

BETRIEBSVEREINBARUNG

Über eine zusätzliche
Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung
im Rahmen eines beitragsorientierten Pensionskassenmodells
gemäß
Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten
in der geltenden Fassung

abgeschlossen zwischen der

Medizinischen Universität Wien (in der Folge kurz: „Arbeitgeber“)
als Betriebsinhaber
vertreten durch den Rektor o.Univ.-Prof.Dr. Wolfgang Schütz

und dem

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Medizinischen Universität Wien

sowie dem

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Wien
(beide zusammen im Folgenden kurz: „die Betriebsräte“)

Inhalt

§ 1 Allgemeines	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Anwartschaft	4
§ 4 Arbeitgeberbeitrag	4
§ 5 Arbeitnehmerbeitrag	6
§ 6 Zahlung der Beiträge	7
§ 7 Unverfallbarkeit; Anspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles	7
§ 8 Veranlagungspolitik	8
§ 9 Leistungen	10
§ 10 Vorzeitige Alterspension	10
§ 11 Alterspension	12
§ 12 Berufsunfähigkeitspension	12
§ 13 Witwen/Witwerpension	13
§ 14 Waisenpension	14
§ 15 Gesamtausmaß der Hinterbliebenenpensionen	14
§ 16 Erlöschen und Verwirken des Leistungsanspruches	15
§ 17 Informationspflichten der Pensionskasse	15

§ 18 Informationspflichten des Arbeitgebers.....	16
§ 19 Informationspflichten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten	17
§ 20 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen und Verjährung.....	16
§ 21 Einstellen (Widerruf) der Beitragszahlung.....	18
§ 22 Einschränken oder Aussetzen der Beitragszahlung	19
§ 23 Beendigung des Pensionskassenvertrages	19
§ 24 Wechsel zwischen Pensionskasse und anderer betrieblicher Vorsorgeeinrichtung.....	18
§ 25 Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse.....	20
§ 26 Datenverarbeitung.....	21
§ 27 Änderung und Auflösung der Vereinbarung.....	22
§ 28 Schlussbestimmung.....	23

Abkürzungen

PKG	Pensionskassengesetz, BGBl. Nr. 281/1990
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955
VRG	Veranlagungs- und Risikogemeinschaft
BPG	Betriebspensionengesetz, BGBl. Nr. 282/1990
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978
EstG	Einkommensteuergesetz 1988, BGBl.Nr. 400/1988
KollV	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

§ 1

Allgemeines

[1] Der Arbeitgeber schließt mit den Betriebsräten für die unter § 2 angeführten ArbeitnehmerInnen folgende Betriebsvereinbarung [im Folgenden kurz: „BV“] für eine zusätzliche Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung durch den Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse ab. Der Arbeitgeber wird zu diesem Zweck mit einer überbetrieblichen Pensionskasse [im Folgenden kurz: „Pensionskasse“] einen Pensionskassenvertrag zur Finanzierung eines beitragsorientierten Pensionskassenmodells abschließen, der die Umsetzung der in dieser BV getroffenen Regelung sicherstellt.

[2] Die Pensionsvorsorge erfolgt durch die Zahlung von Beiträgen [§ 4] an die Pensionskasse. Das Wesen eines solchen beitragsorientierten Pensionsstatutes besteht darin, dass die Höhe der Pensionsleistungen - neben den anderen relevanten Faktoren [wie z.B. Alter, die zu verwendenden Sterbetafeln] - besonders auch von der Höhe des bei Pensionsantritt vorhandenen Kapitals abhängig ist, die naturgemäß jedoch nicht vorhergesagt werden kann. Die Höhe der erstmals zustehenden Leistung bzw. deren weitere Entwicklung ergibt sich aus den §§ 9 ff. Die jährliche Neubewertung kann dabei zu einem Gleichbleiben, einer Erhöhung oder auch Verminderung der Leistung führen.

[3] Eine Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers in der Form, dass bei Pensionsantritt für die Erreichung einer bestimmten Pensionshöhe zusätzliches Kapital an die Pensionskassen zu leisten ist, oder dass in der Leistungsphase für eine vorbestimmte Höhe der Pension oder eine jährlich wiederkehrende Erhöhung der Pension Kapital nachzuschießen ist, besteht nicht.

[4] Die Pensionsleistungen werden direkt durch die Pensionskasse erbracht. Der Beitrags- und Leistungsberechnung wird der jeweils gültige Geschäftsplan der Pensionskasse zu Grunde gelegt. Der Rechnungszins wird im Pensionskassenvertrag jeweils in Übereinstimmung mit den Regelungen des KollV festgelegt.

§ 2

Geltungsbereich¹

[1] Diese BV tritt rückwirkend mit 1. Oktober 2009 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann nach Ablauf eines Jahres von jeder Vertragspartei zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

[2] Diese BV umfasst alle ArbeitnehmerInnen

1. deren Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber entweder nach dem 31.12.2003 begründet oder gemäß § 126 Abs. 5 und 7 Universitätsgesetz 2002 (UG) auf den Arbeitgeber übergeleitet wurde
2. die länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und

¹ Diese Betriebsvereinbarung gilt außerdem im Sinne des „Zusatz-Kollektivvertrages für die Altersvorsorge der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG“ (im Folgenden kurz: „Zusatz-KV“) in der geltenden Fassung für ArbeitnehmerInnen, die in einem aufrechten, vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und gemäß § 78a Abs.4 nachträglich von einer Pensionskassenzusage durch den Bund erfasst werden müssen.

3. die nicht
- a) geringfügig beschäftigt (§ 5 Abs 2 ASVG) oder
 - b) als Lehrling beschäftigt werden.

Soweit ArbeitnehmerInnen nach erfolgreichem Lehrabschluss über die Weiterverwendungspflicht hinaus beschäftigt werden, sind diese ebenfalls vom Pensionskassenvertrag erfasst.

[3] Die Wartefrist beträgt somit 24 Monate bei ununterbrochener Dienstzugehörigkeit zum Arbeitgeber. Kurzfristige Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von nicht mehr als 3 Monaten gelten als ununterbrochene Dienstzeit im Sinne dieser BV.

[4] All jene ArbeitnehmerInnen, die nach §§ 26 Abs. 2 letzter Satz oder 28 bzw. § 50 Abs. 2 einzustufen sind („ProjektmitarbeiterInnen“) und deren Arbeitsvertrag bereits vor Inkrafttreten des KollV [1.10.2009] geschlossen bzw. nach Inkrafttreten des KollV zur Fortführung oder zum Abschluss des betreffenden Projekts um insgesamt maximal ein Jahr verlängert wurde, gehören dem persönlichen Geltungsbereich dieser BV bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 2 jedoch erst mit Ablauf von drei Jahren nach Inkrafttreten des KollV (dh ab 1.10.2012) an.

[5] Weiters gilt diese BV, sofern im Folgenden nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, für Leistungsberechtigte sowie für ausgeschiedene ArbeitnehmerInnen, soweit diese die Wartezeit gemäß Abs 3 erfüllt haben (Anwartschaftsberechtigte).

§ 3

Anwartschaft

(1) Erwerb:

Die vom Arbeitgeber zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Pensionskasse entrichteten Beiträge ergeben eine Anwartschaft auf die in § 9 angeführten Leistungen. Die Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen in die Pensionskassenlösung des Arbeitgebers (Entrichtung von Beiträgen) beginnt mit dem auf die Erfüllung der Voraussetzungen folgenden Monatsersten, frühestens aber mit Beitritt des Arbeitgebers zur Pensionskasse.

(2) Höhe:

Die Höhe der Anwartschaft ergibt sich aus der Höhe der Beiträge, dem Geschäftsplan der Pensionskasse und dem Veranlagungserfolg der für die Pensionskassenleistungen bestimmten Beitragsteile.

§ 4

Arbeitgeberbeiträge

(1) Der Arbeitgeber hat ab dem auf die Erfüllung der Voraussetzung nach § 2 Abs 2 bis 4 folgenden Monatsersten, frühestens aber nach Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten des KollV, für die weitere Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse zu leisten.

[2] Als laufender monatlicher Beitrag gemäß Abs 1 sind

a. in den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten des KollV (1.10.2009):

1. 7,27 % für UniversitätsprofessorInnen bzw.
2. 2,18 % für alle anderen ArbeitnehmerInnen,

b. nach Ablauf der ersten beiden Jahre nach Inkrafttreten des KollV:

1. Für UniversitätsprofessorInnen gemäß § 25 KollV 10 % des monatlichen Bruttobezuges.²
2. Für alle anderen ArbeitnehmerInnen nach § 2 Abs. 1 3 % des bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG reichenden Teils des monatlichen Bruttobezuges; dieser Beitrag erhöht sich auf 10 % für den über die Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG hinausgehenden Teil des Bruttobezuges,

jeweils ausgehend vom monatlichen Bruttobezug gemäß Abs. 4 und 5 zu leisten.

[3] Als Bruttobezug im Sinne des Abs. 2 gilt das gebührende monatliche Entgelt gemäß §§ 49, 54 KollV zuzüglich allfälliger individueller Überzahlungen sowie allfälliger Zulagen nach §§ 57, 59, 60, 65, 68 und 69 KollV sowie der Entschädigungen nach §§ 58 und 70 KollV.

[4] In Monaten, in denen eine Sonderzahlung gebührt, ist von dieser zusätzlich je ein Sonderbeitrag in Höhe des sich aus Abs. 2 ergebenden Prozentsatzes zu leisten.

[5] In Zeiten, in denen für ArbeitnehmerInnen keine Gehalts- bzw. Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, hat der Arbeitgeber keinen Beitrag an die Pensionskasse zu leisten.

[6] Die Beitragszahlung endet jedenfalls mit dem Ausscheiden der ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber. Weiters erlischt die Beitragszahlung im Leistungsfall.

[7] Für ArbeitnehmerInnen nach § 2 Abs. 2 ist innerhalb von 3 Monaten ab Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit (§ 2 Abs. 3) ein Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge gemäß Abs. 1 seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ergibt.

[8] Für ArbeitnehmerInnen, die vom Arbeitgeber nach einem erfolgreichen Lehrabschluss über die Weiterverwendungspflicht (§ 18 Berufsausbildungsgesetz) hinaus beschäftigt werden, ist innerhalb von drei Monaten nach Ende der Weiterverwendungspflicht ein Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge gemäß Abs 1 unter Zugrundelegung der Bruttobezüge nach Abs 3 (bzw. für die Dauer des Lehrverhältnisses der Lehrlingsentschädigung) ergibt.

[9] Arbeitgeberbeiträge im Sinne dieser BV sind nur insoweit zu leisten, als diese den Beitrag übersteigen, der einer Arbeitnehmerin/ einem Arbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 2 und 4 auf Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge gewährt wird oder bisher tatsächlich geleistet wurde.

[10] Für ArbeitnehmerInnen gemäß § 2 Abs. 2 bzw § 4 Abs. 7 hat der Arbeitgeber innerhalb von 12 Monaten ab Inkrafttreten des KollV einen Einmalbeitrag für nach dem 31.12.2003, aber vor dem 1.10.2009

² Dieser Prozentsatz gilt auch für ArbeitnehmerInnen im Sinne der FN 1.

zurückgelegte Dienstzeiten an die Pensionskasse zu leisten.³ Für die Bemessung dieses Einmalbetrages sind Abs 3, 4 und 6 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der unter Abs 2 angeführten Prozentsätze 0,75 % des jeweiligen Bezuges im Sinne der Abs 3 und 4 zu Grunde zu legen sind. Der Einmalbetrag ist nur insoweit zu leisten, als bisher keine Zahlungen an die Pensionskasse oder Zahlungen auf Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge erfolgt sind. § 5 gilt sinngemäß.

[11] Für ArbeitnehmerInnen gemäß § 2 Abs. 4 sind für Zeiträume, die vor dem Zeitpunkt ihrer Einbeziehung in den Geltungsbereich dieser BV liegen (dh für Zeiträume vor dem 1.10.2012) weder Nachzahlungen gemäß Abs. 7 noch gemäß Abs. 10 zu leisten.

[12] Der Verwaltungskostenanteil gemäß dem Pensionskassenvertrag ist in den Arbeitgeberbeiträgen enthalten. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus die Versicherungssteuer gesondert zu tragen.

§ 5

ArbeitnehmerInnenbeitrag

(1) Die ArbeitnehmerInnen können nach Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber eigene zu Leistungserhöhungen führende Beiträge [ArbeitnehmerInnenbeitrag] in der Höhe von 25 %, 50%, 75 % oder 100 % des laufenden Arbeitgeberbeitrages sowie des einmaligen Arbeitgeberbeitrages nach § 4 Abs. 8 bis 12 an die Pensionskasse leisten; darüber hinaus haben die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, eigene Beiträge im Rahmen des § 108 a EStG 1988 bis zu der dort genannten Höhe an die Pensionskasse zu leisten.

(2) Die Leistung von ArbeitnehmerInnenbeiträgen ist ab Beginn der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber möglich, wobei § 4 Abs 6 und 7 sinngemäß gilt.

(3) Liegt eine Vereinbarung gemäß Abs. 1 vor, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die ArbeitnehmerInnenbeiträge vom Entgelt einzubehalten und hat sie gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse abzuführen.

(4) Die ArbeitnehmerInnen können ihre eigene Beitragsleistung entsprechend der Vereinbarung gemäß Abs 1 jederzeit einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens 2 Jahren herab- oder aussetzen. Die beabsichtigte Änderung in der Beitragsleistung ist dem Arbeitgeber mindestens 2 Monate vor ihrem Wirksamwerden schriftlich anzuzeigen.

(5) Der Verwaltungskostenanteil für Arbeitnehmerbeiträge wird grundsätzlich, solange Arbeitgeberbeiträge zu leisten sind, von den Arbeitgeberbeiträgen in Abzug gebracht. Die ArbeitnehmerInnen haben darüber hinaus die Versicherungssteuer gesondert zu tragen.

³ Für ArbeitnehmerInnen im Sinne der FN 1 hat der Arbeitgeber für Zeiträume nach dem 30. September 2001 innerhalb von 12 Monaten ab Inkrafttreten des KollV einen Einmalbetrag zu leisten, soweit für diese Personen seit der Begründung ihres Arbeitsverhältnisses nicht durchgängig Pensionskassenbeiträge im Ausmaß von 10,0 % geleistet wurden. Dieser Einmalbetrag ist nur insoweit zu leisten, als er den Betrag übersteigt, der diesen Personen zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wurde.

[6] Die Veranlagung der ArbeitnehmerInnenbeiträge erfolgt gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen.

§ 6

Zahlung der Beiträge

[1] Die Überweisung der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse erfolgt mit Ausnahme der past service Beiträge gemäß § 4 Abs 8 ff monatlich mit Fälligkeit der Gehalts- bzw. Entgeltauszahlung. Die past service Beiträge gemäß § 4 Abs 8 ff (bzw. § 73 Abs 5 und 5a sowie § 76 Abs 9 KollV) werden zu den dort jeweils angeführten Fälligkeitsterminen entrichtet.

[2] Die ArbeitnehmerInnenbeiträge werden vom Arbeitgeber einbehalten und gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse überwiesen; die Verpflichtung zur Überweisung der ArbeitnehmerInnenbeiträge durch den Arbeitgeber besteht erst nach Abschluss einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Anwartschaftsberechtigten.

§ 7

Unverfallbarkeit;

Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles

[1] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Ausscheiden aus dem Dienststand vor Eintritt des Leistungsfalles (§ 9 Abs. 1) werden die aus ArbeitnehmerInnenbeiträgen erworbenen Anwartschaften unverfallbar.

[2] Die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbenen Anwartschaften (Zahlung von Beiträgen) sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Ausscheiden aus dem Dienststand vor Eintritt des Leistungsfalles (§ 9 Abs. 1) sofort unverfallbar.

[3] Der Unverfallbarkeitsbetrag ermittelt sich innerhalb des Rahmens des § 5 (1a) BPG.

[4] Anwartschaftsberechtigte können gemäß § 5 Abs 2 BPG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles haben Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft unter zusätzlicher Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall;
- b. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in die Pensionskasse, die betriebliche Kollektivversicherung, die Einrichtung im Sinne des § 5 Z. 4 PKG oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Dienstgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen; der Unverfallbarkeitsbetrag kann auch in eine Pensionskasse übertragen werden, in der für die Anwartschaftsberechtigte bzw. den Anwartschaftsberechtigten bereits eine unverfallbare Anwartschaft

- veranlagt wird, wenn der neue Dienstgeber nicht beabsichtigt, der Anwartschaftsberechtigten bzw. dem Anwartschaftsberechtigten eine Pensionskassenzusage zu erteilen;
- c. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Dienstgebers verlangen, wenn ein Dienstgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Dienstverhältnis innerhalb eines Unternehmensverbundes stattfindet;
 - d. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn die Anwartschaftsberechtigte, der Anwartschaftsberechtigte seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
 - e. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn auf Grund einer Leistungszusage mindestens fünf Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Unternehmensverbundes stattfindet.

[5] Gibt der/die ArbeitnehmerIn binnen sechs Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Erklärung im Sinne des Abs. 5 ab, so wird die Anwartschaft gemäß Abs. 5 lit. a beitragsfrei gestellt. Verlangt der/die ArbeitnehmerIn zu einem späteren Zeitpunkt die Übertragung dieser Anwartschaft in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, ist die Anwartschaft neuerlich in einen Unverfallbarkeitsbetrag umzuwandeln. Dieser berechnet sich bei einer beitragsorientierten Zusage unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Zeitpunkt der Übertragung nach denselben Rechenregeln, die bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen waren. Für den Fall des Verbleibens der oder des Anwartschaftsberechtigten in der Pensionskasse gelten die Bestimmungen des Pensionskassenvertrages als Einzelvereinbarung weiter.

[6] Sofern der Barwert des Auszahlungsbetrages im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 1 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag (für das Jahr 2010: € 10.500,00) nicht übersteigt, können Anwartschaftsberechtigte unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abgabenbestimmungen die Abfindung des Auszahlungsbetrages verlangen.

[7] Bei Eintritt des Leistungsfalles können Anwartschaftsberechtigte die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung verlangen.

§ 8

Veranlagungspolitik

[1] Der Arbeitgeber wird mit der Pensionskasse vereinbaren, dass die zur Ansparung bestimmten Beitragsteile unter dem Gesichtspunkt des Vorrangs der Sicherheit der Veranlagung unter der Prämisse optimaler Ertragskraft veranlagt werden.

[2] Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten werden in einer eigenen, für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte anderer Arbeitgeber nicht zugänglichen Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (im Folgenden kurz: VRG) einer Pensionskasse mit einem Rechnungszins von anfangs 3 % geführt. Gemäß § 25a PKG hat die Pensionskasse für diese VRG eine schriftliche Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik aufzustellen und der Finanzmarktaufsicht zur Kenntnis zu bringen. Auf Verlangen übermittelt sie diese Erklärung dem beitragsleistenden Arbeitgeber, den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie den Betriebsräten.

(3) Das Renditeziel der VRG orientiert sich sowohl am Rechnungszins als auch am rechnungsmäßigen Überschuss. Die Veranlagungspolitik der VRG ist innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen nach OeKB Methode der Performancemessung konservativ ausgerichtet, wobei als Renditeziel der VRG ein langfristig optimaler Ertrag zu erreichen ist. Ein ausgewogenes Veranlagungsergebnis steht im Vordergrund, trotzdem sind Schwankungen aufgrund der gewählten Veranlagungsklassen (wie z.B. Aktien) möglich. 1)

- 1) *Die mittlere Performance konservativ veranlagter Veranlagungs- und Risikogemeinschaften in überbetrieblichen Pensionskassen zum 30.06.2010 beträgt über die letzten 6 Monate 5,02% p.a., über die letzten 12 Monate 6,73% p.a. und über die letzten drei Jahre 1,24% p.a.*

(4) Gemäß § 12 Abs. 1 PKG bilden die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten einer Pensionskasse hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und der Veranlagungsrisiken grundsätzlich eine Gemeinschaft. Auch das Risiko, das trotz aller Umsicht in der Veranlagung von Geldern liegt, ist somit kraft Gesetzes auf die Gemeinschaft der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten übertragen.

(5) Die Garantie des Mindestertrages nach § 2 Abs. 2 und 4 PKG durch die Pensionskasse wird gemäß § 2 Abs. 1 PKG ausgeschlossen. Sollten sich die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berechnung der Mindestertragsgarantie ändern, kann der Arbeitgeber einen Einschluss der Mindestertragsgarantie in den Pensionskassenvertrag verlangen.

(6) Im Rahmen des in (3) vorgegebenen Optimierungsprozesses ist – soweit möglich – auf die Nachhaltigkeit der Veranlagung auf Basis der UN – Richtlinien für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in der Wirtschaft bedacht zu nehmen, die sich aus den im Folgenden definierten Grundwerten zusammensetzen 1).

- 1) *Die Prinzipien des UN Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus*
- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte*
 - der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*
 - der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und*
 - dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.*

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte:

- Prinzip 1 - Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und*
- Prinzip 2 - sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mit schuldig machen.*

Arbeitsnormen:

- Prinzip 3 - Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für*
- Prinzip 4 - die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,*
- Prinzip 5 - die Abschaffung der Kinderarbeit und*
- Prinzip 6 - die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.*

*Umweltschutz:**Prinzip 7 - Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,**Prinzip 8 - Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und**Prinzip 9 - die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.**Korruptionsbekämpfung:**Prinzip 10 - Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.*

§ 9

Leistungen

(1) Die Zusatzvorsorge erstreckt sich auf die Leistungsfälle des Alters, der Berufsunfähigkeit und des Todes. Nach schriftlicher Antragstellung und Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen gebührt aus diesen Leistungsfällen

- | | | |
|---|---|--------|
| a. die vorzeitige Alterspension (ab Alter 55) | - | (§ 10) |
| b. die Alterspension | - | (§ 11) |
| c. die Berufsunfähigkeitspension | - | (§ 12) |
| d. die Witwen- bzw. Witwerpension sowie | - | (§ 13) |
| e. die Waisenpension. | - | (§ 14) |

(2) Die angeführten Leistungen gebühren monatlich im Nachhinein auf ein von dem/der Leistungsberechtigten bzw. den leistungsberechtigten Hinterbliebenen bekannt zu gebendes Konto. Auszahlungszeitpunkt ist der Monatserste des Folgemonats, von der Pensionskasse kann jedoch auch ein anderer Tag, spätestens aber der 5. des Folgemonats festgesetzt werden. In den Monaten Juni und November gebührt je eine (bei unterjährigem Pensionsbeginn aliquote) Sonderzahlung im Ausmaß der für den jeweiligen Monat zustehenden Leistung.

(3) Die gesetzlichen Abzüge sind entsprechend den dafür jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen von der Pensionskasse vorzunehmen. Für die Erfüllung der steuergesetzlichen Bestimmungen bei Mehrfacheinkünften haben die Leistungsberechtigten bzw. die leistungsberechtigten Hinterbliebenen, so erforderlich, selbst zu sorgen.

(4) Erfolgt die Auszahlung nach dem festgestellten Leistungsbeginn, wird das Kapital ab dem jeweiligen Pensionsstichtag versicherungsmathematisch verrentet. Eine darüber hinausgehende Verzinsung nachzuzahlender Beträge erfolgt dann nicht, wenn Leistungsberechtigte bzw. leistungsberechtigte Hinterbliebene trotz zweimaliger Aufforderung die für die Auszahlung der Leistung relevanten Daten nicht zur Verfügung gestellt haben.

(5) Die unten angeführte Höhe der Leistung bezieht sich jeweils auf die Feststellung des Leistungsausmaßes zu Pensionsbeginn. Nach Leistungsanfall wird das für die Erbringung der laufenden Versorgungsleistung angesparte Kapital alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse unter Berücksichtigung des rechnungsmäßigen Überschusses, der Sterblichkeitsgewinne/-verluste und des

tatsächlichen Veranlagungsergebnisses und unter Beachtung der Vorschriften über die Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) gemäß den Grundsätzen des von der Pensionskassenaufsicht für die eigene VRG genehmigten Geschäftsplanes bewertet, wobei ein Rechnungszins von 3 % zur Anwendung gelangt. Dieser so bewertete Kapitalbetrag wird nach den Grundsätzen des genehmigten Geschäftsplanes verrentet, wodurch sich die im folgenden Jahr zur Auszahlung gelangende Versorgungsleistung ergibt.

[6] Der Rechnungszins ist dabei jener Wert, den die Pensionskasse bei einem ausgeglichenen technischen Ergebnis in der Veranlagung erreichen muss, um eine gleich bleibende Pension zahlen zu können.

[7] Der rechnungsmäßige Überschuss ist jener fiktive Zinssatz, den die Pensionskasse im Geschäftsplan der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft festlegt und der so bestimmt wurde, dass er im Durchschnitt dem längerfristig zu erwartenden Nettoergebnis der VRG entspricht. Er ist insoweit von Bedeutung, als auch bei einem Überschreiten dieses Wertes durch den tatsächlich erzielten Veranlagungserfolg der Deckungsrückstellung kein höherer Wert zugewiesen wird, sofern der Sollwert der Schwankungsrückstellung noch nicht überschritten wurde. Der den rechnungsmäßigen Überschuss übersteigende Veranlagungserfolg wird bis zur Erreichung des gesetzlichen Höchstmaßes der Schwankungsrückstellung gutgeschrieben.

[8] Ab dem auf den Zahlungsbeginn folgenden 01.01. jeden Jahres wird die für Dezember des Vorjahres ausbezahlte Pension in unveränderter Höhe als Akonto-Pension bis zum endgültigen Feststehen der für die Neubewertung erforderlichen Ergebnisse weiter geleistet.

[9] Mit dem Feststehen dieses Ergebnisses des Vorjahres wird die Höhe der Pension für das laufende Jahr endgültig festgestellt. Zu diesem Zeitpunkt erfolgt rückwirkend eine Aufrollung der Akonto-Pensionszahlungen ab dem 01.01. des Jahres. Die Aufrechnung eines sich aus dieser Aufrollung allenfalls ergebenden negativen Saldos mit den laufenden Pensionszahlungen soll tunlichst in einem Monat, in dem eine Sonderzahlung fällig wird, erfolgen, ansonsten erfolgt der Saldoausgleich mit der nächstfälligen Neubewerteten Pensionsleistung.

§ 10

Vorzeitige Alterspension

[1] Der Leistungsanspruch von Anwartschaftsberechtigten auf eine vorzeitige Alterspension entsteht, wenn der/die ArbeitnehmerIn das für weibliche Dienstnehmerinnen gemäß § 253 b ASVG in der jeweils geltenden Fassung festgelegte Anfallsalter für eine vorzeitige gesetzliche Alterspension bei langer Versicherungsdauer (2010: 55. Lebensjahr) unter der Voraussetzung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern diese nicht aus dem Grund der dauernden Berufsunfähigkeit erfolgt ist, erreicht hat.

[2] Die Höhe der vorzeitigen Alterspension ergibt sich aus der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Verrentung des zum Zeitpunkt des Anfalles der vorzeitigen Alterspension vorhandenen Guthabens des Pensionskontos des/der Anwartschaftsberechtigten gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Hinterbliebenenpensionen werden dabei kollektiv berücksichtigt.

(3) Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und endet mit Erfüllung der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Alterspension gemäß § 11.

§ 11 Alterspension

(1) Der Leistungsanspruch von Anwartschaftsberechtigten auf eine Alterspension entsteht, wenn der/die ArbeitnehmerIn das 60. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber aufgelöst wurde.

(2) Die Höhe der Alterspension ergibt sich aus der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Verrentung des zum Zeitpunkt des Anfalles der Alterspension vorhandenen Guthabens des Pensionskontos der Anwartschaftsberechtigten bzw. des Anwartschaftsberechtigten gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Hinterbliebenenpensionen werden dabei kollektiv berücksichtigt.

(3) Das Leistungsrecht wird durch Unisex-Tabellen geschlechtsneutral gestaltet.

(4) Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und gebührt lebenslang.

§ 12 Berufsunfähigkeitspension

(1) Eine Berufsunfähigkeitspension im Rahmen dieser BV gebührt den Anwartschaftsberechtigten, die das Anfallsalter für die Inanspruchnahme einer Alterspension gemäß § 11 Abs. 1 noch nicht erfüllen, ab der rechtskräftigen bescheidmäßigen Zuerkennung eines Anspruches auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gemäß §§ 271 und 254 durch den Pensionsversicherungsträger unter der Voraussetzung der Beendigung des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses,

und bei Beendigung jedes anderen aktiven Dienstverhältnisses zum Arbeitgeber.

(2) Nach Wiedereintritt eines Leistungsempfängers /einer Leistungsempfängerin in die Berufsfähigkeit werden die Leistungen der Pensionskasse eingestellt und das vorhandene Deckungskapital reaktiviert. Sofern das Arbeitsverhältnis beim ehemaligen Arbeitgeber wieder aufgenommen wird, werden von diesem weitere Beitragszahlungen geleistet. Wird ein Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber angetreten, gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 BPG.

(3) Die Höhe der Berufsunfähigkeitspension ergibt sich aus der nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten Verrentung des zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeitspension vorhandenen Guthabens des Pensionskontos der Anwartschaftsberechtigten bzw. des Anwartschaftsberechtigten gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Hinterbliebenenpensionen werden dabei kollektiv berücksichtigt.

[4] Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten. Sie entfällt mit dem Ende des entsprechenden Anspruchs gemäß §§ 271 und 254 ASVG - ausgenommen die betreffende Leistung wird in eine Alterspension nach ASVG umgewandelt - weg.

§ 13

Witwen/Witwerpension

[1] Leistungsanspruch auf Witwenpension hat die überlebende Ehegattin nach dem Tod des anwartschafts- oder leistungsberechtigten Ehegatten. Leistungsanspruch auf Witwerpension hat der überlebende Ehegatte nach dem Tod der anwartschafts- oder leistungsberechtigten Ehegattin. Eine Witwen- Witwerpension gebührt, sofern die Ehe zum Zeitpunkt des Todes einer / eines Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten nachweislich aufrecht war bzw. vor der Inanspruchnahme einer Eigenpension geschlossen wurde und zum Zeitpunkt des Todes einer / eines Leistungsberechtigten ein Jahr aufrecht war.

[2] LebensgefährtlInnen sind EhegattInnen gemäß Abs. 1 gleich gestellt, sofern die nachstehenden Voraussetzungen erfüllt werden:

- a. Es bestehen keine Ansprüche auf Witwen- Witwerpensionen aus vorhergegangenen anderen Ehen oder eingetragenen Partnerschaften.
- b. Der/Die LebensgefährtlIn hat nur dann Anspruch auf eine Witwen- Witwerpension, wenn die / der Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt der Antragstellung auf eine Eigenpension die eheähnliche Lebensgemeinschaft für die Dauer von mindestens zwei Jahren anspruchsbegründend bestätigt. Hierfür ist die Vorlage eines Meldezettels über den gemeinsamen Wohnsitz bei Antragstellung erforderlich.
- c. Im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Tod der / des Anwartschaftsberechtigten ist die eheähnliche Lebensgemeinschaft mittels Meldezettel (gemeinsamer Wohnsitz analog zu Abs. 2 Pkt. b) nachzuweisen
- d. Es kann nur ein/e LebensgefährtlIn Anspruch auf Witwen- Witwerpension geltend machen, wobei die Dauer der Lebensgemeinschaft maßgeblich ist.

[3] Ansprüche auf Witwen- Witwerpension gelten nach Maßgabe der oben genannten Bestimmungen auch für

- a. eingetragene Partnerschaften, die einer Ehe gleich gestellt werden (sie beinhalten ein vorrangiges Recht gegenüber Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten) und
- b. für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen und Lebenspartner

[4] Die Höhe der Witwen/Witwerpension beträgt nach dem Tod

- a. von Leistungsberechtigten 60% jener Pension, auf die im Zeitpunkt des Todes Anspruch bestand;
- b. von Anwartschaftsberechtigten 60 % der Berufsunfähigkeitspension gemäß § 12, auf die eine verstorbene Anwartschaftsberechtigte bzw. ein verstorbener Anwartschaftsberechtigter zum Zeitpunkt ihres/seines Todes Anspruch gehabt hätte, wäre sie/er berufsunfähig gewesen (im Folgenden kurz: fiktive Berufsunfähigkeitspension).

[5] Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und gebührt lebenslang.

§ 14

Waisenpension

[1] Anspruch auf Waisenpension haben nach dem Tod von Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten deren Kinder, sofern diese nachweislich einen Anspruch auf Waisenversorgung gemäß § 260 ASVG in der jeweils geltenden Fassung haben. Die Waisenpension gebührt den ehelichen Kindern, den legitimierten Kindern, den Stiefkindern, den Wahlkindern [=adoptierten Kindern] eines / einer Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten sowie den unehelichen Kindern einer verstorbenen anwartschafts- oder leistungsberechtigten Frau als auch den unehelichen Kindern eines verstorbenen anwartschafts- oder leistungsberechtigten Mannes, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkenntnis festgestellt ist.

[2] Die Waisenpension gebührt auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange die / der Waise sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet, längstens aber bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, wenn gemäß ASVG Anspruch auf Waisenpension besteht. Im Falle der durch Sozialversicherungsträger nachweislich bestätigte Nichterwerbsfähigkeit einer / eines Waisen durch Behinderung, gebührt die Leistung längstens bis zum 27. Lebensjahr.

[3] Die Höhe der Waisenpension beträgt nach dem Tod

- a. von Leistungsberechtigten bei Vollwaisen 40%, bei Halbwaisen 20% jener Pension, auf die im Zeitpunkt des Todes Anspruch bestand;
- b. von Anwartschaftsberechtigten bei Vollwaisen 40%, bei Halbwaisen 20% der fiktiven Berufsunfähigkeitspension.

[4] Die Leistung beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Abs. 1, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und gebührt für die Dauer der Anspruchsberechtigung nach ASVG.

§ 15

Gesamtausmaß der Hinterbliebenenpensionen

[1] Die Summe aller Hinterbliebenenpensionen gemäß §§ 13 f ist mit 100% der fiktiven Berufsunfähigkeitspension bzw. jener Eigenpension gemäß §§ 10 f, die der/die verstorbene Leistungsberechtigte bezogen hat, begrenzt.

[2] Übersteigt die Summe der Hinterbliebenenpensionen diese Grenze, so werden die Waisenpensionen anteilmäßig gekürzt. Bei Wegfall der Leistungen für einen Waisen sind die Waisenpensionen für die verbleibenden leistungsberechtigten Kinder bis zum Höchstmaß neu zu berechnen.

§ 16

Erlöschen und Verwirken des Leistungsanspruches

[1] Ein Leistungsanspruch erlischt jedenfalls mit dem Tod des/der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten bzw. mit dem Tod der leistungsberechtigten Hinterbliebenen eines oder einer Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten gemäß § 13 f.

[2] Eine Leistung gebührt nicht

- a. Personen, die den Leistungsfall durch Verübung einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung veranlasst haben, derentwegen sie zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe rechtskräftig verurteilt worden sind,
- b. Anwartschafts-/Leistungsberechtigten, die sich trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung der Pensionskasse weigern, am Verfahren zur Feststellung der Leistungsberechtigung mitzuwirken, für die Dauer der Weigerung.

§ 17

Informationspflichten der Pensionskasse

[1] Die Parteien dieser BV kommen überein, dass – in Übereinstimmung mit den maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen wie insbesondere in Übereinstimmung mit den „FMA-Mindeststandards für die Information von Pensionskassen an Anwartschafts- und Leistungsberechtigte vom 1. Jänner 2005 (FMA-MS-PKINFO) - folgende Regelungen betreffend Informationspflichten im Pensionskassenvertrag zu vereinbaren sind:

a. Beitrags- und Leistungsinformation: Die Pensionskasse hat den Anwartschaftsberechtigten jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich von der Beitrags- und Kapitalentwicklung, den einbehaltenen Verwaltungskosten sowie über die erworbenen verfallbaren und unverfallbaren Ansprüche zu informieren. Diese Information hat auch eine Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen zu enthalten. Weiters hat die Pensionskasse den Anwartschaftsberechtigten über die Veranlagung und die Performance der VRG sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu berichten.

Die Leistungsberechtigten sind von der Pensionskasse jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich über die Kapitalentwicklung und die einbehaltenen Verwaltungskosten zu informieren. Weiters hat die Pensionskasse die Leistungsberechtigten über die Veranlagung und die Performance der VRG sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten zu informieren. Darüber hinaus sind die Leistungsberechtigten bei jeder Änderung der Pensionsleistungen zu informieren.

Nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten kann nach Zustimmung der oder des Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten anstelle der schriftlichen Information auch eine gesicherte elektronische Zugriffsmöglichkeit auf diese Information bei der Pensionskasse ermöglicht werden.

Die Pensionskasse wird außerdem im Rahmen des Veranlagungsbeirats über die Höhe aller Kosten, die im Rahmen der Veranlagung angefallen sind, regelmäßig informieren.

Für alle Dienstleistungen, die von der Pensionskasse in Erfüllung der gesetzlichen Informationspflicht erbracht werden, sind keine Kosten zu verrechnen.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Pensionskasse, sofern eine Änderung der einschlägigen Rechtsvorschriften dies optional vorsieht, folgende Unterlagen für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zur Verfügung zu stellen:

- Eine Darstellung über die Veränderung/Neubewertung der Pensionsleistungen, die von der Pensionskasse regelmäßig zu verschicken ist.
- Einmal jährlich eine Information über das Ausmaß der Vergütung für die Veranlagung des Vermögens in Form einer Gesamtkostenquote (Total Expense Ratio).
- Quartalsweise das Veranlagungsergebnis der VRG zum jeweils aktuellen Stichtag und zu Vergleichszwecken den Wert des korrespondierenden Aggregates aus den Auswertungen der Österreichischen Kontrollbank.
- Alle weiteren zusätzlich vom Gesetz vorgeschriebenen Informationen einschließlich zukünftiger Gesetzesnovellen

b. Vertragsinformation: Die Pensionskasse hat den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen über den Inhalt des Pensionskassenvertrages Auskunft zu erteilen.

c. Vertragsänderungen: Die Pensionskasse hat die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und die Betriebsräte über jede, für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten relevante, inhaltliche Änderung des Pensionskassenvertrages zu informieren.

d. Prüfberichte: Die Pensionskasse hat dem Arbeitgeber und den Betriebsräten den Prüfbericht des Prüfactuars der Pensionskasse bzw. die Kurzfassung des Berichtes (§ 21 Abs. 8 PKG) und den Rechenschaftsbericht auf Verlangen unverzüglich zu übermitteln.

e. Geschäftsplan: Erfolgte Änderungen des Geschäftsplanes sind von der Pensionskasse innerhalb von drei Wochen ab Änderungszeitpunkt dem Arbeitgeber sowie den Betriebsräten in schriftlicher Form mitzuteilen.

[2] Die Vereinbarung weiterer Details der Informationspflichten bleibt den Parteien des Pensionskassenvertrages vorbehalten.

§ 18

Informationspflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Pensionskasse über alle für die Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und Daten sowie deren Änderung unverzüglich schriftlich zu informieren. Die meldepflichtigen Daten sind in Abstimmung zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse festzulegen; Details hinsichtlich der Datenübermittlung sind im Rahmen des Organisationsbeirats gesondert zu vereinbaren. Der Arbeitgeber hat insbesondere auch die die Anwartschaftsberechtigten betreffenden Meldungen an die Pensionskasse weiterzuleiten.

[2] Erfolgen diese Mitteilungen gemäß Abs. 1 an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so hat allfällige Nachteile daraus der Arbeitgeber zu tragen. Die Änderung von Daten im Sinne des Abs.

1 führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften oder Leistungsansprüchen, wenn der Pensionskasse die Änderung nachweislich zur Kenntnis gebracht wurde.

(3) Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse alle Änderungen bzw. die Beendigung dieser Vereinbarung unverzüglich schriftlich mitzuteilen und gegebenenfalls mit der Pensionskasse über eine eventuelle Anpassung des Pensionskassenvertrages zu beraten.

(4) Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind durch den Arbeitgeber über den Abschluss eines Pensionskassenvertrages und dessen wesentliche Inhalte gemäß § 19 Abs 2 PKG zu informieren.

(5) Neben der Pensionskasse selbst ist auch der Arbeitgeber verpflichtet, den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen Auskunft über den Inhalt des Pensionskassenvertrages zu erteilen (siehe § 17 Abs 1 lit b) und die Anwartschaftsberechtigten über jede spätere Änderung des Pensionskassenvertrages, sofern sie davon betroffen sind, zu informieren (siehe § 17 Abs 1 lit c). Die Information der Leistungsberechtigten über spätere Änderungen des Pensionskassenvertrages hat ausschließlich über die Pensionskasse zu erfolgen.

§ 19

Informationspflichten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

(1) Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind verpflichtet, die Pensionskasse über alle für die Beiträge, Anwartschaften und Leistungen maßgeblichen Umstände und Daten sowie deren Änderung - sofern sie dem Arbeitgeber nicht bekannt oder von diesem nicht bereits der Pensionskasse gemäß § 17 Abs. 1 zu melden sind - unverzüglich schriftlich zu informieren. Die meldepflichtigen Daten sind in Abstimmung zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse festzulegen. Solange Anwartschaftsberechtigte in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, haben die Meldungen an die Pensionskasse über den Arbeitgeber zu erfolgen.

(2) Anwartschaftsberechtigte, die eigene Beiträge zahlen, sind verpflichtet, die Pensionskasse über den Arbeitgeber entsprechend der Vorgaben in § 5 schriftlich zu informieren, wenn eine Erhöhung, Einschränkung, Aussetzung bzw. Einstellung der Beitragszahlungen beabsichtigt wird.

(3) Die Information der Pensionskasse gemäß Abs. 2 durch den einzelnen Anwartschaftsberechtigten hat über den Arbeitgeber zu erfolgen.

(4) Erfolgen diese Mitteilungen gemäß Abs. 1 bis 3 an die Pensionskasse unrichtig, verspätet oder gar nicht, so haben allfällige Nachteile daraus der Arbeitgeber bzw. die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu tragen. Die Änderung von Daten im Sinne des Abs. 1 führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften oder Leistungsansprüchen, wenn der Pensionskasse die Änderung nachweislich zur Kenntnis gebracht wurde.

(5) Die Pensionskasse ist berechtigt, von den Leistungsberechtigten jederzeit Nachweise zu verlangen, die ihr die Kontrolle über den Umfang und die Fortdauer der Leistungsberechtigung ermöglichen. Der Nachweispflicht über den Umstand, dass Leistungsberechtigte am Leben sind, wird durch die Eröffnung eines Pensionskontos bzw. der Führung eines gemeinsamen Pensionskontos bei Ehepartnern genüge getan.

über das nur die/der Leistungsberechtigte bzw. der/die EhepartnerIn oder der/die gesetzliche/r VertreterIn verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf.

[6] Befindet sich der Wohnsitz von Leistungsberechtigten im Ausland, haben sie zudem jährlich eine von der jeweiligen österreichischen Auslandsvertretung beglaubigte Lebensbestätigung an die Pensionskasse zu übermitteln.

[7] Leistungsberechtigte können nicht verlangen, dass die Pensionsleistungen auf eine andere Weise als durch Überweisung auf ein Pensionskonto erbracht werden.

§ 20

Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen und Verjährung

[1] Die Parteien dieser BV halten fest, dass die Pensionskasse berechtigt ist,

- a. zu Unrecht erbrachte Leistungen zurückzufordern, wenn Leistungs- (Zahlungs-) empfänger den Bezug durch bewusst unwahre Angaben, bewusste Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten herbeigeführt haben bzw. sie erkennen mussten, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte;
- b. ihren Rückforderungsanspruch mit dem Leistungsanspruch der Leistungsberechtigten, bzw. nach deren Tod mit den Ansprüchen ihrer Hinterbliebenen aufzurechnen.

[2] Rückforderungsansprüche und Ansprüche auf rückständige Pensionsleistungen verjähren binnen drei Jahren nach ihrer Entstehung.

§ 21

Einstellen (Widerruf) der Beitragszahlung

[1] Gemäß § 6 Abs. 1 BPG kann der Arbeitgeber, falls sich seine wirtschaftliche Lage nachhaltig so verschlechtert, dass die Zahlung der Beiträge an die Pensionskasse eine Gefährdung des Weiterbestandes des Arbeitgebers zur Folge hätte, die Beitragszahlung einstellen. Dies ist der Pensionskasse mindestens einen Monat vor dem Einstellen der Beitragszahlung mitzuteilen.

[2] Mindestens drei Monate vor dem Einstellen ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat darüber zu beraten. Die Betriebsräte können der Beratung fachkundige Personen beiziehen, die über alle ihnen bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren haben.

[3] Die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften bleiben den Anwartschaftsberechtigten erhalten.

[4] Anwartschaftsberechtigte können nach dem Widerruf von der Pensionskasse wahlweise Folgendes verlangen:

- a. Die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft. Bei Eintritt des Leistungsfalles haben die Leistungsberechtigten einen Anspruch gegen die Pensionskasse, der sich

aus dem im Zeitpunkt des Widerrufs vorhandenen Unverfallbarkeitsbetrag unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und der anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsanfall ergibt.

- b. Die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht.
- c. Die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen; lit. a, 2. Halbsatz, gilt sinngemäß.

Die gewählte Variante ist der Pensionskasse von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer schriftlich bekannt zu geben, ansonsten die bis zur Einstellung der Beitragszahlung erworbene Anwartschaft beitragsfrei gestellt wird.

[5] Sofern der Barwert des Auszahlungsbetrages im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, sind Anwartschaftsberechtigte auf ihr Verlangen hin abzufinden.

§ 22

Einschränken oder Aussetzen der Beitragszahlung

[1] Gemäß § 6 Abs. 6 BPG kann der Arbeitgeber bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe die Beitragszahlung temporär einschränken oder aussetzen; dies ist der Pensionskasse mindestens 1 Monat vor Wirksamkeit der Änderung mitzuteilen.

[2] Mindestens drei Monate vor dem Einschränken bzw. Aussetzen der Beitragszahlung ist zwischen dem Arbeitgeber und den Betriebsräten darüber zu beraten. Die Betriebsräte können auch in diesem Fall der Beratung fachkundige Personen beiziehen, die über alle ihnen bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren haben.

[3] Bei Einschränken oder Aussetzen der Beiträge des Arbeitgebers können die Anwartschaftsberechtigten

- a. ihre Beiträge gleichfalls aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken,
- b. ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiter entrichten oder
- c. (auch) die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen.

[4] Sobald die zwingenden wirtschaftlichen Gründe, die zum Aussetzen bzw. Einschränken der laufenden Beitragsleistungen geführt haben, nicht mehr vorliegen, sind die Beitragsleistungen zum nächsten Zahlungstermin wieder in der ursprünglichen Höhe aufzunehmen.

§ 23

Beendigung des Pensionskassenvertrages

[1] Eine Kündigung des Pensionskassenvertrages durch den Arbeitgeber oder durch die Pensionskasse oder eine einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages ist nur zulässig und rechtswirksam, wenn eine Übertragung der gemäß Abs. 3 zu übertragenden Vermögensteile auf eine andere Pensionskasse, eine Einrichtung nach § 5 Z. 4 PKG oder eine betriebliche Kollektivversicherung eines zum Betrieb der Lebensversicherung im Inland berechtigten Versicherungsunternehmens sichergestellt ist. Die

Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages kann rechtswirksam für alle von diesem Pensionskassenvertrag erfassten Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erfolgen.

[2] Die Kündigungsfrist für den Pensionskassenvertrag durch den Arbeitgeber oder die Pensionskasse beträgt 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 Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Pensionskassenvertrages liegt.

[3] Der Wert der im Falle der Kündigung zu übertragenden Vermögensteile ist im Pensionskassenvertrag festzulegen. Das Ausmaß ermittelt sich innerhalb des gesetzlichen Rahmens entsprechend dem Offert des Bestbieters. Von der Beendigung des Pensionskassenvertrages werden zum Beendigungszeitpunkt bestehende Leistungsansprüche nicht erfasst.

§ 24

Wechsel zwischen Pensionskasse und anderer betrieblicher Vorsorgeeinrichtung

[1] Der Wechsel einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitnehmers in eine andere betriebliche Vorsorgeeinrichtung ist in § 5 Abs. 2 und 3, sowie in § 6 Abs. 3 Betriebspensionsgesetz geregelt.

[2] Sollte eine Novelle zum Betriebspensions- und/oder Pensionskassengesetz eine Verbesserung der Durchlässigkeit der Vorsorgesysteme zulassen (wie z.B. den individuellen Wechsel des einzelnen Anwartschaftsberechtigten in eine Betriebliche Kollektivversicherung), werden diese Verbesserungen zum integrierten Bestandteil des Pensionskassenvertrages.

§ 25

Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse

Die Parteien dieser BV halten fest, dass die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse unter Berücksichtigung der Bestimmungen des PKG, insbesondere den §§ 27 bis 29 PKG, und der Satzung der Pensionskasse in folgender Weise im Pensionskassenvertrag festzulegen ist:

1. Hauptversammlung:

Die Pensionskasse wird einmal jährlich eine ordentliche Hauptversammlung einberufen. Jede bzw. jeder Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigte hat, wie die Dienstgeber auch, das Recht, an der Hauptversammlung teilzunehmen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Information an den AG, der die Bekanntmachung im „Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien“ veranlasst.

2. Aufsichtsrat:

2.1. Steht zumindest ein Aufsichtsratsmandat zur Verfügung, entsendet die Gesamtheit der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der VRG aus ihrem Kreis Mitglieder in den Aufsichtsrat der Pensionskasse.

- 2.2. Diese Aufsichtsratsmitglieder werden entsprechend den dafür geltenden Bestimmungen (PKG, Satzung, Aufsichtsrat Wahlordnung) der Pensionskasse gewählt. Die PK hat den AG über die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder rechtzeitig zu informieren. Der Wahl liegen Wahlvorschläge zu Grunde, die jede bzw. jeder Wahlberechtigte bzw. Beauftragte schriftlich beim Vorstand der Pensionskasse einbringen kann. Wahlberechtigt sind alle Anwartschaftsberechtigten und die Leistungsberechtigten gemäß § 5 Z. 2 und 1 PKG. Beauftragt zur Ausübung dieses Wahlrechts sind die Betriebsräte.
3. **Veranlagungsbeirat:**
Der Veranlagungsbeirat für eine eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft des Arbeitgebers wird von zwei vom Arbeitgeber namhaft zu machenden Personen sowie von zwei von den Betriebsräten namhaft zu machenden Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, beschickt. Der Veranlagungsbeirat gibt sich bei der ersten konstituierenden Sitzung eine Geschäftsordnung.
Der Beirat hat folgende Aufgaben und Rechte:
- 3.1. Die Erstattung von Vorschlägen über die Veranlagungspolitik in der VRG unter Bedachtnahme der in den Bestimmungen des § 8 Abs. 3 und 6 BV definierten Vorgaben;
 - 3.2. Die Einsicht in den Jahresabschluss und in den Rechenschaftsbericht der betreffenden Veranlagungs- und Risikogemeinschaft;
 - 3.3. Informationsrechte gegenüber der Pensionskasse hinsichtlich der die VRG betreffenden Geschäfte;
 - 3.4. Unterstützung der laufenden Zusammenarbeit zwischen den durch die Mitglieder vertretenen Gruppen;
 - 3.5. Abänderung der Geschäftsordnung.
4. **Organisationsbeirat:**
Die Pensionskasse richtet einen Organisationsbeirat ein.
Der Organisationsbeirat für eine eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft des AG wird von zwei vom AG und von zwei von den Betriebsräten namhaft zu machenden Personen beschickt. Zumindest eine der vom AG namhaft gemachten Personen muss der Gruppe der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten angehören.
Der Organisationsbeirat besteht aus 8 Personen einschließlich der Pensionskassenvertreter und gibt sich bei der ersten konstituierenden Sitzung eine Geschäftsordnung.
- Zu den Tätigkeiten des Organisationsbeirates zählen
- 4.1. Grundsätze der Reservepolitik
 - 4.2. Möglichkeiten der Pensionsanpassung
 - 4.3. Themen der Serviceleistungen und Informationspolitik gegenüber dem Arbeitgeber, den Betriebsräten, den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten
 - 4.4. Rationalisierung des Datenaustausches
 - 4.5. Form und Inhalt von Informationsunterlagen
 - 4.6. Reaktionen auf Gesetzesänderungen und Verordnungen

an die Pensionskasse und der Verarbeitung durch diese bzw. durch einen Dienstleister im Sinne des Datenschutzgesetzes zum Zweck der Verwaltung und Feststellung der Anwartschaften und Leistungsansprüche zu.

§ 27

Änderung und Auflösung der Vereinbarung

[1] Die einvernehmliche Auflösung oder Abänderung dieser Vereinbarung ist möglich. Änderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

[2] Über allfällige Änderungen hat der Arbeitgeber die Pensionskasse unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen und gegebenenfalls den Pensionskassenvertrag entsprechend anzupassen.

[3] Nicht geregelte Punkte oder ungültige Bestimmungen in dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Gültigkeit der Gesamtvereinbarung. Der Arbeitgeber und die Betriebsräte verpflichten sich in so einem Fall, die nicht geregelte oder ungültige Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, die dem Sinn dieser Betriebsvereinbarung entspricht.

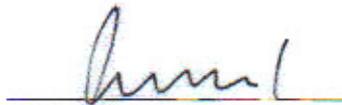
§ 28
Schlussbestimmung

Auf nicht geregelte Punkte finden der Geschäftsplan der Pensionskasse bzw. die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Pensionskassen- und das Betriebspensionsgesetz in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Beabsichtigte Änderungen des Geschäftsplanes sind von der Pensionskasse spätestens vier Monate vor dem Änderungszeitpunkt dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in schriftlicher Form mitzuteilen. Die zur Erfüllung dieser Informationspflicht vorgesehene Frist von vier Monate vor Durchführung einer beabsichtigten Änderung verkürzt sich entsprechend, sofern die Pensionskasse aufgrund eines behördlichen Auftrages zwingend eine kurzfristigere Änderung des Geschäftsplanes durchzuführen hat.

Soweit die Parteien des Pensionskassenvertrages eine wesentliche Änderung des Pensionskassenvertrages (z.B die Änderung der Verwaltungskosten) beabsichtigen, verpflichtet sich der Arbeitgeber zur vorherigen diesbezüglichen Rücksprache mit den Betriebsräten.

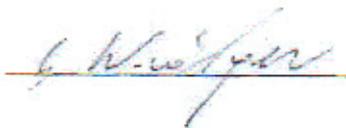
Wien, am 13. Jänner 2011

Für die Medizinische Universität Wien:



o.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz
Rektor

Für den Betriebsrat für das
Allgemeine Universitätspersonal:



Für den Betriebsrat für das
wissenschaftliche Universitätspersonal

