



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Vienna University of Technology

PENSIONSKASSEN - BETRIEBSVEREINBARUNG der Technischen Universität Wien

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abschnitt I.....	3
1. Vertragspartner.....	3
2. Teilnahmebedingungen/Geltungsbereich.....	3
3. Normales/vorzeitiges/aufgeschobenes Pensionsalter	4
4. Leistungen.....	4
5. Beiträge	5
5.1. Arbeitgeberbeitrag	5
5.2. Arbeitnehmer/in – Beitrag.....	6
5.3. Beginn, Fälligkeit und Ende der Arbeitgeberbeiträge	7
5.4. Rückabwicklung.....	7
6. Ruhen der Beitragsleistung	8
7. Normale Altersrente.....	8
8. Vorzeitige Altersrente	8
9. Aufgeschobene Altersrente	9
10. Berufsunfähigkeitsrente	9
11. Witwen-/Witwerrente	11
(1) Anspruch auf Witwen-/Witwerrente	11
(2) Höhe der Witwen-/Witwerrente	11
12. Waisenrente	12
13. Maximierung der Hinterbliebenenrenten.....	12
14. Rentenzahlungsmodus	12
15. Unverfallbarkeit	14
16. Anpassung der laufenden Rentenzahlungen.....	14
17. Widerruf	15
18. Finanzierung.....	15
19. Mehrphasenmodell.....	15
20. Informationspflichten	16
21. Verbleib in der Pensionskasse nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Einzelvereinbarung)	17
22. Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse	18
23. Datenschutz	18
24. Verpfändung, Beleihung, Abtretung	18
25. Kündigung des Pensionskassenvertrages	19
26. Haftung der Pensionskasse	19
27. Anwendbares Recht.....	19
28. Abänderung und Beendigung dieser Betriebsvereinbarung	20
Abschnitt II.....	22
Abschnitt III.....	23
Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Modellwahl und Mehrphasenmodell	24
Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Eigenbeiträge	27
VORSORGEVEREINBARUNG	29

Abschnitt I

1. Vertragspartner

Vertragspartner dieser Betriebsvereinbarung sind die Technische Universität Wien, vertreten durch den Rektor, O. Univ. Prof. Dr. Peter Skalicky und den Vizerektor für Finanzmanagement und Controlling, Dr. Paul Jankowitsch, einerseits und der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal, vertreten durch seinen Vorsitzenden, Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Erasmus Langer, sowie der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, vertreten durch seinen Vorsitzenden, Walter Weiss, andererseits.

2. Teilnahmebedingungen/Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung wird am 1.1.2011 wirksam und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die gem. dem vom Dachverband der Universitäten und dem ÖGB abgeschlossenen Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (datiert vom 5. Mai 2009) sowie dem 1. Nachtrag zum Kollektivvertrag (datiert vom 18.1.2010) und dem 2. Nachtrag zum Kollektivvertrag (datiert vom 15.2.2011) bzw. dem Zusatzkollektivvertrag für die Altersvorsorge (gleichermaßen datiert vom 5. Mai 2009) zur Einbeziehung in ein Pensionskassensystem teilnahmeberechtigt sind. Die Betriebsvereinbarung gilt nicht für die Vertragsbediensteten v und h gem. §§ 64ff VBG.

Das Pensionskassensystem gilt gemäß Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (im Folgenden KV) für Arbeitnehmer/innen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zur TU Wien stehen, die nicht geringfügig oder als Lehrling beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis mit der TU Wien nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Arbeitsverhältnis gem. § 126 Abs. 5 und 7 auf die TU Wien übergeleitet wurde. Arbeitsverhältnisse, die weniger als 6 Monate unterbrochen sind, gelten im Hinblick auf die Berechnung der Wartezeit als ununterbrochene Arbeitsverhältnisse im Sinne dieser Betriebsvereinbarung (für die Dauer der Unterbrechung bestehen keine Verfügungsansprüche aus der Pensionskasse). Für die Zeit der Unterbrechung werden keine Beiträge gezahlt.

Der Zusatzkollektivvertrag für die Altersvorsorge gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die in einem aufrechten, vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur TU Wien stehen und zu einer der in § 78a Abs. 1 Z 1 bis 8 VBG genannten Personengruppe 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.

- (3) Die Einbeziehung von Arbeitnehmer/innen wird jeweils zum Monatsersten gleichzeitig mit bzw. nach
- a) Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung und des Pensionskassenvertrages und
 - b) der Erfüllung der in Abs. (2) festgelegten Einbeziehungskriterien durchgeführt und wirkt gegebenenfalls auf den Beitragsbeginn zurück. Die Teilnahme an der Pensionskassenvorsorge beginnt jedoch frühestens mit 1. Oktober 2009.
- (4) Im Übrigen werden mit der Teilnahme an diesem Pensionskassenvorsorgeprogramm keine weiteren arbeits-/dienstvertragsrechtlichen Bestimmungen eingeschränkt.

3. Normales/vorzeitiges/aufgeschobenes Pensionsalter

Normaler Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 65. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt.

Vorzeitiger Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 55. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt.

Aufgeschobener Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der nach Erreichen des 65. Lebensjahres mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber zusammenfällt oder darauf folgt.

4. Leistungen

Im Rahmen dieses Pensionskassenprogrammes werden folgende Leistungen gewährt:

- a) Normale Altersrente bzw. aufgeschobene Altersrente
- b) Vorzeitige Altersrente
- c) Berufsunfähigkeitsrente
- d) Witwen-/Witwerrente
- e) Waisenrente

Jeglicher Leistungsermittlung sind Unisex-Tarife der Pensionskasse zugrunde zu legen.

5. Beiträge

5.1. Arbeitgeberbeitrag

5.1.1 Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer/innen, die dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterliegen:

Der Arbeitgeber erbringt ab Erfüllung der Teilnahmevoraussetzungen (siehe dazu die unter Pkt. 2.2. der Vereinbarung genannten Voraussetzungen) für die Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses, einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse gem. den Bestimmungen des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten; diese sind wie folgt:

- für Universitätsprofessor/inn/en: 10% des monatlichen Bruttobezuges
- für alle übrigen Arbeitnehmer/innen: 3% des monatlichen Bruttobezuges bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage (HBG) gem. ASVG/10% des monatlichen Bruttobezuges über der HBG gem. ASVG.

Der monatliche Bruttobezug ist definiert als das jeweilige vertraglich vereinbarte Entgelt, zuzüglich allfälliger Zulagen gem. §§ 57 (Journaldienstzulage), 59 (Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage), 60 (Schmutzzulage) sowie Entschädigungen nach §§ 58 (Rufbereitschaftsentschädigung) KV. Als vertraglich vereinbartes Entgelt sind jedenfalls Überzahlungen sowie Bezüge gem. §76(5) KV zu verstehen. Zusätzliche Zahlungen aus „Drittmitteln“ sind davon nicht erfasst.

5.1.1.1. Nach Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit hat der Arbeitgeber für die teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer/innen einen Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu erbringen, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge gem. der o.a. Beitragsstaffel seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ergibt.

5.1.1.2 Darüber hinaus hat der Arbeitgeber ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages einen Einmalbeitrag für teilnahmeberechtigte Arbeitnehmer/innen, die Dienstzeiten nach dem 31.12.2003 aber vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages zurückgelegt haben, zu leisten; dieser beträgt für Universitätsprofessor/inn/en 10% bzw. für alle übrigen Arbeitnehmer/innen 0,75% des jeweiligen monatlichen Bruttobezuges und ist insofern zu leisten, als er bisher an eine Pensionskasse geleistete Beitragszahlungen bzw. Beträge, die zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge erbracht wurden, übersteigt.

5.1.2 Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer/innen, die dem Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge unterliegen:

Der Arbeitgeber erbringt für die Dauer des beitragspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse gem. den Bestimmungen des Zusatz-Kollektivvertrages; diese sind wie folgt:

- für Universitätsprofessor/inn/en: 10% des monatlichen Bruttobezuges
- für alle übrigen Arbeitnehmer/innen: 0,75% des monatlichen Bruttobezuges

Der monatliche Bruttobezug ist definiert als die Summe aller Geldbezüge mit Entgeltcharakter (gem. § 49 ASVG).

5.1.2.1 Darüber hinaus wird der Arbeitgeber für Professor/inn/en gem. § 49f VBG für Zeiträume nach dem 30. September 2001 und für alle übrigen teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer/innen für Zeiträume nach dem 31.12.2003 einen Einmalbeitrag gem. o.a. Beitragsstaffel erbringen, soweit für diese Personen und Zeiträume nicht bereits entsprechende Pensionskassenbeiträge geleistet wurden.

5.1.3 Für Nachzahlungen gem. Pkt. 5.1.1.2. und 5.1.2.1. erfolgt ab Beginn des Dienstverhältnisses bis zur erstmaligen Beitragsleistung eine Verzinsung in der Höhe von 3% p.a. (= Rechnungszins), welche vom Arbeitgeber zusätzlich bezahlt wird. Beiträge bis zur Erfüllung der Wartezeit werden jedoch nicht verzinst.

5.1.4 Sämtliche Beiträge werden nur insofern erbracht, als sie einen vom Arbeitgeber bereits zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge geleisteten Betrag übersteigen.

5.1.5 Beiträge für Zeiträume zwischen dem Wirksamkeitsbeginn und der ersten laufenden Beitragszahlung werden in Form einer Einmalzahlung gemeinsam mit dem ersten laufenden Beitrag an die Pensionskasse entrichtet. Diese Regelung gilt für jeden Anwartschaftsberechtigten (AWB) nur für Zeiträume, in denen der AWB die Einbeziehungsvoraussetzungen erfüllt.

5.1.6 Allfällige Übertragungen aus der Bundespensionskasse AG werden direkt zwischen den Pensionskassen abgewickelt.

5.1.7 Unterschreiten die für einen AWB tatsächlich gezahlten Beiträge die gemäß Betriebsvereinbarung und Pensionskassenvertrag für den AWB zu entrichtenden Beiträge, so entstehen Ansprüche auf Versorgungsleistungen jedenfalls nur in dem Ausmaß, das den für den AWB laut Geschäftsunterlagen der Pensionskasse entrichteten Beiträgen entspricht.

5.1.8 Liegt ein Verschulden des Arbeitgebers vor, so haftet dieser für alle den Arbeitnehmer/innen in diesem Zusammenhang entstehenden Schäden.

5.2. Arbeitnehmer/in – Beitrag

5.2.1. Es steht der/dem Arbeitnehmer/in frei, leistungserhöhend einen eigenen Beitrag zu erbringen. Dieser darf den Beitrag des Arbeitgebers nicht übersteigen, ausgenommen im Falle der Inanspruchnahme der sog. "Prämienförderung" gem. § 108a EStG.

5.2.2. Arbeitnehmer/in-Beiträge können in folgender Höhe an die Pensionskasse geleistet werden:

25% der Arbeitgeberbeiträge

50% der Arbeitgeberbeiträge

75% der Arbeitgeberbeiträge

100% der Arbeitgeberbeiträge

EUR 1.000,- (bei Inanspruchnahme des sogenannten „Prämienförderungsmodells“)

5.2.3. Soweit der Arbeitnehmer/in-Beitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (z.B: Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt nicht vor oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmer/in-Beitrag auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über den Arbeitgeber. Eine allfällige Prämie gemäß § 108a EStG ist von der Pensionskasse als Arbeitnehmer/in-Beitrag dem Arbeitnehmer/in-Konto bei der Pensionskasse gutzuschreiben.

5.2.4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmer/in-Beiträge und die darauf entfallende Versicherungssteuer einzubehalten und gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse zu zahlen.

5.2.5. Arbeitnehmer/innen haben dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab Aufforderung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, ob sie eigene Beiträge an die Pensionskasse leisten und in welcher Höhe (siehe dazu Formular „Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Eigenbeiträge“).

5.2.6. Für Nachzahlungen des Arbeitgebers gem. Pkt. 5.1.1.2. und 5.1.2.1. ist kein Arbeitnehmer/in-Beitrag vorgesehen.

5.3. Beginn, Fälligkeit und Ende der Arbeitgeberbeiträge

5.3.1. Die laufende Beitragszahlung erfolgt monatlich im Nachhinein, Valuta jeweils 1. des Folgemonats, spätestens aber bis zum 15. des Folgemonats. In den Monaten, in denen eine Sonderzahlung gebührt, wird davon ebenso ein Beitrag entrichtet.

5.3.2. Die vereinbarten Arbeitgeberbeiträge verstehen sich inklusive der im Pensionskassenvertrag vereinbarten Kosten. Die Versicherungssteuer für Arbeitgeberbeiträge wird vom Arbeitgeber zusätzlich zu den laufenden Beiträgen erbracht, in den Einmalbeträgen des Arbeitgebers gem. Pkt. 5.1.1.1., 5.1.1.2. und 5.1.2.1. ist sie jedoch bereits inkludiert.

Die Versicherungssteuer für Arbeitnehmer/in-Beiträge wird vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin getragen.

5.3.3. Die Beitragszahlung des Arbeitgebers endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

5.3.4. Sollten seitens der Pensionskasse aus Verschulden des Arbeitgebers Verzugszinsen in Rechnung gestellt werden, so sind diese vom Arbeitgeber zusätzlich zu leisten.

5.4 Rückabwicklung

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge gemäß Kollektivvertrag gehabt hätten, das Dienstverhältnis mit dem Arbeitgeber aber bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung bzw. des Pensionskassenvertrages beendet haben, werden die zustehenden

Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse nachgezahlt und ihr Anspruch rückabgewickelt.

6. Ruhen der Beitragsleistung

(1) In Zeiten, in denen kein Entgeltanspruch besteht, ruht die Beitragszahlung des Arbeitgebers.

(2) Ausgenommen davon leistet die Universität im Krankheitsfall dennoch Beiträge gemäß Pkt. 5.1 (auf Basis des zuletzt geleisteten Beitrages) über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes hinaus, um den erhöhten Risikoschutz im Krankheitsfall (siehe Pkt. 9 (2b)) bzw. Hinterbliebenenleistung iSv Pkt. 10 aufrechtzuerhalten. Mit dem Ausscheiden des/der Anwartschaftsberechtigten (AWB) aus dem Arbeitsverhältnis zur Universität endet die Beitragspflicht der Universität.

(3) Als Bemessungsgrundlage für Beiträge gilt in Zeiten der Schutzfrist nach Mutterschutzgesetz die letzte davor ermittelbare Bemessungsgrundlage.

7. Normale Altersrente

Die normale Altersrente gebührt ab Erreichen des normalen Pensionierungszeitpunkts (das ist mit Erreichen des 65. Lebensjahres), sofern das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aufgrund der Verrentung der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalls der Alterspension.

Es handelt sich dabei um eine lebenslänglich zahlbare Altersrente mit Hinterbliebenenübergang (Witwen-/Witwerrente, Waisenrente).

8. Vorzeitige Altersrente

Die vorzeitige Altersrente gebührt ab Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunkts (das ist mit Erreichen des 55. Lebensjahres), sofern das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aufgrund der Verrentung der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalls der Alterspension.

Es handelt sich dabei um eine lebenslänglich zahlbare Altersrente mit Hinterbliebenenübergang.

9. Aufgeschobene Altersrente

Die aufgeschobene Altersrente gebührt nach Vollendung des normalen Pensionierungszeitpunktes, sofern das Arbeitsverhältnis über das 65. Lebensjahr hinaus angedauert hat und das Arbeitsverhältnis erst nach dem 65. Lebensjahr zum Arbeitgeber beendet ist. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aufgrund der Verrentung der geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung zum Zeitpunkt des Anfalls der Alterspension.

Es handelt sich dabei um eine lebenslänglich zahlbare Altersrente mit Hinterbliebenenübergang.

10. Berufsunfähigkeitsrente

(1) Eine Berufsunfähigkeitsrente gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber aufgrund von Berufsunfähigkeit vor Vollendung des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes. Die Berufsunfähigkeit gilt als nachgewiesen, wenn sie durch die Pensionskasse anerkannt ist; die Pensionskasse kann dazu auf den Bescheid des Sozialversicherers abstellen. Sie wird bezahlt für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens jedoch bis zum Erreichen des normalen Pensionsalters. Dauert die Berufsunfähigkeit darüber hinaus an, so wird die Rente in Form einer gleich hohen Altersrente weiterbezahlt.

(2) Höhe der Berufsunfähigkeitsrente:

Es steht jeder/jedem Arbeitnehmer/in individuell frei, zwischen folgenden 2 Berufsunfähigkeitsversorgungsmodellen zu wählen:

a) Variante 1: reine Beitragsverrentung

Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ergibt sich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitsrente geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenrente.

b) Variante 2: Erhöhte Berufsunfähigkeitsrente (erhöhte Risikoversorgung)

Die Berufsunfähigkeitsrente besteht aus 2 Teilen:

- Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ergibt sich aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitsrente geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenrente;
- zusätzlich dazu wird eine bis zum Ende des erhöhten Risikoschutzes (Alter 60) erfolgende laufende Beitragsleistung in Höhe des zuletzt gezahlten Nettobeitrages unterstellt (mit Berücksichtigung einer laufenden Verzinsung von 2% p.a.). Sonderzahlungen werden in der Hochrechnung aliquot berücksichtigt.

Der Barwert der Berufsunfähigkeitsrente (Hinterbliebenenrente), der von der Pensionskasse ohne Risikoprüfung übernommen wird, ist beschränkt mit EUR 514.534,57 je AWB.

Sofern der volle individuell erforderliche Berufsunfähigkeitsrentenbarwert (Hinterbliebenenrentenbarwert) das o.a. Limit übersteigt, steht es der Pensionskasse frei, das Beibringen von medizinischen Untersuchungsergebnissen (Risikoprüfung) auf Kosten der Pensionskasse zu verlangen. Ein/e Arbeitnehmer/in, die/der dieser Aufforderung nicht nachkommt oder sich weigert, diese beizubringen unterliegt in der Folge automatisch der Limitierung des Risikobarwertes mit dem o.a. Betrag.

Für Zeiten der Krankheit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus bleibt der erhöhte Risikoschutz bis zum Ende der Erkrankung bzw. bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (= Ende des erhöhten Risikoschutzes) weiter aufrecht, sofern ein aufrechtes Dienstverhältnis für die Dauer der Erkrankung besteht und sofern Prämien gemäß Pkt. 5.1.1 (in Verbindung mit Pkt. 6 (2)) geleistet werden. Ansonsten erfolgt bei Ruhen der Beitragsleistung keine Fortrechnung der Beiträge.

Der erhöhte Risikoschutz kann eingeschränkt werden, wenn der Leistungsfall verursacht wurde

- unmittelbar oder mittelbar durch Kriegsereignisse
- unmittelbar oder mittelbar durch Teilnahme an Aufruhr oder innerer Unruhe, es sei denn, der AWB ist von Berufs wegen zu deren Bekämpfung verpflichtet;
- unmittelbar oder mittelbar durch den Einfluss ionisierender Strahlen im Sinne des Strahlenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme von Strahlungseinflüssen, die zu medizinischen Zwecken unter ärztlicher Aufsicht erfolgt sind; oder durch Kernenergie, sofern dieses Risiko nicht als Berufsrisiko des AWB eingeschlossen wurde.

Der erhöhte Risikoschutz bei Berufsunfähigkeit gebührt jedenfalls nicht, wenn für den AWB bereits vor seiner Einbeziehung in die Pensionskasse ein befristeter Berufsunfähigkeitsbescheid des Sozialversicherers ausgestellt oder ein diesbezüglicher Antrag gestellt wurde.

Erhöhter Risikoschutz gebührt dennoch, wenn die (teilweise) Berufsunfähigkeit durch Gesundheitsüberprüfung festgestellt wurde und dennoch eine Übernahme des betreffenden Gesundheitsrisikos erfolgte.

Arbeitnehmer/innen haben der Pensionskasse innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab Aufforderung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, welche Variante sie wählen (siehe dazu Formular „Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Modellwahl und Mehrphasenmodell“).

Arbeitnehmer/innen, die sich innerhalb der Frist nicht ausdrücklich für die Teilnahme an Variante 2 (erhöhte Risikoversorgung) entscheiden, nehmen automatisch an Variante 1 (reine Beitragsverrentung) teil. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in aus dem Dienstverhältnis aus, bevor eine entsprechende Wahl getroffen wurde, gilt automatisch Variante 1.

Ein Wechsel ist nur von Variante 2 in Variante 1 möglich.

Bei Eintritt der Berufsunfähigkeit nach Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes gebührt der/dem Arbeitnehmer/in eine vorzeitige Alterspension im Sinne von Punkt 8.

11. Witwen-/Witwerrente

(1) Anspruch auf Witwen-/Witwerrente

Die Witwen-/Witwerrente gebührt der/dem hinterbliebenen Ehepartner/in, sofern die Ehe vor Eintritt des Leistungsfalles (d.h. vor Eintritt der Berufsunfähigkeit bzw. vor Alterspensionierung) geschlossen wurde. Witwen-/Witwerrente gebührt, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Ablebens des AWB bzw. LB seit mindestens einem Jahr ununterbrochen bestanden hat. Davon ausgenommen gebührt Witwen-/Witwerrente, wenn das Ableben des AWB bzw. LB durch einen Unfall bzw. akut auftretende Krankheit, die im letzten Jahr vor Ableben des AWB bzw. LB aufgetreten ist, bedingt ist, sofern der AWB bzw. LB seine Zustimmungserklärung für Nachforschungen seitens der Pensionskasse bei Versicherungsträgern, Ärzten etc. über seinen Tod hinaus abgegeben hat. Der/Dem Ehepartner/in gleichgestellt ist ein/e gleichgeschlechtliche/r Partner/in, sofern es sich dabei um eine eingetragene Partnerschaft i.S. des EPG handelt.

Sämtliche Ansprüche auf Hinterbliebenenpension werden nach kollektiven Ansätzen bewertet. Der individuelle Familienstand des AWB und gegebenenfalls das Alter des Ehepartners sowie Anzahl und Alter der Kinder werden nicht berücksichtigt.

(2) Höhe der Witwen-/Witwerrente

Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und vor Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Witwen-/Witwerrente 40% der fiktiven Berufsunfähigkeitsrente, d.h. der Rente, die die/der Mitarbeiter/in bezogen hätte, wenn sie/er zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden wäre.

Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und nach Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Witwen-/Witwerrente 40 % der fiktiven Altersrente.

Im Falle des Todes als Rentenbezieher/in beträgt die Witwen-/Witwerrente 40% der an die/den Verstorbene/n ausbezahlten Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente.

Die Zahlung der Witwen-/Witwerrente gebührt lebenslang bzw. endet im Falle einer Wiederverheiratung oder im Falle des Eingehens einer neuen eingetragenen Partnerschaft.

12. Waisenrente

(1) Anspruch auf Waisenrente

Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis oder als Rentenbezieher/in erhalten die hinterbliebenen leiblichen bzw. diesen rechtlich gleichgestellten Kinder eine Waisenrente, die bis Alter 18 bzw. im Falle einer darüber hinaus fortgesetzten Ausbildung längstens bis Alter 27 bezahlt wird. Für schwerstbehinderte Kinder im Sinne des § 252 (2) Zi 2 ASVG wird die Waisenrente ohne zeitliche Beschränkung erbracht.

(2) Höhe der Waisenrente

Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und vor Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Waisenrente pro Kind 40% der fiktiven Berufsunfähigkeitsrente.

Im Fall des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und nach Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Waisenrente pro Kind 40 % der fiktiven Altersrente.

Die Höhe der Waisenrente im Falle des Todes als Alters- oder Berufsunfähigkeitsrentenbezieher/in beträgt pro Kind 40% der von der/vom Verstorbenen bezogenen Rente. Diese Rentensätze verdoppeln sich auf 80% für Vollwaisen. Für die Bemessung der Waisenpension ist die Halb-/Vollwaiseneigenschaft zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Pensionszahlung maßgebend.

Nach einem Leistungsbezieher gebührt Waisenpension nur dann, wenn die Kindeseigenschaft bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension gegeben war.

13. Maximierung der Hinterbliebenenrenten

Die Summe aus Witwen-/Witwer- und Waisenrenten darf 100% der Rente, an der sie sich bemessen nicht übersteigen, andernfalls erfolgt eine anteilige Kürzung der Einzelrenten.

Die Festsetzung erfolgt einmalig zum Leistungsfall.

14. Rentenzahlungsmodus

(1) Erbringung der Versorgungsleistungen

a Die Erbringung der Versorgungsleistungen erfolgt auf schriftlichen Antrag des/der AWB bzw. seiner/ihrer Hinterbliebenen (HB) an die Pensionskasse. Ein Anspruch auf eine rückwirkende Antragstellung kann vom/von der AWB nach dem 31.1. des laufenden Geschäftsjahres längstens bis zum Beginn des jeweils laufenden Geschäftsjahres der Pensionskasse geltend gemacht werden, für alle anderen Fälle längstens bis zum Beginn des vergangenen Geschäftsjahres. Für den Antrag sind die bei der Pensionskasse erhältlichen, jeweils geltenden Formblätter zu verwenden. Die

Versorgungsleistungen fallen erstmals mit dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monatsersten an. Sollten die Anspruchsvoraussetzungen an einem Monatsersten eintreten, so fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an. Der/Die AWB hat das Recht, den erstmaligen Anfall der Alterspension zu einem späteren als dem genannten Zeitpunkt zu beantragen.

b Die vorstehend angeführten Versorgungsleistungen werden durch die Pensionskasse wie folgt erbracht: An jedem ersten Banktag im Monat werden die jeweils gebührenden Monatsleistungen im Ausmaß von 1/14 der vorgesehenen jährlichen Versorgungsleistungen an die Leistungsberechtigten (LB) / HB überwiesen. Darüber hinaus wird am ersten Banktag der Monate Juni und November jeweils eine zusätzliche Monatsleistung überwiesen. Die gesetzlichen Abzüge sind grundsätzlich von der Pensionskasse zu veranlassen, bei Mehrfachbezügen hat der/die LB/HB selbst für die Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Abgabenbestimmungen zu sorgen. Eine Aliquotierung der zusätzlichen Monatsleistungen am Beginn und Ende des Bezugszeitraumes und eine Verzinsung rückwirkend zuerkannter Pensionen oder Veränderungen der Pensionen erfolgt nicht. Die Versorgungsleistungen werden nur auf legitimierte Konten (Girokonten) des/der LB / HB gutgeschrieben, über die nur dem/der jeweilige/n LB / HB oder sein/e gesetzliche/r Vertreter/in verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf. Abweichende Vereinbarungen über die Auszahlungsmodalitäten sind gegebenenfalls zwischen dem/der LB / HB und der Pensionskasse zu treffen.

c Die letzte Zahlung erfolgt für den Monat, in dem der Anspruch auf Rentenzahlung erlischt.

Barabfindung

Die Ansprüche eines/einer AWB / LB / HB können gemäß § 1 (2) und (2 a) PKG bzw. § 5 (4) BPG abgefunden werden; über das Verlangen des/der AWB ist im Falle des § 5 (4) BPG jedenfalls die Barabfindung vorzunehmen.

(2) Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

a Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen zurückzufordern, insbesondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten herbeigeführt wurde oder zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

b Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch gegen den Anspruch des/der LB / HB auf Versorgungsleistungen bzw. nach seinem/ihrem Ableben gegen die Ansprüche der leistungsberechtigten HB des/der LB aufzurechnen, dabei ist auch eine Entnahme von dem der LB/HB zugeordneten Deckungsrückstellung möglich.

(3) Verzugsfolgen

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, folgende Regelungen zum Gegenstand des Pensionskassenvertrages zu machen:

- a Erfolgen Beitragszahlungen später als zu den vereinbarten Terminen, so kommt für Verzugszinsen ein Zinssatz in Höhe von 3 % p.a. zur Anwendung.
- b Sollte der Arbeitgeber mit Beitragsleistungen gemäß dem Pensionskassenvertrag einen Monat in Verzug kommen, so ist die Pensionskasse berechtigt, den zuständigen Betriebsrat oder die AWB darüber zu informieren.
- c Mit der Verständigung gemäß b können die Beitragsvorschriften an den Arbeitgeber unterbleiben. Einlangende Zahlungen werden zunächst auf allfällige Kosten, dann auf die Mahngebühr und dann auf die Verzugszinsen angerechnet. Sollten bei Eintritt eines Leistungsfalles ausstehende Beträge nicht eingelangt sein, so werden die Versorgungsleistungen auf das der tatsächlich vorhandenen Deckungsrückstellung entsprechende Maß angepasst.

15. Unverfallbarkeit

- (1) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (egal aus welchem Grunde) werden sämtliche Anwartschaften aufgrund der vom Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer/in geleisteten Beiträge sofort unverfallbar.
- (2) Bei unterjährigem Ausscheiden erfolgt die Berechnung unter Berücksichtigung des Zinsfußes und der versicherungstechnischen Fortschreibung bis zum Austrittszeitpunkt. Die Schwankungsrückstellung wird in Höhe ihres Wertes zum letzten Bilanzstichtag festgestellt.

16. Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

- (1) Die Versorgungsleistungen werden alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31.12.) entsprechend dem anteiligen Ergebnis der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, das unter Zugrundelegung des Veranlagungserfolges und des versicherungs-technischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse ermittelt wird, angepasst. Eine daraus resultierende Veränderung der Versorgungsleistungen wird ehestens nach Feststellung des Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft in Form einer Nachverrechnung berücksichtigt. Eine Berücksichtigung hinsichtlich der Veränderung der Versorgungsleistungen kann soweit zweckmäßig bereits zu Jahresbeginn erfolgen.
- (2) Die Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Finanzmarktaufsichtsbehörde verfügten, genehmigten oder zugelassenen Änderung der Rechnungsgrundlagen angepasst werden.
- Generell ist darauf hinzuweisen, dass es zu Rentenerhöhungen bzw. -kürzungen kommen kann, oder die Rente in ihrer Höhe unverändert bleiben kann.

17. Widerruf

- (1) Der Arbeitgeber kann die Beitragszahlung einstellen, wenn sich die wirtschaftliche Lage so wesentlich verschlechtert, dass eine Aufrechterhaltung der Pensionskassenzusage eine Gefährdung des Weiterbestandes der Universität zur Folge hätte.
- (2) Der Arbeitgeber kann die laufende Beitragszahlung vorübergehend aussetzen oder einschränken, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen.
- (3) Über eine beabsichtigte Einstellung bzw. ein beabsichtigtes Einschränken oder Aussetzen der Arbeitgeberbeiträge ist der Betriebsrat spätestens einen Monat vor Wirksamwerden der betreffenden Maßnahme schriftlich zu informieren.

18. Finanzierung

Dem vorliegenden Pensionskassenvertrag liegt ein Rechnungszins von derzeit 3 % p.a. zugrunde. Die Mindestertragsgarantie wird gemäß § 2 PKG ausgeschlossen.

19. Mehrphasenmodell

- (1) Die „Zusätzlichen Bestimmungen Valida Mehrphasenmodell“ (siehe Abschnitt II) bilden einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.
- (2) Für das Mehrphasenmodell werden folgende Veranlagungsgruppen (VG) vereinbart:
 - Konservative Veranlagungsgruppe (VG 29)
 - Ausgewogene Veranlagungsgruppe (VG 12/Allgem. VRG 3)
 - Dynamische Veranlagungsgruppe (VG 30)
- (3) Ein Wechsel in eine andere nicht angeführte Veranlagungsgruppe bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers und der Betriebsräte.
- (4) Arbeitnehmer/innen haben der Pensionskasse innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab Aufforderung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, ob sie ab Einbeziehung in das Mehrphasenmodell eintreten (siehe dazu Formular „Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Modellwahl und Mehrphasenmodell“). Bis zur Abgabe einer Erklärung durch den/die Arbeitnehmer/in erfolgt die Veranlagung in der ausgewogenen Veranlagungsgruppe (VG 12/Allgem. VRG 3). Dies gilt auch für den Fall, dass die/der Arbeitnehmer/in aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, bevor eine entsprechende Wahl getroffen wurde.
- (5) Wird der Pensionskasse die Erstwahl bzgl. des Mehrphasenmodells innerhalb der Frist bekannt gegeben, erfolgt eine sofortige Zuordnung und Verwaltung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in der gewünschten Veranlagungsgruppe. Spätere Wechsel in das Mehrphasenmodell bzw. innerhalb des Mehrphasenmodells

(Umstiegswahl) werden zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31.12.) durchgeführt (siehe dazu Abschnitt II „Zusätzliche Bestimmungen zum Valida Mehrphasenmodell“).

20. Informationspflichten

(1) Informationspflichten der Pensionskasse

a Die Pensionskasse stellt jedem/jeder AWB einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über erworbene Ansprüche auf Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse zur Verfügung. Dieser Auszug enthält insbesondere auch eine Information über die vom Arbeitgeber bzw. vom AWB geleisteten Beiträge sowie die Beitrags- und Kapitalentwicklung. Die LB sind ebenfalls einmal jährlich schriftlich insbesondere über die Kapitalentwicklung sowie zusätzlich bei jeder Änderung des Pensionskassenvertrages von der Pensionskasse zu informieren (§ 19 PKG). Dieser Auszug wird den AWB von der Pensionskasse an die Privatadresse zugestellt (Porto übernimmt der Arbeitgeber).

b Weiters steht die Pensionskasse für eine jährliche Beiratssitzung gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zur Verfügung. Bei Bedarf kann diese Sitzung auch öfter stattfinden. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Betriebsräte werden im Pensionskassenbeirat paritätisch vertreten sein.

(2) Informationspflichten des/der AWB/LB

a AWB/LB sind verpflichtet, der Pensionskasse Änderungen des Familienstandes, der Person des Ehepartners/eingetragenen Partners und der persönlichen Daten unverzüglich mitzuteilen, die Richtigkeit der Angaben der persönlichen Daten auf allen Zusendungen der Pensionskasse zu überprüfen sowie gegebenenfalls unrichtige Angaben schriftlich gegenüber der Pensionskasse zu berichtigen.

Die Information der Pensionskasse durch die AWB hat bei aufrechtem Arbeitsverhältnis über den Arbeitgeber zu erfolgen.

b Erfolgen die Mitteilungen gemäß a an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus der Arbeitgeber bzw. die AWB / LB zu tragen. Die Pensionskasse trifft keine Pflicht zur Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit und Vollständigkeit der Meldungen. Die Änderung der Daten gemäß a führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich schriftlich oder nachweislich elektronisch zur Kenntnis gebracht wurden. Arbeitgeber bzw. AWB/LB haften daher jeweils für ihr Fehlverhalten.

c Die Pensionskasse ist berechtigt, von LB und AWB, die nicht mehr Arbeitnehmer des aufgrund dieser Betriebsvereinbarung beitragsleistenden Arbeitgebers sind, jederzeit, maximal einmal pro Jahr, die Übersendung einer Lebensbestätigung zu verlangen.

(3) Informationspflichten des Arbeitgebers

a Zeitpunkte, Inhalte und Modalitäten der Daten- und Änderungsmeldungen richten sich nach dem Pensionskassenvertrag.

b Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Meldungen der AWB unverzüglich in der im Pensionskassenvertrag festgelegten Form an die Pensionskasse weiterzuleiten. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die seitens der Pensionskasse von den AWB benötigten Erklärungen und Unterlagen unverzüglich an die Pensionskasse zu übermitteln.

c Der Arbeitgeber informiert die AWB / LB bei Abschluss über den Vertragsinhalt des Pensionskassenvertrages und von späteren Änderungen. Die AWB / LB sind berechtigt, Auskünfte über den Inhalt des Pensionskassenvertrages zu verlangen.

Der Arbeitgeber ist weiters verpflichtet, von der vorliegenden Betriebsvereinbarung erfasste AWB über die Inhalte dieser Betriebsvereinbarung unverzüglich zu informieren.

21. Verbleib in der Pensionskasse nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Einzelvereinbarung)

(1) Endet das Arbeitsverhältnis eines/einer AWB vor dem Leistungsfall (Leistungsfall ist die Inanspruchnahme der Alters- oder Berufsunfähigkeitspension oder die Erklärung des/der AWB, nach Ablauf einer allfälligen Wartefrist die Alters- oder Berufsunfähigkeitspension in Anspruch nehmen zu wollen) und nimmt der/die AWB die sonstigen Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß BPG nicht in Anspruch, so kann der/die AWB, sofern keine Barabfindung durch die Pensionskasse erfolgt,

a die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen;

b die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen.

Die gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekanntzugeben.

(2) Werden die Anwartschaften eines/einer AWB nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles in der Pensionskasse weitergeführt, so kann die Pensionskasse dem/der AWB schriftlich die Wahlmöglichkeit anbieten, sich für einen gänzlichen Ausschluss der Ansprüche auf Berufsunfähigkeitspension aus dem erhöhten Risikoschutz und Anspruch auf Versorgungsleistungen entsprechend Variante 1 oder für eine Weiterführung des Tarifs der Variante 2 (d.h. ein erhöhter Risikoschutz bis maximal zur Vollendung des 60. Lebensjahres) zu entscheiden. Diese Entscheidung hat der/die AWB innerhalb von fünf Monaten nach Übermittlung des Schreibens der Pensionskasse, in dem dem/der AWB die Wahlmöglichkeit eingeräumt wird, schriftlich gegenüber der Pensionskasse abzugeben. Erfolgt binnen gesetzter Frist keine Entscheidung durch den/die AWB, so ist der erhöhte Risikoschutz ausgeschlossen, dh der Tarif gemäß Variante 1 kommt zur Anwendung. In allen anderen Fällen ist hinsichtlich der Rechte

und Pflichten des/der AWB und der Pensionskasse der Pensionskassenvertrag in der jeweils gültigen Fassung weiterhin anzuwenden. Rechte und Pflichten, die im Wege über den Arbeitgeber zu erfüllen waren, sind diesfalls unmittelbar zwischen dem/der AWB und der Pensionskasse zu beachten.

22. Mitwirkung der AWB/LB an der Verwaltung der Pensionskasse

- (1) Zur Hauptversammlung der Pensionskasse sind auch die beitragsleistenden Arbeitgeber, die zuständigen Betriebsräte und die AWB/LB einzuladen.
- (2) Jedem Teilnehmer gemäß 1. stehen die Informationsrechte des § 112 (1) Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf ihre eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zu. § 112 (2) und (3) Aktiengesetz ist anzuwenden.
- (3) Die Einladungen zur Hauptversammlung sind im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ bekanntzumachen. Voraussetzung der Teilnahme ist die fristgerechte Anmeldung bis zu dem in der Einladung bekanntgegebenen Stichtag.
- (4) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch Vertreter/innen der AWB/LB in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter/innen der AWB/LB sind gemäß der Aufsichtsratswahlordnung für die Vertreter/innen der AWB/LB zu wählen.

23. Datenschutz

Der Arbeitgeber und die Pensionskasse sind verpflichtet, sämtliche Bestimmungen des Datenschutzgesetzes im Hinblick auf die Übernahme und Verarbeitung der Personaldaten einzuhalten.

24. Verpfändung, Beleihung, Abtretung

- (1) Die/Der Arbeitnehmer/in bzw. ihre/seine leistungsberechtigten Hinterbliebenen sind nicht berechtigt, Anwartschaften und Ansprüche aus dieser Pensionskassenzusage zu verpfänden, beleihen oder an Dritte abzutreten.
- (2) Sollte dies dennoch erfolgen, so ist eine solche Verpfändung, Beleihung bzw. Abtretung gegenüber dem Arbeitgeber und der Pensionskasse wirkungslos.

25. Kündigung des Pensionskassenvertrages

(1) Der Pensionskassenvertrag kann vom Arbeitgeber oder der Pensionskasse unter Einhaltung einer Frist von einem Jahr jeweils zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31.12.) gekündigt werden. Voraussetzung für die Kündigung des Pensionskassenvertrages ist, dass die Übertragung der Vermögensteile auf eine Einrichtung gemäß § 17 (1) PKG durch eine schriftliche Übernahmeerklärung sichergestellt ist. Die Sicherung dieser Übertragung ist dem Betriebsrat schriftlich nachzuweisen. Im Falle der Arbeitgeberkündigung verbleiben die LB bei der Pensionskasse. Eine Einrichtung, die sich nicht zur Erfüllung der Versorgungsleistungen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung bereit erklärt, darf für eine Vermögensübertragung bzw. einen Beitritt nicht ausgewählt werden.

(2) Auswahl bzw. Wechsel der Pensionskasse ist nur mit Einvernehmen beider Betriebsräte möglich.

(3) Im Falle der Kündigung bzw. Beendigung des PKV werden 100 % der Deckungsrückstellung, 100 % der Schwankungsrückstellung und 100 % der vom Kunden finanzierten, noch nicht verbrauchten Auszahlungskostenreserve übertragen.

26. Haftung der Pensionskasse

(1) Die Pensionskasse haftet gegenüber dem Arbeitgeber, den AWB, LB und HB für das Fehlverhalten ihrer Organe, Mitarbeiter/innen sowie sonstiger Personen, derer sie sich bei der Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen bedient, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Mitteilungen der Pensionskasse sind nur gültig, wenn sie schriftlich oder nachweislich elektronisch erfolgt sind.

27. Anwendbares Recht

Rechtsgrundlage für die Betriebsvereinbarung sind das BPG, das PKG, das ASVG und der von der Finanzmarktaufsichtsbehörde genehmigte Geschäftsplan der Pensionskasse, sämtliche in der jeweils geltenden Fassung.

Sie finden auch auf in dieser Betriebsvereinbarung nicht geregelte Punkte Anwendung.

Es ist österreichisches Recht anzuwenden.

28. Abänderung und Beendigung dieser Betriebsvereinbarung

(1) Diese Betriebsvereinbarung kann von den Vertragspartnern einvernehmlich abgeändert oder aufgelöst oder unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Pensionskasse über die beabsichtigte Abänderung oder Auflösung bzw. Kündigung dieser Betriebsvereinbarung unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen und auf deren Verlangen mit ihr darüber zu beraten. Änderungen der Betriebsvereinbarung werden vorab mit der Pensionskasse abgestimmt.

(3) Im Falle der Kündigung dieser Betriebsvereinbarung wird diese gemäß § 97 (4) Arbeitsverfassungsgesetz nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet wurden.

(4) Die Ungültigkeit einer Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung bewirkt nicht die Ungültigkeit der gesamten Betriebsvereinbarung. Eine ungültige oder undurchführbare Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung ist durch eine solche Bestimmung zu ersetzen, die jener wirtschaftlich möglichst nahe kommt.

Legitimation des Betriebsrates

Die Vertragspartner bestätigen, dass die unterzeichnenden Betriebsräte zum Abschluss dieser Vereinbarung im Sinne der arbeitsrechtlichen Bestimmungen legitimiert sind.

Abschnitt II

Die beiliegenden „Zusätzlichen Bestimmungen zum Valida Mehrphasenmodell“ bilden Abschnitt II dieser Betriebsvereinbarung.

Abschnitt III

Das beiliegende Informationsblatt „Risiken einer Pensionskassenvorsorge“ bildet Abschnitt III dieser Betriebsvereinbarung.

Anlage 1: Arbeitnehmer/in-Erklärung
Anlage 2: Vorsorgevereinbarung

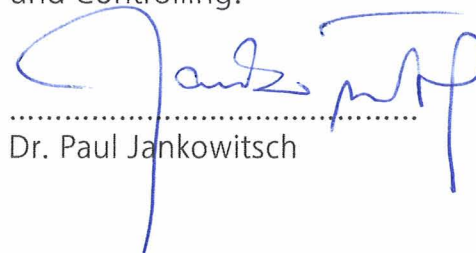
Wien, am 31. 5. 2011

Für den Arbeitgeber:

Der Rektor:

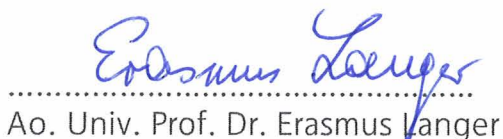

.....
O.Univ.Prof. Dr. Peter Skalicky

Der Vizerektor für Finanzmanagement
und Controlling:


.....
Dr. Paul Jankowitsch

Für den Betriebsrat:

Der Vorsitzende des Betriebsrats für das
wissenschaftliche Universitätspersonal


.....
Ao. Univ. Prof. Dr. Erasmus Langer

Der Vorsitzende des Betriebsrates für
das allgemeine Universitätspersonal


.....
Walter Weiss

Abschnitt II

ZUSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN zum Valida Mehrphasenmodell

(A) Welche Veranlagungsgruppen gibt es?

Dem AWB/LB/HB stehen aufgrund des Eintritts in die Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell folgende Veranlagungsgruppen (im Folgenden kurz VG) für die Veranlagung des zugeordneten Vermögens zur Verfügung:

a) Dynamische VG:

Die Veranlagungspolitik zielt auf einen höheren Ertrag über eine längere Laufzeit ab. Auf Grund der Kapitalmarktentwicklung können Veranlagungsergebnisse stark schwanken. Insbesondere für kürzere Laufzeiten wirkt sich das Veranlagungsrisiko stärker aus. Die durchschnittliche Aktienquote in der dynamischen Veranlagungsgruppe ist im Vergleich zu den anderen Veranlagungsgruppen die höchste.

b) Ausgewogene VG:

Ziel der Veranlagungspolitik ist es, über eine längere Laufzeit Erträge, die den Rechnungszins deutlich übertreffen, zu erreichen. In der ausgewogenen Veranlagungsgruppe ist die durchschnittliche Aktienquote höher als in der konservativen Veranlagungsgruppe, allerdings niedriger als in der dynamischen Veranlagungsgruppe.

c) Konservative VG:

Ziel der Veranlagungspolitik in der konservativen Veranlagungsgruppe ist es, über eine längere Laufzeit ein schwankungsarmes Ergebnis zu erreichen. Das Veranlagungsrisiko ist vergleichsweise gering, da die konservative Veranlagungsgruppe im Durchschnitt eine niedrige Aktienquote aufweist.

Die Veranlagungsgruppen werden derzeit in getrennten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften der Pensionskasse geführt. Die Pensionskasse ist berechtigt, die Veranlagungsgruppen soweit gesetzlich zulässig in andere bzw. eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft(en) zu übertragen. Hierzu gilt Pkt. 19 (3).

(B) Wie kann der AWB/LB/HB wählen, in welcher VG das ihm zugeordnete Vermögen veranlagt wird?

(1) Ab Einbeziehung wird das dem AWB/LB/HB zugeordnete Vermögen in einer allgemeinen VG der Pensionskasse veranlagt.

(2) Wann kann ein Eintritt in die Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell sowie ein gleichzeitiger Wechsel in die gewählte VG erfolgen?

Der AWB/LB/HB kann jeweils bis zum 31.10. eines Jahres schriftlich gegenüber der Valida bekannt geben, dass er in die Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell eintreten und in welche VG er zum 1.1. des Folgejahres wechseln möchte (= Erstwahlmöglichkeit). Diese Information hat beim AWB mit aufrechtem Arbeitsverhältnis über den Arbeitgeber zu erfolgen.

Ein Austritt aus der Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell ist nicht möglich.

(3) Wann und für wen besteht die Erstwahlmöglichkeit?

Im Rahmen der Erstwahlmöglichkeit kann der AWB einmalig in eine VG gemäß Punkt (A) a) oder Punkt (A) c) wechseln. Die Erstwahlmöglichkeit kann letztmalig mit dem Leistungsantrag erfolgen und wird dann zum nächstmöglichen Stichtag gemäß (2) wirksam.

(4) Wann und für wen besteht die Umstiegswahlmöglichkeit?

Im Rahmen der Umstiegswahlmöglichkeit kann der AWB/LB/HB ausschließlich von der VG gemäß Punkt (A) a) in die VG gemäß Punkt (A) b) oder c) und von der VG gemäß Punkt (A) b) ausschließlich in die VG c) wechseln. Dh der AWB/LB/HB kann ausschließlich in eine VG wechseln, deren strategische Veranlagung weniger Volatilität vorsieht.

Der AWB/LB/HB kann jeweils bis zum 31.10. eines Jahres schriftlich gegenüber der Valida bekannt geben, in welche VG er zum 1.1. des Folgejahres wechseln möchte. Diese Information hat beim AWB mit aufrechtem Arbeitsverhältnis über den Arbeitgeber zu erfolgen.

(5) Hat auch ein Hinterbliebener eine Wahlmöglichkeit?

Hinterbliebene treten in die Veranlagungsgruppe des Verstorbenen ein und haben die Wahlmöglichkeit gemäß (4) und keine Wahlmöglichkeit gemäß (3).

(C) Wie erfolgt die Übertragung des zugeordneten Vermögens?

Die Übertragung des zugeordneten Vermögens aus Arbeitgeber- und allfälligen Arbeitnehmer/-Beiträgen zum 31.12. erfolgt per 1.1. des Folgejahres. 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 Arbeitnehmer/-Beiträgen ist nicht vorgesehen.

Stand 07/08

Abschnitt III

Informationsblatt „Risiken einer Pensionskassenvorsorge“

Angabe gemäß § 15 Abs 3 Z 9 Pensionskassengesetz über die Art der mit der Pensionskassenzusage verbundenen Risiken aus der Veranlagung sowie der versicherungstechnischen Risiken sowie die Aufteilung dieser Risiken auf Pensionskasse, Arbeitgeber, Anwartschaftsberechtigte und Leistungsberechtigte:

Veranlagungstechnisches Risiko

Welche besonderen Risiken enthält ein Pensionskassenmodell?

Im Folgenden wird der Begriff „Risiko“ im Sinne des Eintretens einer nicht erwarteten Situation verwendet, unabhängig davon ob die aus dem Eintreten der nicht erwarteten Situation resultierenden wirtschaftlichen Folgen positiv oder negativ sind. Das Schlagendwerden eines Risikos kann daher Verlust oder Gewinn bedeuten.

Risiko aus der Veranlagung

Das den AWB/LB/HB zugeordnete Vermögen wird gemäß den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes (PKG) an den Kapitalmärkten veranlagt und nimmt an den typischen Risiken von Kapitalveranlagungen teil, die zu positiven oder negativen Veranlagungsergebnissen führen. Die typischen Risiken der Kapitalmärkte umfassen insbesondere das allgemeine Marktrisiko (das heißt steigender oder fallender Kurse), das Bonitätsrisiko (das heißt der Qualität der Anlagen), das Liquiditätsrisiko (das heißt der jederzeitigen Verfügbarkeit/Handelbarkeit der Vermögensbestandteile) und das Währungsrisiko bei Anlagen außerhalb des Euro-Raumes. Zur Beschreibung des Managements dieser Risiken vgl. „Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik gemäß § 25a PKG“.

Die Veranlagungsergebnisse unterliegen Schwankungen, die zu positiven oder negativen Veränderungen der Deckungsrückstellung und der Schwankungsrückstellung in unterschiedlicher Höhe führen.

Versicherungstechnisches Risiko

Bei der Berechnung der Leistungen werden Annahmen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Eintrittes der Leistungsfälle und hinsichtlich der zu erwartenden Dauer der Leistungserbringung getroffen. Das versicherungstechnische Risiko ist durch die Abweichung der tatsächlich eintretenden Leistungsfälle und der tatsächlichen Dauer der Leistungserbringung von den den Berechnungen unterstellten Annahmen gegeben.

Annahmen werden derzeit konkret getroffen hinsichtlich des Eintrittes einer Berufsunfähigkeit/Invalidität eines Anwartschaftsberechtigten, des Eintrittes des Todes eines Anwartschaftsberechtigten / Leistungsberechtigten / Hinterbliebenen sowie bei kollektiver Bewertung der Hinterbliebenenpensionen hinsichtlich des Überganges auf eine Hinterbliebenenpension und des Alters der hinterbliebenen Person.

Wird ein versicherungstechnisches Risiko schlagend, dh kommt es zu einer Abweichung zwischen kalkulierten und tatsächlichen Entwicklungen, so resultiert das in einem erhöhten oder reduzierten Kapitalbedarf. So kann zum Beispiel ein vermehrter (verringertes) Eintritt von Berufsunfähigkeitsfällen/Invaliditätsfällen zu erhöhtem (verringertem) Kapitalbedarf führen.

Risikoträger für das versicherungstechnische Risiko ist im ersten Schritt die VRG. Diese sichert sich in speziellen Fällen, beispielsweise bei hohem Kapitalbedarf im Falle der Berufsunfähigkeit/Invalidität oder des Todes eines Anwartschaftsberechtigten im Wege einer Versicherung ab.

Das nach Versicherung verbleibende Risiko wird über die Schwankungsrückstellung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten getragen. Dadurch wird eine gewisse Glättung über die einzelnen Geschäftsjahre erreicht. Der oben beschriebene erhöhte oder reduzierte Kapitalbedarf schmälert oder erhöht damit die Schwankungsrückstellung. Übersteigt oder unterschreitet die Schwankungsrückstellung die gesetzlichen / geschäftsplanmäßigen Grenzen, so wird sie grundsätzlich entsprechend den gesetzlichen Regelungen zu Gunsten der Deckungsrückstellung aufgelöst oder zu Lasten der Deckungsrückstellung aufgefüllt.

Aufteilung dieser Risiken

Im beitragsorientierten Modell führt eine Erhöhung der Deckungsrückstellung zu höheren (zukünftigen) Leistungen, eine Verminderung der Deckungsrückstellung führt zu niedrigeren (zukünftigen) Leistungen, wobei bei Modellen mit Mindestbeitragshaftung die Pensionskasse den Mindestbeitrag gemäß § 2 (2) PKG garantiert.

Bei beitragsorientierten Pensionskassenmodellen trägt das versicherungstechnische Risiko im hier beschriebenen Ausmaß sowie das veranlagungstechnische Risiko sowohl im positiven als auch im negativen Bereich der AWB/LB.

Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.valida.at

Arbeitgeber:

Technische Universität Wien
Karlsplatz 13, 1040 Wien

Arbeitnehmer/in (Name, Titel, Geb.datum, SV-Nr.):

Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Modellwahl und Mehrphasenmodell

(zu senden an Valida Pension AG)

Bitte zutreffendes ankreuzen bzw. ergänzen

1. **Modellwahl:** Ich wähle gemäß Pkt. 10 der Betriebsvereinbarung die

- Variante 1 (Verrentungsmodell)
- Variante 2 (Erhöhte Berufsunfähigkeitsrente; erhöhter Risikoschutz im Fall der Berufsunfähigkeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres)

Hinweis: Wird keine Auswahl getroffen, wird der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Verrentungsmodell verwaltet. Bitte beachten Sie, dass ein Wechsel nur von Variante 2 in Variante 1 möglich ist.

2. **Arbeitnehmererklärung – Valida Mehrphasenmodell**

- Ich trete derzeit nicht in die Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell ein und verbleibe somit in einer allgemeinen ausgewogenen Veranlagungsgruppe.

oder

- Ich trete in die Pensionskassenlösung mit Mehrphasenmodell ein **und** wähle die
 - Dynamische Veranlagungsgruppe
 - Konservative Veranlagungsgruppe

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass ein Wechsel im Mehrphasenmodell nur von einer risikoreicheren in eine risikoärmere Veranlagungsgruppe möglich ist! Wird keine Auswahl getroffen, wird der Arbeitnehmer in einer allgemeinen ausgewogenen VRG verwaltet.

Mit Unterzeichnung bestätige ich den Erhalt und die Kenntnisnahme folgender Unterlagen:

- Das Mehrphasenmodell der Valida - Grundsätzliches
- Das Mehrphasenmodell der Valida - Wahlmöglichkeit

- Das Mehrphasenmodell der Valida - Veranlagung
(Stand 07/08; aktuelle Version abrufbar unter www.valida.at)

Insbesondere wurde ich auch darüber informiert, dass Wertentwicklungen in der Vergangenheit keine Rückschlüsse auf die zukünftige Entwicklung in den Veranlagungsgruppen zulassen.

3. Ich bestätige die Kenntnisnahme der Betriebsvereinbarung inklusive aller angeführten Beilagen über den Beitritt zur Valida Pension AG (im Folgenden Pensionskasse genannt). Eine Einbeziehung in die Pensionskasse erfolgt jedenfalls erst nach Einlangen aller notwendigen Unterlagen bei der Pensionskasse.
4. Sämtliche für die Bemessung der Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und deren Änderungen werde ich dem o.a. Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitteilen.
5. Ich stimme ausdrücklich zu, dass die in Zusammenhang mit meiner Pensionskassen-Vorsorge stehenden Daten iS des Datenschutzgesetzes zur Verwaltung und Abwicklung der Pensionskassenvorsorge verwendet und an die Pensionskasse übermittelt, sowie im erforderlichen Maße auf den Kontoauszügen oder ähnlichen persönlichen Schriftstücken ausgewiesen werden.
6. Um wegen eventueller Einschränkungen der Pensionskassenleistung gemäß Punkt 10 der Betriebsvereinbarung Nachforschungen anstellen zu können ermächtige ich die Pensionskasse ausdrücklich, auch über meinen Tod hinaus Sanitätsdienste, Versicherungsträger, Ärzte, Krankenanstalten usw. über meinen Gesundheitszustand und ihn beeinflussende Vorfälle zu befragen. Ich entbinde diese Stellen und Personen und deren Repräsentanten in diesem Zusammenhang auch über meinen Tod hinaus von der Schweigepflicht.

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in

Bitte senden Sie diese Erklärung an:

Valida Pension AG
Kundenservice / Team Großkunden
Ernst-Melchior-Gasse 22
1020 Wien

oder per E-mail: kus-grosskunden@valida.at

VORSORGEVEREINBARUNG

Die Technische Universität Wien, (im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herr / Frau _____ geb. am
_____ (im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

schließen im Sinne von § 3 (2) Betriebspensionsgesetz folgende Vereinbarung über die Einbeziehung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in die betriebliche Pensionsvorsorge des Arbeitgebers (Pensionskassenvorsorge) bei der Valida Pension AG (im Folgenden Pensionskasse genannt).

1. Sämtliche Bestimmungen der zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat der Technischen Universität (im Folgenden Betriebsrat genannt) im Sinne von § 97 (1) Z 18a ArbVG abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über den Beitritt des Arbeitgebers zur Pensionskasse (im Folgenden Betriebsvereinbarung genannt) gelten in der jeweils gültigen Fassung sinngemäß auch für die Einbeziehung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in die Pensionskassenvorsorge und werden somit integrierender Bestandteil dieser Vorsorgevereinbarung.
2. Sämtliche zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber in Hinkunft abgeschlossenen Änderungen der Betriebsvereinbarung gelten auch als Änderung dieser Vorsorgevereinbarung. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über Änderungen der Betriebsvereinbarung unverzüglich zu informieren.
3. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages gemäß Punkt 5.1. der Betriebsvereinbarung wird mit _____ % des monatlichen Bruttobezuges festgelegt. Die Punkte 5.1.1.2, 5.1.2 und 5.1.2.1 der Betriebsvereinbarung kommen nicht zur Anwendung.
4. Die Betriebsvereinbarung wird in der jeweils gültigen Fassung als Anhang zu dieser Vorsorgevereinbarung beigegeben.

Anhang: Betriebsvereinbarung
Arbeitnehmer/in-Erklärung

Ort, Datum

Arbeitgeber

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in

Arbeitgeber:

Technische Universität Wien
Karlsplatz 13, 1040 Wien

Arbeitnehmer/in (Name, Titel, Geb.datum, SV-Nr.):

Erklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin / Eigenbeiträge (abzugeben in Ihrer Personalabteilung)

Bitte zutreffendes ankreuzen bzw. ergänzen

Arbeitnehmer/in-Beiträge: Ich verpflichte mich bis auf weiteres, gemäß Pkt. 5.2 der Betriebsvereinbarung Arbeitnehmer/in-Beiträge in folgender Höhe an die Pensionskasse zu leisten:

- 100 % der Arbeitgeberbeiträge
- 75 % der Arbeitgeberbeiträge
- 50 % der Arbeitgeberbeiträge
- 25 % der Arbeitgeberbeiträge

gemäß Pkt. 5.1 der Betriebsvereinbarung

oder

- in Höhe des in § 108a Abs 2 EStG angeführten höchstmöglichen Beitrags (derzeit 1.000 Euro p.a.), für den eine Prämienbegünstigung in Anspruch genommen werden kann.
- Der Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt bei.

Die Zahlung der Beiträge erfolgt ab _____.

- Ich leiste keine eigenen Beiträge.

Soweit der Arbeitnehmer/in-Beitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (z.B. Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt nicht vor oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmer/in-Beitrag auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über den Arbeitgeber. Eine allfällige Prämie gemäß § 108a EStG ist von der Pensionskasse als Arbeitnehmer/in-Beitrag dem Arbeitnehmer/in-Konto bei der Pensionskasse gutzuschreiben.

Ort, Datum

Arbeitnehmer/in