenzusage zu informieren. Diese Information hat auch eine Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen zu enthalten. Die Verteilung dieser Information erfolgt an die bei der Arbeitgeberin beschäftigten Anwartschaftsberechtigten durch die Arbeitgeberin, an die bereits ausgeschiedenen Anwartschaftsberechtigten durch die Pensionskasse direkt. Weiters hat die Pensionskasse die Anwartschaftsberechtigten über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu informieren. Weiters hat diese Information auch allfällige Änderungen in den Grundsätzen der Veranlagungspolitik zu enthalten.

Im zeitlichen Zusammenhang mit dem Versand dieser Information steht die Pensionskasse interessierten Anwartschaftsberechtigten für eine Informationsveranstaltung bei der Arbeitgeberin zur Verfügung, in der die Pensionskasse spezielle die Inhalte dieser Information erläutert. Im Anschluss daran können nach Voranmeldung auch Individualgespräche mit der Pensionskasse geführt werden. Die Koordination des Termins

erfolgt durch die Pensionskasse und die Betriebsräte; die Einladung erfolgt durch die Betriebsräte. Die Arbeitgeberin stellt die Räumlichkeiten nach Absprache zur Verfügung.

c) Die Pensionskasse hat die Leistungsberechtigten jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich in angemessener Form über die Kapitalentwicklung und die einbehaltenen Verwaltungskosten zu informieren. Weiters hat die Pensionskasse die Leistungsberechtigten über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu informieren. Zusätzlich sind die Leistungsberechtigten bei jeder Änderung der Pensionsleistung zu informieren.

Im zeitlichen Zusammenhang mit dem Versand dieser Information steht die Pensionskasse interessierten Leistungsberechtigten für eine Informationsveranstaltung zur Verfügung, in der die Pensionskasse speziell die Inhalte dieser Information erläutert. Im Anschluss daran können nach Voranmeldung auch Individualgespräche mit der Pensionskasse geführt werden. Die Koordination des Termins erfolgt durch die Pensionskasse und die Betriebsräte; die Einladung und die Bereitstellung der Räumlichkeiten erfolgt durch die Pensionskasse.

d) Die Pensionskasse hat jede/n Leistungsberechtigte/n bei Eintritt des Leistungsfalles über den erworbenen Anspruch an Alters-, Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitsleistung sowie über die Zahlungsmodalitäten der Pension schriftlich zu informieren.

e) Sofern sie davon betroffen sind, hat die Pensionskasse die Leistungsberechtigten über jede spätere Änderung des Pensionskassenvertrages zu informieren.

f) Die Pensionskasse hat den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen über den Inhalt des Pensionskassenvertrages zu informieren.

Selbstverständlich werden die „FMA-Mindeststandards für die Information von Pensionskassen an Anwartschafts- und Leistungsberechtigte vom 1. Jänner 2005 (FMA-MS-PKINFO) bzw. eines nachfolgenden Standards von der Pensionskasse eingehalten. Nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten kann nach Zustimmung des/der Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten anstelle der schriftlichen Information auch eine gesicherte elektronische Zugriffsmöglichkeit auf diese Information bei der Pensionskassa ermöglicht werden.

- (2) Die Pensionskasse wird im Zuge der Einführung des Pensionskassenmodells für eine Informationsveranstaltung für interessierte Berechtigte bei der Arbeitgeberin zur Verfügung stehen. Sie wird sich dabei selbst vorstellen und die wesentlichen Eckpunkte dieses Modells vermitteln.
- (3) Die Pensionskasse hat der Arbeitgeberin und den zuständigen Betriebsräten den Prüfbericht des Prüfactuars der Pensionskasse bzw. die Kurzfassung des Berichtes (§ 21 (8) PKG) sowie den Rechenschaftsbericht (§ 30a (2) PKG) unverzüglich zu übermitteln.
- (4) Die Pensionskasse nennt jeweils eine/n Ansprechpartner/in, der/die der Arbeitgeberin und den Betriebsräten sowie den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zur Verfügung steht. Eine Änderung des Ansprechpartners/der Ansprechpartnerin werden der Arbeitgeberin und den Betriebsräten bekannt gegeben.
- (5) Die Pensionskasse wird die Arbeitgeberin und die Betriebsräte persönlich vom Termin der Hauptversammlung und dem Inhalt der Einladung spätestens zwei Wochen vor der Hauptversammlung informieren.

- (6) Zumindest einmal pro Jahr wird es ein persönliches Gespräch zwischen Pensionskasse, Arbeitgeberin und Betriebsräten geben, in dem die Pensionskasse insbesondere nachstehende Themen behandelt:
- a) Detailinformation zur Veranlagung
 - b) Detailinformation zur Pensionsanpassung
 - c) Detailinformation über sonstige Neuerungen in der Pensionskasse und im Produktangebot
 - d) Detailinformation über Neuerungen in der Gesetzgebung
 - e) Themen zur laufenden Zusammenarbeit
- (7) Bei Transferierung der Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten in eine andere Veranlagungs- und Risikogemeinschaft durch die Pensionskasse informiert diese davor die Arbeitgeberin und die Betriebsräte und erläutert die Hintergründe dafür.
- (8) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, im Zuge der Ausschreibung (Verhandlungen mit Bietern) zu erheben, ob weitere Serviceleistungen der Pensionskasse angeboten werden. Allfällige weitere Serviceleistungen werden bei Abschluss des Pensionskassenvertrages in die Betriebsvereinbarung aufgenommen.

§ 13 Pflichten der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten

- (1) Die Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten sind verpflichtet, der Pensionskasse sämtliche für die Beiträge, Anwartschaften und Pensionsleistungen und deren Änderung maßgebliche Umstände unverzüglich (binnen 5 Arbeitstagen bzw. bei längerer Verhinderung nach dem Wegfall der Verhinderung) schriftlich mitzuteilen.
- (2) Jede/r Anwartschaftsberechtigte, der/die eigene Beiträge zahlt, ist verpflichtet, die Pensionskasse schriftlich zu informieren, wenn er/sie eine Änderung bzw. Einstellung seiner/ihrer Beitragszahlungen beabsichtigt.
- (3) Die Information der Pensionskasse durch den/die einzelne/n Anwartschaftsberechtigte/n hat, solange er/sie Arbeitnehmer/in der Arbeitgeberin ist, über die Arbeitgeberin zu erfolgen. Die Information des Berechtigten an die Arbeitgeberin kann auch via e-mail erfolgen.
- (4) Erfolgen diese Mitteilungen gemäß (1) bis (3) an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus die Arbeitgeberin bzw. die Anwartschafts-/Leistungsberechtigten zu tragen; die Veränderung von Daten im Sinne des (1) führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften oder Leistungsansprüchen, wenn der Pensionskasse die Änderung nachweislich schriftlich oder durch den Datenträger zur Kenntnis gebracht wurde.
- (5) Die Pensionskasse ist berechtigt, von Leistungsberechtigten (LB) und Anwartschaftsberechtigten (AWB), die nicht Arbeitnehmer/innen der aufgrund dieser Betriebsvereinbarung Beitrag leistenden Arbeitgeberin sind, jederzeit (höchstens einmal im Jahr) die Übersendung einer Lebensbestätigung zu verlangen.

§ 14 Pflichten der Arbeitgeberin

- (1) Die Arbeitgeberin hat die Anwartschaftsberechtigten bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge über den Abschluss eines Pensionskassenvertrages, insbesondere über die Bestimmungen des Pensionskassenvertrages gemäß § 15 (3) Z 1, 2, 3, 6, 7, 8 bis 14 und 17 PKG zu informieren. Diese Informationen werden jedenfalls auch elektronisch im Intranet zur Verfügung gestellt. Sofern sie davon betroffen sind, hat die Arbeitgeberin die Anwartschaftsberechtigten über jede spätere Änderung des Pensionskassenvertrages zu informieren. Die Arbeitgeberin hat den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen über den Inhalt des Pensionskassenvertrages Auskunft zu erteilen.
- (2) Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, der Pensionskasse sämtliche von der Pensionskasse verlangten für die Beiträge, Anwartschaften und Pensionsleistungen und deren Änderung maßgebliche Umstände unverzüglich bzw. entsprechend dem mit der Pensionskasse vereinbarten Datenmelderhythmus schriftlich bzw. auf dem mit der Pensionskasse vereinbarten Wege mitzuteilen.
- (3) Die Arbeitgeberin hat jedenfalls die § 13 (3) genannten Verpflichtungen zu erfüllen.
- (4) Erfolgen die Mitteilungen an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so hat allfällige Nachteile darauf die Arbeitgeberin zu tragen; die Veränderung von Daten führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften oder Leistungsansprüchen, wenn der Pensionskasse die Änderung schriftlich oder auf dem mit der Pensionskasse vereinbarten Weg zur Kenntnis gebracht wurde.
- (5) Die Arbeitgeberin hat den Betriebsräten unverzüglich nach Abschluss sowie bei jeder Änderung des Pensionskassenvertrages eine Kopie zu übermitteln.
- (6) Die Arbeitgeberin hat der Pensionskasse die beabsichtigten Änderungen bzw. die beabsichtigte Beendigung dieser Vereinbarung unverzüglich, spätestens aber einen Monat vor Eintritt des jeweiligen Ereignisses schriftlich mitzuteilen und gemeinsam mit den Betriebsräte und der Pensionskasse über eine eventuelle Anpassung des Pensionskassenvertrages zu beraten.

V. Einseitige Beendigung/Aussetzen/Reduktion der Beitragsleistung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses

V/1 Durch die Arbeitgeberin

§ 15 Widerruf

- (1) Die Arbeitgeberin kann die laufenden Beitragsleistungen zur Gänze einstellen, wenn
 - a) sich die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine Gefährdung des Weiterbestandes der Arbeitgeberin zur Folge hätte und
 - b) mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung darüber eine Beratung mit den Betriebsräten erfolgt ist (in dieser Beratung ist das Vorliegen der Gefährdung des Weiterbestandes den Betriebsräten darzulegen; die Betriebsräte können zu dieser Beratung eine fachkundige Person beziehen die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat), und

c) er dies ein Monat vor der Wirksamkeit der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann nach dem Widerruf bei der Pensionskasse

a) die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der/die Anwartschaftsberechtigte/Hinterbliebene gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinnen oder Verlusten bis zum Leistungsfall ergibt.

b) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht zu verlangen.

c) die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen.

(3) die gemäß (2) gewählten Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekanntzugeben. Gibt der/die Anwartschaftsberechtigte binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung des Unverfallbarkeitsbetrages ab, so wird dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft gemäß (2) lit. a) umgewandelt.

(4) Für alle Fälle gemäß (2) lit. a) bis c) werden die anfallenden Kosten vom/von der Anwartschaftsberechtigten getragen.

(5) Übersteigt der Barwert des Unverfallbarkeitsbetrages nicht den in § 1 (2) und (2a) PKG (Stand dzt. EUR 10.500,--) genannten Betrag, so kann der/die Anwartschaftsberechtigte/Leistungsberechtigte von der Pensionskasse abgefunden werden; über sein/ihr Verlangen ist er/sie abzufinden.

(6) Bei Besserung der wirtschaftlichen Lage verpflichtet sich die Arbeitgeberin mit den Betriebsräten mit der Intention der neuerlichen Einführung eines Pensionskassenmodells zu verhandeln.

§16 Aussetzen und Einschränken der Beiträge der Arbeitgeberin

(1) Die Arbeitgeberin kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann solange zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken, wenn

a) zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und

b) mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken darüber eine Beratung mit den Betriebsräten erfolgt ist (in dieser Beratung ist das Vorliegen der zwingenden wirtschaftlichen Gründe den Betriebsräten darzulegen; die Betriebsräte können dieser Beratung eine fachkundige Person beziehen, die über all ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat) und

c) er dies 1 Monat vor Wirksamkeit der Maßnahme der Pensionskasse mitgeteilt hat.

(2) Die Arbeitgeberin hat der Pensionskasse die Voraussetzungen gemäß (1) lit. a) und lit. b) in der Mitteilung gemäß (1) lit. c) nachzuweisen.

(3) Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zur Aussetzung bzw. Einschränkung der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, sind die Beitragsleistungen mit dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin wieder aufzunehmen und ist mit den Betriebsräten über die Nachzahlung der Beiträge für den Zeitraum des Aussetzen bzw. Einschränken zu verhandeln.

- (4) Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann während des Aussetzens bzw. Einschränkens der Beitragsleistung durch die Arbeitgeberin
- a) seine/ihre Beiträge gleichfalls aussetzen
 - b) im selben Ausmaß einschränken oder
 - c) seine/ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder
 - d) auch die Beiträge der Arbeitgeberin übernehmen.
- (5) Für die Fälle gemäß (2) lit. a) bis d) werden die anfallenden Kosten dem/der Anwartschaftsberechtigten verrechnet.

V/2. Durch den/die Anwartschaftsberechtigten/Anwartschaftsberechtigte

§17 Widerruf, Einschränken und Aussetzen

- (1) Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann seine/ihre eigene Beitragsleistung jederzeit unter Berücksichtigung von § 10 (1) einstellen, für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr aussetzen oder einschränken, wenn die Arbeitgeberin eine entsprechende Änderung seiner Beitragsleistung zulässigerweise (§6 BPG) vornimmt. Eine solche Erklärung bedarf der Schriftform. Auch im Falle des Einstellens ist nach einem Jahr eine Wiederaufnahme der Beitragsleistung durch den/die Anwartschaftsberechtigte durch einseitige Erklärung möglich.
- (2) § 13 (4) gilt sinngemäß.

VI. Beendigung und Abänderung der Betriebsvereinbarung

§ 18 Beendigung und Abänderung dieser Betriebsvereinbarung

- (1) Diese Betriebsvereinbarung kann von jedem Vertragspartner gemäß § 32 (1) ArbVG unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzen eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden oder einvernehmlich beendet werden.
- (2) Die Kündigung der Betriebsvereinbarung ist gemäß § 97 (4) ArbVG nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.
- (3) Die Arbeitgeberin hat die Pensionskasse über die geplante Beendigung oder Abänderung dieser Betriebsvereinbarung unverzüglich in Kenntnis zu setzen und mit ihr gemeinsam mit den Betriebsräten über eine allfällige Anpassung der Betriebsvereinbarung bzw. Pensionskassenvertrages zu beraten.

VII. Sonstige Bestimmungen

§ 19 Mitwirkung der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse gemäß §§ 27 und 29 PKG

- (1) Gemäß § 29 PKG können die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Hauptversammlung der Pensionskasse teilnehmen, wobei ihnen Informationsrechte des § 112 (1) AktG zustehen.

- (2) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch die Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind im Rahmen der Hauptversammlung zu wählen.
- (3) Die Betriebsräte sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Beauftragter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten für die Wahl ihrer Vertreter in den Aufsichtsrat der Pensionskasse anzusehen. Die Beauftragung kann gemäß § 27 (5) Z 4 PKG widerrufen werden.

§20 Auflösung des Pensionskassenvertrages

- (1) Eine Kündigung des Pensionskassenvertrages durch die Arbeitgeberin oder durch die Pensionskasse oder eine einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages ist nur zulässig und rechtswirksam, wenn eine Übertragung der zu übertragenden Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse oder eine Einrichtung nach § 5 Z 4 PKG oder eine betriebliche Kollektivversicherung (§ 18 f Versicherungsaufsichtsgesetz –VAG) eines zum Betrieb der Lebensversicherung im Inland berechtigten Versicherungsunternehmens erfolgt eine Beratung mit den Betriebsräten.
- (2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages kann rechtswirksam nur für die von diesem Pensionskassenvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten erfolgen. Die Leistungsberechtigten verbleiben nach Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung in der abgebenden Pensionskasse.
- (3) Die Kündigungsfrist für den Pensionskassenvertrag durch die Arbeitgeberin oder die Pensionskasse beträgt gemäß § 17 PKG ein Jahr; die Kündigung darf nur mit Wirksamkeit zum Bilanzstichtag der Pensionskasse ausgesprochen werden. Die einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages wird frühestens zu dem Bilanzstichtag der Pensionskasse wirksam, der zumindest sechs Monatenach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Pensionskassenvertrages liegt.
- (4) Im gemäß § 1 (2) abzuschließenden Pensionskassenvertrag ist zu vereinbaren, dass die bei einer Auflösung gemäß § 17 (4) PKG zu übertragenden Vermögensteile 100% der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zuzüglich 100% Schwankungsrückstellung und 100% der finanzierten geschäftsplanmäßigen Rückstellungen für die nach Pensionsbeginn anfallenden Verwaltungskosten aller betroffenen Anwartschaftsberechtigten zu beinhalten haben.

§ 21 Verweisungen

- (1) Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich Verweisungen im Vertragstext auf Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung.
- (2) Verweisungen auf Gesetze beziehen sich auf deren jeweils gültige Fassung.

§ 22 Ausschluss Mindestertrag

Es wird der Ausschluss des Mindestertrages der Pensionskasse gemäß § 2 (1) PKG vereinbart.

§ 22 a Lebensphasenmodell

- (1) Es wird das Lebensphasenmodell eingeführt.
- (2) Veranlagungsgruppen

Dem/der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen stehen in der Pensionskassenlösung mit Lebensphasenmodell folgende Veranlagungsgruppen (im Folgenden kurz VG) für die Veranlagung des zugeordneten Vermögens zur Verfügung:

Dynamische VG:

Die Veranlagungspolitik zielt auf einen höheren Ertrag unter der Voraussetzung einer längeren Laufzeit ab. Der durchschnittliche Aktienanteil in der dynamischen Veranlagungsgruppe ist im Vergleich zu den anderen Veranlagungsgruppen der höchste, der durchschnittliche Anteil an Zinsprodukten (dies sind in dieser VG derzeit Anleihen, aber auch Festgeld u.ä. wäre möglich) ist etwas geringer. Insbesondere für kürzere Laufzeiten ist das Veranlagungsrisiko daher höher als bei den anderen VG, weil sich Schwankungen in der Kapitalmarktentwicklung stärker auswirken können.

Ausgewogene VG:

Ziel der Veranlagungspolitik ist es, über eine längere Laufzeit Erträge, die den Rechnungszins deutlich übertreffen, zu erreichen. In der ausgewogenen Veranlagungsgruppe ist der durchschnittliche Aktienanteil höher als in der defensiven VG, allerdings niedriger als in der dynamischen Veranlagungsgruppe. Der Anteil an Zinsprodukten ist durchschnittlich etwas höher als in der dynamischen und geringer als in der defensiven Veranlagung. Das Veranlagungsrisiko ist daher durchschnittlich geringer als in der dynamischen VG, aber etwas höher als in der defensiven Veranlagung.

Defensive VG:

Die defensive VG zielt darauf ab, ein möglichst schwankungsarmes Ergebnis zu erreichen. Das Veranlagungsrisiko ist vergleichsweise gering, da die defensive Veranlagungsgruppe im Durchschnitt einen niedrigen Aktienanteil aufweist. Der durchschnittliche Anteil an Zinsprodukten ist bei dieser VG im Durchschnitt höher als bei den anderen VGen, dabei wird in dieser VG neben Anleihen derzeit auch in Festgeld veranlagt.

Die Bezeichnungen dynamische, ausgewogene, defensive Veranlagungsgruppe sind eigenständige Begriffe im Rahmen des Lebensphasenmodells der Pensionskasse und stehen in keinem Zusammenhang zu den Veranlagungstypen der Oesterreichischen Kontrollbank. Die Veranlagungsgruppen können in getrennten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften oder in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse geführt werden. Die Pensionskasse ist berechtigt, die Veranlagungsgruppen soweit gesetzlich zulässig in andere bzw. eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft(en) zu übertragen.

(3) Wahl- und Wechselmöglichkeiten

a) Vor dem 1.9.2014 einbezogene Anwartschafts- und Leistungsberechtigte:

Durch die Einführung des Lebensphasenmodells besteht die Möglichkeit eines Wechsels der Veranlagungsgruppe gemäß § 12 Abs. 7 PKG. Das Vermögen verbleibt bis zu einer allfälligen Ausübung eines Wahlrechts (siehe unten lit b - d) in der ausgewogenen VG und wird dort weiter veranlagt.

Am oder nach dem 1.9.2014 einbezogene Anwartschafts- und Leistungsberechtigte:

Bei einer Einbeziehung des/der Anwartschaftsberechtigten in die Pensionskassenvorsorge kann der/die Anwartschaftsberechtigte bereits vor Einbeziehung wählen, in welcher VG das dem/der Anwartschaftsberechtigten zugeordnete Vermögen ab Einbeziehung verwaltet wird. Die Arbeitgeberin hat hierfür dem/der Arbeitnehmer/in spätestens zwei Monate vor Einbeziehung das Informationspaket zur Verfügung zu stellen. Der/die Arbeitnehmer/in hat seine/ihre Entscheidung der Arbeitgeberin (der Personalverrechnung) spätestens eine Woche vor Einbeziehung mit beiliegender Arbeitnehmer/innen-erklärung bekannt zu geben. Die Arbeitgeberin hat der Pensionskasse die Entscheidung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin rechtzeitig vor der ersten Datenmeldung für die Einbeziehung des/der

Anwartschaftsberechtigten bekannt zu geben. Wählt der/die Anwartschaftsberechtigte nicht bzw. langt die Entscheidung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin nicht vor seiner/ihrer Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge bei der Personalverrechnung ein, wird ab Einbeziehung des/der Anwartschaftsberechtigten das dem/der Anwartschaftsberechtigten zugeordnete Vermögen in der defensiven VG veranlagt. Bei verspäteten Einlagen wird der /die Arbeitnehmer/in von der Personalverrechnung über die verbleibenden Wechselmöglichkeiten informiert. Die Wahl bei Einbeziehung gilt nicht als Wechsel nach § 12 Abs. 7 Z 2 PKG; dem/der Arbeitnehmer/in stehen daher nach wie vor drei Wechselmöglichkeiten offen.

b) Der/die Anwartschaftsberechtigte kann bis zum Abruf der Pensionskassenleistung höchstens dreimal und jeweils nur nach nachweislicher schriftlicher Information gemäß § 19b PKG schriftlich gegenüber der Pensionskasse bekannt geben, in welche VG er/sie wechseln möchte.

c) Das gesetzlich erforderliche Informationsmaterial muss per E-Mail (wahlrechte@valida.at) oder postalisch bei der Valida Pension AG (Ernst-Melchior-Gasse 22 1020 Wien) angefordert werden. (Die Anforderung des Informationsmaterials sollte bis spätestens Ende August erfolgen.) Die Wechsel-Erklärung muss jeweils bis zum 31.10. eines Jahres bei der Pensionskasse eingehen, damit der Wechsel zum 1.1. des Folgejahres wirksam wird.

d) Abweichend von lit c kann die Erklärung spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

e) Hinterbliebene treten in die Veranlagungsgruppe des Verstorbenen ein. Hinterbliebene nach einem/einer Anwartschaftsberechtigten (nicht aber nach Ableben eines Leistungsberechtigten) haben die Möglichkeit, mit Abruf einer Hinterbliebenenpension und nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG die Erklärung gemäß c) abzugeben. Der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

(4) Die Übertragung des zugeordneten Vermögens aus Arbeitgeber- und allfälligen Arbeitnehmerbeiträgen erfolgt per 1.1. des Folgejahres bzw. zum Zeitpunkt der ersten Pensionsleistung. Dabei wird das zugeordnete Vermögen vorerst akontiert und in die gewählte VG übertragen, eine allfällige Nachverrechnung erfolgt nach Feststellung der Ergebnisse der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften. Eine Trennung des Vermögens aus Arbeitgeber- und allfälligen Arbeitnehmerbeiträgen ist nicht möglich.

§ 22 b Informationspflichten

Die erforderlichen Informationsunterlagen der neu in das System einzubeziehenden Arbeitnehmer/innen über die Modellwahl (mit oder ohne Risikoschutz) und das Lebensphasenmodell sowie das Auswahlformular sind den Arbeitnehmer/innen spätestens 2 Monate vor der Einbeziehung in das Pensionskassensystem zu übermitteln.

§ 23 Gerichtsstand

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind vor dem sachlich zuständigen Gericht in Wien auszutragen.

§ 24 Schlussbestimmungen

- (1) Auf nicht geregelte Punkte finden der genehmigte Geschäftsplan der Pensionskasse, der Pensionskassenvertrag sowie die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Pensionskassengesetz (PKG) und Betriebspensionsgesetz (BPG) Anwendung.
- (2) Sämtliche Kosten, die die Pensionskasse laufend verrechnet bzw. anlassbezogen verrechnen kann, werden im Anhang 3 der Betriebsvereinbarung dargestellt. Der Anhang 3 wird, nach Abschluss des Pensionsvertrages, integrierender Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Jegliche Änderung bedarf daher der Zustimmung der Pensionskasse, der Arbeitgeberin und der Betriebsräte.

Wien, am

Wien, am

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

Für die WU

Wien, am

Für den Betriebsrat für das allgemeine Personal

VIII. Anlagen

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen an Universitäten	Anlage 1
Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge	Anlage 2
Übersicht Kosten	Anlage 3
ArbeitnehmerInnenerklärung	Anlage 4