

Betriebsvereinbarung über die Einrichtung einer Pensionskasse

gemäß Kollektivvertrag und Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge

Abschnitt I

§ 1 Vertragsparteien

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (kurz AAU), vertreten durch den Rektor, der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal in Vertretung der wissenschaftlichen und allgemeinen ArbeitnehmerInnen der Alpen-Adria-Universität, der Betriebsausschuss.

§ 2 Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen der AAU, die gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (kurz KV) sowie des Zusatzkollektivvertrages für die Altersvorsorge (kurz Z-KV Altersvorsorge) in das einzurichtende Pensionskassensystem einbezogen werden. 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.

(2) Für die vom Arbeitgeber angebotene Risikoversorgung im Rahmen der Pensionskasse ist keine Risikoprüfung der ArbeitnehmerInnen erforderlich. Die Teilnahme an einer erhöhten Risikoversorgung, die von den ArbeitnehmerInnen individuell in Anspruch genommen werden kann, kann vom Ergebnis einer Risikoprüfung, sofern sie von der Pensionskasse gefordert wird, abhängig gemacht werden.

(3) Im Übrigen werden mit der Teilnahme an diesem Pensionskassenvorsorgeprogramm keine weiteren arbeits-/dienstvertragsrechtlichen Bestimmungen eingeschränkt.

(4) Rechtsgrundlage für die Betriebsvereinbarung sind das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Pensionskassengesetz (PKG), das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (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.

§ 4 Leistungen

Im Rahmen dieses Pensionskassenprogrammes werden folgende Leistungen gewährt:

- a) Normale Altersrente
- b) Vorzeitige Altersrente
- c) Berufsunfähigkeitsrente: basierend auf einer reinen Beitragsverrentung oder alternativ projiziert bis zum 60. Lebensjahr

- d) Witwen-/Witwerrente: 30% der an RentenbezieherIn ausgezahlten Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente.
- e) Waisenrente: 10% für Halbwaise, 20% für Vollwaise bis zur Vollendung des 18. bzw. 27. Lebensjahres.

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

§ 5 Beitrag

(1) Die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge sind den §§ 73 und 76 Abs. 8 und 9 KV bzw. § 6 Z-KV Altersvorsorge zu entnehmen (Arbeitgeberbeiträge). 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/jede ArbeitnehmerIn nur für Zeiträume, in denen der/die ArbeitnehmerIn die Einbeziehungsvoraussetzungen erfüllt.

(2) Als Bemessungsgrundlage für Beiträge gilt in Zeiten der Schutzfrist nach Mutterschutzgesetz die gem. § 7 Abs. 4 BMSVG zu ermittelnde Bemessungsgrundlage.

(3) Die Möglichkeit der ArbeitnehmerInnen zur Leistung eigener Beiträge ist in den §§ 74 KV iVm. § 7 Z-KV Altersvorsorge geregelt (Arbeitnehmerbeiträge). Während entgeltfreier Zeiten (Karenzierungen, Sabbatical, Bildungs- und Studienurlaub etc.) ist der Arbeitgeber von der Einzahlung der Beiträge befreit, es steht jedoch der/dem ArbeitnehmerIn frei, ihre/seine Beiträge weiterhin einzuzahlen.

(4) Soweit der Arbeitnehmerbeitrag das gesetzlich zulässige Ausmaß überschreitet (z.B. Prämienantrag gemäß § 108a EStG liegt nicht vor oder ist unzulässig), wird der Arbeitnehmerbeitrag auf das höchstmögliche zulässige Ausmaß gekürzt; die Verrechnung erfolgt über den Arbeitgeber. Eine allfällige Prämie gemäß § 108a EStG kann von der Pensionskasse als Arbeitnehmerbeitrag dem Arbeitnehmerkonto bei der Pensionskasse gutgeschrieben werden.

(5) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmerbeiträge (inklusive der darauf entfallenden Versicherungssteuer) einzubehalten und gemeinsam mit den Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse zu zahlen. In Zeiten, in denen Beiträge nur vom/von der ArbeitnehmerIn erbracht werden, werden diese vom/von der ArbeitnehmerIn direkt in die Pensionskasse eingezahlt.

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

(7) Die Zahlung der laufenden Beiträge erfolgt monatlich, 12 mal nachschüssig, fällig zu dem auf den jeweiligen Auszahlungszeitpunkt der Bezüge folgenden Monatsletzten, wobei die Zahlung innerhalb von 15 Tagen ab Fälligkeit erfolgt.

(8) Die vereinbarten Arbeitgeberbeiträge verstehen sich inklusive der im Pensionskassenvertrag vereinbarten Kosten und inklusive Versicherungssteuer.

§ 6 Freiwillige Leistungen der AAU

Festgehalten wird, dass die AAU keine Zahlungen in die Pensionskasse leistet, zu der sie gesetzlich nicht verpflichtet ist oder sich nicht durch vertragliche Regelungen oder Einzelabsprachen verpflichtet hat.

§ 7 Normale und vorzeitige Altersrente

(1) Normaler Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 65. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt. Die normale Altersrente gebührt ab Erreichen des normalen Pensionierungszeitpunkts, sofern das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aufgrund der Verrentung der bei Pensionsbeginn vorhandenen Deckungsrückstellung.

(2) Vorzeitiger Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 55. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt. Die vorzeitige Altersrente gebührt ab Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunkts, sofern das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet ist. Die Höhe der Altersrente ergibt sich aufgrund der Verrentung der bei Pensionsbeginn vorhandenen Deckungsrückstellung.

(3) Bei der normalen und vorzeitigen Altersrente handelt es sich um eine lebenslanglich zahlbare Rente mit Hinterbliebenenübergang.

§ 8 Berufsunfähigkeitsrente

(1) Eine Berufsunfähigkeitsrente (kurz BUR) gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber aufgrund von Berufsunfähigkeit vor Vollendung des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes. Berufsunfähigkeitsrente gebührt einer/einem ArbeitnehmerIn, wenn Berufsunfähigkeit oder Invalidität iSd §§ 254 und 271 ASVG durch den zuständigen Sozialversicherungsträger oder eine ausländische Behörde bescheidmäßig festgestellt wurde. Sie wird für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens jedoch bis zum Erreichen des normalen Pensionsalters, bezahlt und wird nach Erreichen des Pensionsalters in eine Altersrente umgewandelt. Bei Eintritt der Berufsunfähigkeit nach Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes wird eine vorzeitige Alterspension ausbezahlt.

(2) Bei Einbeziehung kann der/die ArbeitnehmerIn einmalig zwischen zwei Modellen der Berufsunfähigkeits-/Hinterbliebenenleistung wählen. Die Entscheidung ist bei Einbeziehung innerhalb von 4 Wochen ab Aufforderung durch den Arbeitgeber zu treffen. Wird von der/vom ArbeitnehmerIn keine Entscheidung innerhalb der Frist getroffen, wird er/sie automatisch dem Modell „Variante 1“ zugeordnet. Ein späterer Wechsel von Variante 1 in Variante 2 ist nicht möglich.

(3) Höhe der Berufsunfähigkeitsrente:

a) Variante 1 (reine Beitragsverrentung):

Die bis zum Eintritt der Berufsunfähigkeit vorhandene Deckungsrückstellung wird in eine Rente umgewandelt.

b) Variante 2 (Projektion auf 60 Jahre):

Die BUR besteht aus 2 Teilen:

- die bis zum Eintritt der Berufsunfähigkeit vorhandene Deckungsrückstellung wird in eine Rente umgewandelt;
- zusätzlich dazu wird der vor Eintritt der Berufsunfähigkeit zuletzt geleistete Jahresbeitrag des Arbeitgebers auf das Lebensalter von 60 Jahren, mit Berücksichtigung einer laufenden Verzinsung von 3% p.a, hochgerechnet (fiktive Deckungsrückstellung).

(4) Der Barwert der Berufsunfähigkeitsrente (Hinterbliebenenrente), der von der Pensionskasse ohne Risikoprüfung übernommen wird, ist beschränkt mit EUR 514.534,57 je Anwartschaftsberechtigten (kurz AWB) und wird nicht angepasst.

(5) 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. Eine/Ein ArbeitnehmerIn, 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.

(6) Für Zeiten der Krankheit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus bleibt der erhöhte Risikoschutz bis zum Ende der Erkrankung, maximal aber ein Jahr weiter aufrecht. Ansonsten erfolgt bei Ruhen der Beitragsleistung keine Fortrechnung der Beiträge.

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

- a) unmittelbar oder mittelbar durch Kriegsereignisse
- b) unmittelbar oder mittelbar durch Teilnahme an Aufruhr oder innerer Unruhe, es sei denn, der AWB ist von Berufs wegen zu deren Bekämpfung verpflichtet;
- c) 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.

(8) 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.

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

§ 9 Witwen-/Witwerrente

(1) Im Falle des Todes als aktive/r ArbeitnehmerIn oder als RentenbezieherIn erhält der/die hinterbliebene EhepartnerIn eine lebenslange Witwen-/Witwerrente (unabhängig von einer allfälligen Wiederverheiratung bzw. Aufnahme einer neuen Partnerschaft/Lebensgemeinschaft).

(2) Ansprüche auf Witwen-/Witwerrente gelten entsprechend auch für eingetragene Partnerschaften im Sinne des Eingetragene-Partnerschaft-Gesetz (EPG) sowie für gleich- oder andersgeschlechtliche LebensgefährtenInnen, sofern ein gemeinsamer Haushalt für die Dauer von drei Jahren durchgehend geführt wurde und der Hauptwohnsitz durch einen Meldezettel dokumentiert ist (= Lebensgemeinschaft). Die eingetragene Partnerschaft ist durch die entsprechende Urkunde zu belegen. Es kann nur eine Person Anspruch auf Witwen-/Witwerrente haben, wobei Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft einer Lebensgemeinschaft vorgeht. Weisen mehrere Personen einen Meldezettel zum Nachweis einer Lebensgemeinschaft vor, gilt die Person mit dem jüngsten Meldezettel als Lebensgefährte.

(3) Im Falle des Todes als RentenbezieherIn beträgt die Witwen-/Witwerrente 30% der an den Verstorbenen ausbezahlten Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente.

(4) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und vor Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Witwen-/Witwerrente 30% der fiktiven BU-Rente, d.h. der Rente, die der/die MitarbeiterIn bezogen hätte, wenn er/sie zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden wäre.

(5) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und nach Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Witwen-/Witwerrente 30% der fiktiven Altersrente.

(6) Witwen-/Witwerrente gebührt nicht, wenn die Ehe bzw. eingetragene Partnerschaft im Zeitpunkt des Ablebens des AWB oder des Leistungsberechtigten (kurz LB) nicht seit mindestens einem Jahr ununterbrochen bestanden hat. Davon ausgenommen gebührt Witwen-/Witwerrente, wenn das Ableben der oder des AWB bzw. LB durch einen Unfall oder akut auftretende Krankheit, die im letzten Jahr vor Ableben des AWB bzw. LB und nach der Schließung der Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft aufgetreten ist, bedingt ist, sofern die oder der AWB bzw. LB seine Zustimmungserklärung zu Nachforschungen seitens der Pensionskasse bei Versicherungsträgern, Ärzten etc. über seinen Tod hinaus gegeben hat.

(7) Keine Witwen-/Witwerrente gebührt, wenn die Ehe/eingetragene Partnerschaft bzw. Lebensgemeinschaft erst nach Eintritt der Alters-/Berufsunfähigkeitspensionierung geschlossen wurde.

§ 10 Waisenrente

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

(2) Die Höhe der Waisenrente im Falle des Todes als Alters- oder BU-Rentenbezieher beträgt pro Kind für Halbweisen 10% und für Vollweisen 20% der vom Verstorbenen bezogenen Rente. Nach einer oder einem LB gebührt Waisenrente nur dann, wenn die Kindeseigenschaft bereits vor Inanspruchnahme der Eigenpension gegeben war.

(3) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und vor Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Waisenrente pro Kind für Halbweisen 10% und für Vollweisen 20% der fiktiven BU-Rente.

(4) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis und nach Vollendung des 55. Lebensjahres beträgt die Waisenrente pro Kind für Halbweisen 10% und für Vollweisen 20% der fiktiven Altersrente.

(5) Für die Bemessung der Waisenrente ist die Halb-/Vollweiseneigenschaft zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Pensionszahlung maßgebend.

§ 11 Maximierung der Hinterbliebenenrenten

(1) 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.

(2) Die Festsetzung erfolgt einmalig zum Leistungsfall.

§ 12 Rentenzahlungsmodus

(1) Die Erbringung der Versorgungsleistungen erfolgt auf schriftlichen Antrag der/des ArbeitnehmerIn bzw. seiner Hinterbliebenen an die Pensionskasse. Wird von/vom der ArbeitnehmerIn ein Antrag bis zum 31.1. des laufenden Jahres gestellt, können Ansprüche rückwirkend ab Beginn des vorangegangenen Geschäftsjahres geltend gemacht werden. Bei Antragstellung nach dem 31.1. können Ansprüche längstens bis zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres geltend gemacht werden. 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 Monatser-

ten eintreten, so fallen die Versorgungsleistungen mit diesem Zeitpunkt an. Die/der ArbeitnehmerIn hat das Recht, den erstmaligen Anfall der Alterspension zu einem späteren als dem genannten Zeitpunkt zu beantragen.

(2) Die Auszahlung der Renten durch die Pensionskasse erfolgt wie folgt: An jedem ersten Banktag im Monat werden die jeweils gebührenden Monatsleistungen im Ausmaß von 1/14 der vorgesehenen jährlichen Versorgungsleistungen an die LB/Hinterbliebenen überwiesen. Darüber hinaus wird am ersten Banktag der Monate Juni und Dezember jeweils eine zusätzliche Monatsleistung überwiesen. Die gesetzlichen Abzüge sind grundsätzlich von der Pensionskasse zu veranlassen, bei Mehrfachbezügen hat der LB/Hinterbliebene 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 letzte Zahlung erfolgt für den Monat, in dem der Anspruch auf Rentenzahlung erlischt. Die Versorgungsleistungen werden nur auf legitimierte Konten (Girokonten) des LB/Hinterbliebenen gutgeschrieben, über die nur der jeweilige LB/Hinterbliebene oder sein gesetzlicher Vertreter verfügungs- und zeichnungsberechtigt sein darf. Abweichende Vereinbarungen über die Auszahlungsmodalitäten sind gegebenenfalls zwischen dem LB/Hinterbliebenen und der Pensionskasse zu treffen.

§ 12a Barabfindung

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

§ 12b Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

(1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen zurückzufordern, insbesondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflichten (§ 17) herbeigeführt wurde oder zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührte.

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

§ 13 Unverfallbarkeit

(1) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (egal aus welchem Grunde) werden sämtliche Anwartschaften, das sind 100% der Deckungs- und Schwankungsrückstellung aufgrund der vom Arbeitgeber bzw. vom/von der ArbeitnehmerIn 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.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin vor dem Leistungsfall, kann er/sie gemäß § 5 (2) BPG:

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

- b) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in die Pensionskasse, in die betriebliche Kollektivversicherung, in eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 PKG, oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;
- c) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;
- d) die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der AWB seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
- e) die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens fünf Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns stattfindet.

Die gewählte Alternative ist der Pensionskasse schriftlich bekannt zu geben. Gibt der AWB binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umzuwandeln (§ 5 (3) BPG).

§ 14 Finanzierung

Der Arbeitgeber wird einen Pensionskassenvertrag mit der Valida Pension AG abschließen. Diesem Pensionskassenvertrag liegt ein Rechnungszins von derzeit 3% p.a. zugrunde. Weiters handelt es sich dabei um einen Vertrag ohne Mindestertragsrücklage (MERL).

§ 15 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 Veranlagungsergebnisses und des versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse sowie unter Berücksichtigung des Rechnungszinses (derzeit 3 % p.a.) 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) Bei der Anpassung kann es zu einer Rentenerhöhung oder -kürzung kommen bzw. kann die Rente in ihrer Höhe auch unverändert bleiben.

(3) Die Versorgungsleistungen können auch bei einer von der Finanzmarktaufsichtsbehörde verfügten, genehmigten oder zugelassenen Änderung der Rechnungsgrundlagen angepasst werden.

§ 16 Widerruf

(1) Der Arbeitgeber kann die Beitragszahlung einstellen, wenn sich die wirtschaftliche Lage so wesentlich verschlechtert, dass seine Aufrechterhaltung der Pensionskassenzusage eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte.

(2) Der Arbeitgeber kann die laufende Beitragszahlung vorübergehend aussetzen oder einschränken, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen.

§ 17 Informationspflichten

Informationspflichten der Pensionskasse

Die Pensionskasse stellt jedem/jeder ArbeitnehmerIn 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/von der ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen auch bei aufrechtem Arbeitsverhältnis direkt von der Pensionskasse zugestellt.

Informationspflichten der ArbeitnehmerInnen/LB

(1) Der/Die ArbeitnehmerIn bzw. seine/ihre anspruchsberechtigten Hinterbliebenen sind verpflichtet, die Pensionskasse über jegliche Änderung der persönlichen Lebensumstände umgehend zu informieren, so diese einen Einfluss auf die Leistungen gemäß dieser Pensionskassenzusage haben könnten. Diese Information ist umgehend und unaufgefordert beizubringen und erfolgt während der Dauer des aufrechten Arbeitsverhältnisses über den Arbeitgeber. ArbeitnehmerInnen/LB sind verpflichtet, 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 Pensionskasse trifft keine Pflicht zur Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit und Vollständigkeit der Meldungen. Die Änderung der Daten führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich schriftlich oder nachweislich elektronisch zur Kenntnis gebracht wurden.

(2) Falls von der Pensionskasse verlangt, sind entsprechende Nachweise beizubringen. Widersetzt sich der Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte dieser Aufforderung, so führt dies zu einem Verlust der entsprechenden Anwartschaft bzw. des Leistungsanspruchs.

(3) Die Pensionskasse ist berechtigt, von LB und ArbeitnehmerInnen, die nicht mehr Arbeitnehmer des aufgrund dieser Betriebsvereinbarung beitragsleistenden Arbeitgebers sind, maximal einmal jährlich die Übersendung einer Lebensbestätigung zu verlangen.

Informationspflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine ordnungsgemäße Beitragszahlung und Datenmeldung für alle teilnahmeberechtigten ArbeitnehmerInnen an die Pensionskasse Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die seitens der Pensionskasse von den ArbeitnehmerInnen benötigten Erklärungen und Unterlagen unverzüglich an die Pensionskasse zu übermitteln; die Erklärung betreffend das Mehrphasenmodell und die Modellwahl gemäß § 8 übermittelt der/die ArbeitnehmerIn direkt an die Pensionskasse.

(2) Der Arbeitgeber informiert die ArbeitnehmerInnen / LB sowie den Betriebsrat über den Abschluss und den Inhalt des Pensionskassenvertrages. Eventuelle Änderungen und Anpassungen des Pensionskassenvertrages werden nach Möglichkeit gemeinsam mit dem Betriebsrat vorgenommen. Die ArbeitnehmerInnen / LB sind berechtigt, Auskünfte über den Inhalt des Pensionskassenvertrages zu verlangen.

(3) Der Arbeitgeber ist weiters verpflichtet, von der vorliegenden Betriebsvereinbarung erfasste ArbeitnehmerInnen über die Inhalte dieser Betriebsvereinbarung unverzüglich zu informieren.

§ 18 Datenschutz

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

§ 19 Verpfändung, Beleihung, Abtretung

(1) Der/Die ArbeitnehmerIn bzw. seine/ihre 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.

§ 20 Mehrphasenmodell

(1) Optional kann dem/der ArbeitnehmerIn der Einstieg/Umstieg in ein Mehrphasenmodell ermöglicht werden. Die beiliegenden „Zusätzlichen Bestimmungen zum Valida Mehrphasenmodell“ (Abschnitt II) bilden einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

(2) Arbeitnehmer/innen haben der Pensionskasse innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab Aufforderung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, ob sie 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. Dies gilt auch für den Fall, dass die/der Arbeitnehmer/in aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bevor eine entsprechende Wahl getroffen wurde.

(3) 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“).

§ 21 Abänderung und Beendigung dieser Betriebsvereinbarung

(1) Diese Betriebsvereinbarung kann von jedem Vertragspartner jeweils zum Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer 3-monatigen Frist 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 Kündigungsstermin begründet wurden.

(4) Bei grundlegenden Rechtsänderungen, vor allem des gesetzlichen Pensionsrechts, des für diese BV relevanten EU-Rechts sowie bei Änderungen des BPG oder PKG werden die zuständigen Vertragsparteien dieser Betriebsvereinbarung die entsprechenden Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung erforderlichenfalls anpassen. Der Arbeitgeber veranlasst in diesem Fall die entsprechende Änderung des Pensionskassenvertrages.

(5) 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.

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.

Anlagen:

Anlage 1: Arbeitnehmer-Erklärungen

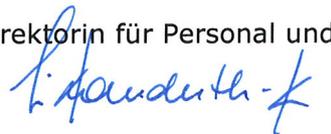
Anlage 2: Vorsorgevereinbarung

Klagenfurt, 31. Aug. 2011
.....
Ort, Datum

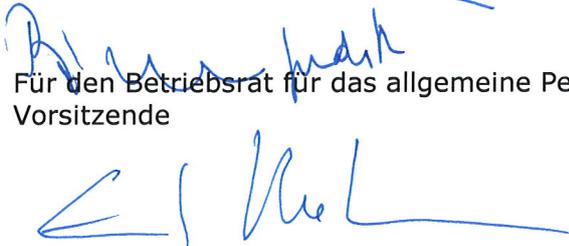
Für das Rektorat:
Rektor



Vizerektorin für Personal und Frauenförderung



Für den Betriebsrat für das allgemeine Personal:
Vorsitzende



Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal:
Vorsitzender



Für den Betriebsausschuss:
Vorsitzender