

Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

der

Universität Salzburg

3. Dezember 2013

Inhalt

1. Vertragspartner	3
2. Teilnahmebedingungen / Geltungsbereich	3
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Normales / vorzeitiges / aufgeschobenes Pensionsalter	4
5. Leistungen	4
6. Beitrag	4
6.1. Arbeitgeberinnenbeitrag für ArbeitnehmerInnen, die dem KV unterliegen	4
6.2. Arbeitgeberinnenbeitrag für ArbeitnehmerInnen, die dem Zusatz-KV unterliegen	5
6.3. ArbeitnehmerInnenbeitrag	6
6.4. Beitragszahlung	6
7. Beginn und Ende der Beitragspflicht der Arbeitgeberin	7
8. Veranlagung	7
9. Altersrente	8
9.1. Normale Altersrente	8
9.2. Vorzeitige Altersrente	8
9.3. Aufgeschobene Altersrente	8
9.4. Gemeinsame Bestimmungen zur Altersrente	8
10. Berufsunfähigkeitsrente	8
11. Hinterbliebenenrenten	9
11.1. Witwen-/Witwerrente	9
11.2. Weisenrente	9
11.3. Maximierung der Hinterbliebenenrenten	10
12. Rentenauszahlungsmodus	10
13. Barabfindung	10
14. Unverfallbarkeit	10
15. Finanzierung	11
16. Anpassung der laufenden Rentenzahlungen	11
17. Einstellen, Einschränken und Aussetzen der Beitragszahlung	11
18. Pflichten der Pensionskasse, der AWB/LB und der Arbeitgeberin	11
18.1. Informationspflichten der Pensionskasse	11
18.2. Pflichten der Arbeitgeberin	13
18.3. Pflichten der Arbeitnehmer	13
19. Kündigung des Pensionskassenvertrags, Beendigung und Abänderung der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung	13
19.1. Beendigung des Pensionskassenvertrages	13
19.2. Beendigung und Abänderung der Pensionskassen-Betriebs-Vereinbarung	14
20. Datenschutz	14
21. Verpfändung, Beleihung, Abtretung	14
22. Schlussbestimmungen	14
23. Inkrafttreten	15

1. Vertragspartner

Vertragspartner dieser Betriebsvereinbarung sind die Universität Salzburg (im Folgenden „Arbeitgeberin“ genannt), vertreten durch den Rektor, O. Univ. Prof. Dr. Heinrich Schmidinger, einerseits und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal, vertreten durch seinen Vorsitzenden, Ass.Prof. Mag. Dr. Drago Pintaric, sowie dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, vertreten durch seine Vorsitzende, MMag. Dr. Brigitte Krassnigg-Kircher (beide Betriebsräte im Folgenden „Betriebsräte“ genannt), andererseits.

2. Teilnahmebedingungen / Geltungsbereich

- (1) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die gem. dem vom Dachverband der Universitäten und dem ÖGB abgeschlossenen Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (datiert vom 5. Mai 2009, in der jeweils geltenden Fassung, im Folgenden „KV“ genannt) sowie dem 1. Nachtrag zum Kollektivvertrag (datiert vom 18. Jänner 2010) bzw. dem Zusatzkollektivvertrag für die Altersvorsorge (gleichermaßen datiert vom 5. Mai 2009, in der jeweils geltenden Fassung, im Folgenden „Zusatz-KV“ genannt) zur Einbeziehung in ein Pensionskassensystem teilnahmeberechtigt sind.
- (2) Das Pensionskassensystem gilt gemäß KV für ArbeitnehmerInnen, die länger als 24 Monate – mit einer insgesamt höchstens dreimonatigen Unterbrechung – in einem Arbeitsverhältnis zur Universität Salzburg stehen und deren Arbeitsverhältnis mit der Universität Salzburg nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Arbeitsverhältnis gem. § 126 Abs. 5 und 7 auf die Universität Salzburg übergeleitet wurde und die nicht geringfügig (§ 5 (2) ASVG) und nicht als Lehrling beschäftigt werden.
- (3) Der Zusatz-KV gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die in einem aufrechten, vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Universität Salzburg 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.
- (4) Die Teilnahme an der Pensionskassenvorsorge beginnt mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch mit 1. Oktober 2009.
- (5) Eine Teilnahme an der erhöhten Risikoversorgung kann vom Ergebnis einer Risikoprüfung abhängig sein, sofern diese von der Pensionskasse gefordert wird. Im Übrigen werden mit der Teilnahme an diesem Pensionskassenvorsorgeprogramm keine weiteren arbeits-/ dienstvertragsrechtlichen Bestimmungen eingeschränkt.

3. Begriffsbestimmungen

- (1) Anwartschaftsberechtigte sind ArbeitnehmerInnen oder ehemalige ArbeitnehmerInnen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses in Folge von Beiträgen der Arbeitgeberin und allenfalls auch

eigener Beiträge einen Anspruch auf eine zukünftige Leistung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und dem Pensionskassenvertrag haben.

- (2) Leistungsberechtigte sind ehemalige ArbeitnehmerInnen, denen die Pensionskasse entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und dem Pensionskassenvertrag bereits folgende Pensionen zu erbringen hat:
 - a) Eigenpensionen (insbesondere Alters- und Berufsunfähigkeitspension) oder
 - b) Hinterbliebenenpensionen (Witwen-, Witwer und Waisenpension) nach dem Ableben einer/s Anwartschaftsberechtigten oder Berechtigten aus einer Eigenpension
- (3) Hinterbliebene sind Angehörige einer/s Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten, die nach dem Ableben der/des Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten Leistungen von der Pensionskasse entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und dem Pensionskassenvertrag erhalten.

4. Normales / vorzeitiges / aufgeschobenes Pensionsalter

- (1) Normaler Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 60. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt..
- (2) Vorzeitiger Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der mit Erreichen des 55. Lebensjahres zusammenfällt oder darauf folgt.
- (3) Aufgeschobener Pensionierungszeitpunkt ist der Erste des Monats, der nach Erreichen des 60. Lebensjahres mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitgeberin zusammenfällt oder darauf folgt.

5. Leistungen

- (1) Im Rahmen dieses Pensionskassenprogrammes werden folgende Leistungen gewährt:
 - a) Normale Altersrente
 - b) Vorzeitige Altersrente
 - c) Aufgeschobene Altersrente
 - d) Berufsunfähigkeitsrente
 - e) Hinterbliebenenrente

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

6. Beitrag

6.1. Arbeitgeberinnenbeitrag für ArbeitnehmerInnen, die dem KV unterliegen

- (1) Die Arbeitgeberin erbringt ab Erfüllung der Teilnahmevoraussetzungen für die Dauer des beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisses, einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse gem. den Bestimmungen des KV; diese sind wie folgt:
 - a) für UniversitätsprofessorInnen: 10% des monatlichen Bruttobezuges

- b) für alle übrigen ArbeitnehmerInnen: 3 % des monatlichen Bruttobezuges bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage (HBG) gem. ASVG bzw. 10 % des monatlichen Bruttobezuges über der HBG gem. ASVG.
- (2) In Zeiten, in denen kein Entgeltanspruch besteht, ruht die Beitragszahlung der Arbeitgeberin.
- (3) Der monatliche Bruttobezug ist definiert als das jeweilige vertraglich vereinbarte Entgelt. Als vertraglich vereinbartes Entgelt sind jedenfalls Überzahlungen, Bezüge gem. § 76 (5) KV zu verstehen und Zulagen gem. §§ 57 – 60 KV.
- (4) Nach Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit hat die Arbeitgeberin für die teilnahmeberechtigten ArbeitnehmerInnen 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) Sämtliche Beiträge werden nur insofern erbracht, als sie einen von der Arbeitgeberin bereits zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge geleisteten Betrag übersteigen mit Ausnahme der Gehaltsumwandlung nach § 3 Abs. 1 lit. 15 EStG.
- (6) Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages einen Einmalbetrag gem. § 76 Abs. 9 KV für teilnahmeberechtigte ArbeitnehmerInnen, die Dienstzeiten nach dem 31.12.2003 aber vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages zurückgelegt haben, zu leisten; dieser beträgt für UniversitätsprofessorInnen 10% bzw. für alle übrigen ArbeitnehmerInnen 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.

6.2. Arbeitgeberinnenbeitrag für ArbeitnehmerInnen, die dem Zusatz-KV unterliegen

- (1) Die Arbeitgeberin erbringt für die Dauer des beitragspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses einen laufenden monatlichen Beitrag an die Pensionskasse gem. den Bestimmungen des Zusatz-KV; diese sind wie folgt:
 - a) für UniversitätsprofessorInnen: 10% des monatlichen Bruttobezuges
 - b) für alle übrigen ArbeitnehmerInnen: 0,75% des monatlichen Bruttobezuges
- (2) In Zeiten, in denen kein Entgeltanspruch besteht, ruht die Beitragszahlung der Arbeitgeberin.
- (3) Der monatliche Bruttobezug ist definiert als die Summe aller Geldbezüge mit Entgeltcharakter (gem. § 49 ASVG).
- (4) Darüber hinaus wird die Arbeitgeberin für ProfessorInnen gem. § 49f VBG für Zeiträume nach dem 30. September 2001 und für alle übrigen teilnahmeberechtigten ArbeitnehmerInnen für Zeiträume nach dem 31. Dezember 2003 einen Einmalbeitrag gem. o.a. Beitragsstaffel erbringen, soweit für diese Personen und Zeiträume nicht bereits entsprechende Pensionskassenbeiträge geleistet wurden.

- (5) Sämtliche Beiträge werden nur insofern erbracht, als sie einen von der Arbeitgeberin bereits zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge geleisteten Betrag übersteigen.

6.3. ArbeitnehmerInnenbeitrag

- (1) Es steht der/dem ArbeitnehmerIn frei, leistungserhöhend einen eigenen Beitrag zu erbringen. Dieser darf den Beitrag der Arbeitgeberin nicht übersteigen, ausgenommen im Falle der Inanspruchnahme der sog. "Prämienförderung" gem. § 108a EStG.
- (2) Die Leistung von ArbeitnehmerInnen-Beiträgen ist ab Beginn der Beitragsleistung der Arbeitgeberin möglich.
- (3) Die / Der Anwartschaftsberechtigte kann ihre oder seine Beitragszahlungen jederzeit ohne Angabe von Gründen zur Gänze und endgültig einstellen, aussetzen oder einschränken.
- (4) Die Anwartschaftsberechtigten haben im Sinne des § 3 (4) vorletzter und letzter Satz BPG das Recht, ihre eigenen Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzuzahlen oder auch die Beiträge der Arbeitgeberin zu übernehmen. Die Höhe dieser Beiträge entspricht den Beiträgen im letzten Monat vor Beginn dieser Zeiträume. Die Rechte hinsichtlich Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Beitragszahlung durch den/die Anwartschaftsberechtigten bleiben davon unberührt.
- (5) Beiträge der Anwartschaftsberechtigten werden bei Vorliegen einer entsprechenden schriftlichen Verpflichtungserklärung der/des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der Arbeitgeberin von dieser bei der Bezugs- bzw. Entgeltauszahlung des jeweiligen Beitragsmonats einbehalten. Die Beiträge der/des Anwartschaftsberechtigten werden gemeinsam mit den Beiträgen der Arbeitgeberin, bei Ermangelung solcher zu den entsprechenden Zahlungszeitpunkten, sofern und solange das Arbeitsverhältnis besteht, ausschließlich durch die Arbeitgeberin an die Pensionskasse überwiesen.
- (6) In Zeiten, in denen kein Entgelt-Anspruch besteht, hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, freiwillige Beiträge zu leisten. In diesem Fall erfolgt das Inkasso direkt zwischen der Pensionskasse und der/dem ArbeitnehmerIn.

6.4. Beitragszahlung

- (1) Die Beitragszahlung erfolgt monatlich im Nachhinein; in den Monaten, in denen eine Sonderzahlung gebührt, wird davon ebenso ein Beitrag entrichtet.
- (2) Die Beitragszahlung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die Beiträge der/des Anwartschaftsberechtigten mittels Gehaltsabzug einzubehalten und gemeinsam mit den Arbeitgeberinnenbeiträgen zu entrichten. Besteht kein Anspruch auf Gehaltszahlung (z.B. Karenz), wird ein allfälliger ArbeitnehmerInnenbeitrag direkt von der/dem Anwartschaftsberechtigten an die Pensionskasse bezahlt.

7. Beginn und Ende der Beitragspflicht der Arbeitgeberin

- (1) Die Beitragspflicht der Arbeitgeberin beginnt mit dem Tag der Übernahme der/des Anwartschaftsberechtigten in das Arbeitsverhältnis unter der Berücksichtigung des Punktes 1, frühestens mit 1. Oktober 2009.
- (2) Die Beitragspflicht der Arbeitgeberin endet mit:
 - a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Pensionierung
 - b) Inanspruchnahme der Leistung aus der Pensionskasse

8. Veranlagung

- (1) Bei der Veranlagung hat die Pensionskasse gemäß § 2 PKG im Interesse der Anwartschafts-/ Leistungsberechtigten vor allem auf die Sicherheit, Rentabilität und den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen, wobei auf eine ethisch unbedenkliche Veranlagung Bedacht genommen werden sollte. Die Pensionskasse wird bei den wiederkehrenden Berichten an die Betriebsräte insbesondere auch darüber informieren.
- (2) Die Veranlagung soll grundsätzlich strategisch konservativ erfolgen. Der Rechnungszins wird mit 1,5 %, der rechnungsmäßige Überschuss mit 3 % festgelegt.
- (3) Zur begleitenden Information und Diskussion wird zumindest einmal jährlich (vor Information der Leistungsberechtigten über die Leistungsanpassungen) ein gemeinsames Gespräch mit Vertretern der Pensionskasse, der Arbeitgeberin und der beiden Betriebsräte in Salzburg stattfinden. Dabei werden insbesondere die Ergebnisse (Veranlagung, versicherungstechnisches Ergebnis) des letzten Jahres, die Ergebnisverwendung (Auswirkungen auf Deckungs- und Schwankungsrückstellung und die laufenden Renten), Austausch über die laufende Zusammenarbeit sowie die Zufriedenheit mit den erforderten Informationen durch die Pensionskasse besprochen. Die Pensionskasse wird dabei auch über die laufenden Neuerungen in der Pensionskasse bzw. Gesetzgebung informieren.
- (4) Es wird zwischen den Betriebsvereinbarungspartnern vereinbart, dass § 12 Abs. 7 Z 2 PKG (Lebensphasenmodell; Möglichkeit der Wahl der Veranlagungsstrategie für Anwartschaftsberechtigte) anzuwenden ist. Weiters besteht für die Anwartschaftsberechtigten die in § 12a PKG näher geregelte Möglichkeit, ab Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. spätestens bei Abruf der Pensionskassenleistung in die sogenannte „Sicherheits-VRG“ zu wechseln. In diesen Fällen können die Anwartschaftsberechtigten (und in der Folge Leistungsberechtigten), die von dieser Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, auch in einer anderen Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit abweichenden Rechnungsparametern geführt werden.
- (5) Gemäß § 25a PKG hat die Pensionskasse für die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eine schriftliche Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik aufgestellt und der Pensionskassenaufsicht zur Kenntnis gebracht. Diese Erklärung sowie allfällige Änderungen

werden der Arbeitgeberin bzw. den Vertretern der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten automatisch übermittelt.

9. Altersrente

9.1. Normale Altersrente

Die normale Altersrente gebührt ab Erreichen des Pensionierungszeitpunktes gem. Punkt 4, sofern das Arbeitsverhältnis, auf Grund dessen die Erfassung von dieser Betriebsvereinbarung gegeben ist, zur Arbeitgeberin beendet ist.

9.2. Vorzeitige Altersrente

Die vorzeitige Altersrente gebührt ab Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunkts gem. Punkt 4, sofern das Arbeitsverhältnis, auf Grund dessen die Erfassung von dieser Betriebsvereinbarung gegeben ist, zur Arbeitgeberin beendet ist.

9.3. Aufgeschobene Altersrente

Die aufgeschobene Altersrente gebührt nach Vollendung des normalen Pensionierungszeitpunktes, sofern das Arbeitsverhältnis über das 60. Lebensjahr hinaus andauert hat und das Arbeitsverhältnis erst nach dem 60. Lebensjahr zur Arbeitgeberin beendet ist.

9.4. Gemeinsame Bestimmungen zur Altersrente

- (1) Die Höhe der Altersrente ergibt sich aus der Verrentung des *bei Pensionsbeginn vorhandenen* Deckungskapitals gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
- (2) Es handelt sich dabei um eine lebenslang zahlbare Altersrente mit Hinterbliebenenübergang. Die Hinterbliebenenrenten sind dabei nach der Individualmethode zu berücksichtigen.

10. Berufsunfähigkeitsrente

- (1) Eine Berufsunfähigkeitsrente gebührt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Berufsunfähigkeit vor Vollendung des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes. Sie wird bezahlt für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens jedoch bis zum Erreichen des Regelpensionsalters im Sinne dieser Vereinbarung. Dauert die Berufsunfähigkeit darüber hinaus an, so wird die Berufsunfähigkeitsrente in Form einer gleich hohen Altersrente weiterbezahlt.
- (2) Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ermittelt sich nach Wahl der ArbeitnehmerInnen wie folgt:
 - Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ist jene, die bei Erreichen des jeweiligen Regelpensionsalters im Sinne dieser Vereinbarung gebührt hätte („Risikomodell“), oder
 - Die Berufsunfähigkeitsrente ermittelt sich aufgrund einer Verrentung der bei Eintritt der Berufsunfähigkeit vorhandenen Kapitalien und inkludiert eine Hinterbliebenenrente („Sparmodell“).

- (3) Bei Eintritt der Berufsunfähigkeit nach Erreichen des vorzeitigen Pensionierungszeitpunktes ist die/der ArbeitnehmerIn berechtigt, eine vorzeitige Alterspension im Sinne von Punkt 9 zu beziehen.

11. Hinterbliebenenrenten

11.1. Witwen-/Witwerrente

- (1) Im Falle des Todes einer/eines Anwartschafts-/Leistungsberechtigten erhält die/der hinterbliebene EhepartnerIn oder eingetragene PartnerIn bzw. die/der hinterbliebene gleich- oder andersgeschlechtliche Lebensgefährtin/Lebensgefährte eine Hinterbliebenenrente. Der Nachweis der Lebensgemeinschaft wird durch Beibringen eines entsprechenden Meldezettels über einen seit zumindest 2 Jahren gemeinsamen Wohnsitz erbracht.
- (2) Im Falle des Todes eines Leistungsberechtigten beträgt die Hinterbliebenenrente 60% der Eigenrente (Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente) des verstorbenen Leistungsberechtigten.
- (3) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis beträgt die Hinterbliebenenrente 60% der fiktiven Berufsunfähigkeitsrente, d.h. der Rente, die die/der Anwartschaftsberechtigte bezogen hätte, wenn er zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden wäre.
- (4) Keine Witwen-/Witwerrente gebührt, wenn die Ehe oder gleichgestellte Partnerschaft bzw. Lebensgemeinschaft erst nach Antritt der Alters-/Berufsunfähigkeitsrente geschlossen wurde.
- (5) Der Anspruch auf Witwen-/Witwerrente endet im Falle einer (Wieder-)verheiratung oder einer neuen Vereinbarung einer gleichgestellten Partnerschaft oder einer neuen Lebensgemeinschaft der hinterbliebenen EhepartnerIn/PartnerIn/LebensgefährtIn bzw. spätestens mit deren Tod.

11.2. Waisenrente

- (1) Im Falle des Todes einer/eines Anwartschafts-/Leistungsberechtigten gebührt der/dem hinterbliebenen Waisen eine Waisenrente. Waise ist, wer gem. § 260 ASVG (idF zum 31.12.2012) Anspruch auf eine gesetzliche Waisenpension hat bzw. hätte. Dabei sind sämtliche den Kindern im Sinne des § 252 ASVG (idF 31.12.2012) rechtlich gleichgestellten Kinder ebenfalls anspruchsberechtigt. Waisenpension gebührt den ehelichen Kindern, den legitimierten Kindern, den Stiefkindern, den Wahlkindern (= adoptierten Kindern) der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, den unehelichen Kindern einer Frau und den unehelichen Kindern eines Mannes, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkenntnis festgestellt ist.
- (2) Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis oder als RentenbezieherIn erhalten die hinterbliebenen leiblichen bzw. diesen rechtlich gestellten Kinder eine Waisenrente, die bis Alter 18 bzw. im Falle einer darüber hinaus fortgesetzten Ausbildung längstens bis Alter 27 bezahlt wird. Im Falle der Nichterwerbstätigkeit der Waisen durch Behinderung gebührt die Leistung längstens bis zum vollendeten 27. Lebensjahr. Entsprechend § 252 (2) Z 2 ASVG (idF zum

31.12.2012) gebührt schwerstbehinderten Waisen die Waisenrente ohne Beschränkung mit einem bestimmten Lebensalter.

- (3) Im Falle des Todes einer/s Leistungsberechtigten beträgt die Waisenrente pro Halbweise 20%, pro Vollweise 40% der Eigenrente (Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente) der/s verstorbenen Leistungsberechtigten. Im Falle des Todes im aktiven Arbeitsverhältnis beträgt die Waisenrente pro Halbweise 20%, pro Vollweise 40% der fiktiven Berufsunfähigkeitsrente, d.h. der Rente, die die/der Anwartschaftsberechtigte bezogen hätte, wenn sie/er zum Zeitpunkt des Todes berufsunfähig geworden wäre.

11.3. Maximierung der Hinterbliebenenrenten

Ist auf Grund des Geschäftsplanes der Pensionskasse eine Maximierung und im konkreten Fall daher eine Kürzung der Witwen-/Witwer- und Waisenrenten erforderlich (z.B. Maximierung aller Hinterbliebenenrenten mit 100% der Rente, auf die die/der verstorbene Anwartschaftsberechtigte im Zeitpunkt des Todes Anspruch hatte bzw. gehabt hätte), leben im Falle des Todes eines Hinterbliebenen die gekürzten Witwen-/Witwer und Waisenrenten, soweit dies auf Grund der generellen Maximierung möglich ist, wieder auf. Die Maximierung der Summe aller Hinterbliebenenrenten beträgt 100% der Rente, auf die die/der verstorbene Anwartschaftsberechtigte im Zeitpunkt des Todes Anspruch hatte bzw. gehabt hätte.

12. Rentenzahlungsmodus

Die Auszahlung der laufenden Renten erfolgt entsprechend den Bestimmungen des KV, wobei abweichend davon die Sonderzahlungen 4x jährlich, und zwar in den Monaten März, Juni, September und November erbracht werden. Die letzte Zahlung erfolgt für den Monat, in dem der Anspruch auf Rentenzahlung erlischt.

13. Barabfindung

Sofern der Barwert der Ansprüche zum Zeitpunkt des Leistungsfalles oder zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis den im § 1 Abs. 2 und 2a PKG festgelegten Betrag (Wert 2013: € 11.400,--) nicht übersteigt, kann auch eine Barabfindung erfolgen. Über Verlangen der/des Anwartschafts-/ Leistungsberechtigten ist in den genannten Fällen jedenfalls die Barabfindung vorzunehmen.

14. Unverfallbarkeit

- (1) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (gleichgültig aus welchem Grund) werden sämtliche Anwartschaften aufgrund der von der Arbeitgeberin bzw. der/des Anwartschaftsberechtigten geleisteten Beiträge sofort unverfallbar.
- (2) Die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages ergibt sich aus den im Pensionskassenvertrag vereinbarten Kriterien.
- (3) Den ausgeschiedenen Anwartschaftsberechtigten stehen die Verfügungsrechte gemäß BPG zu.

15. Finanzierung

Die Arbeitgeberin wird einen Pensionskassenvertrag mit einer Pensionskasse abschließen. Diesem Pensionskassenvertrag liegt ein Rechnungszins von 1,5% p.a. zugrunde. Weiters handelt es sich dabei um einen Vertrag ohne Mindestertragsrücklage (MERL).

16. Anpassung der laufenden Rentenzahlungen

Die Anpassung der Rentenzahlungen erfolgt einmal jährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse entsprechend dem Geschäftsplan unter Berücksichtigung des anteiligen Veranlagungsergebnisses und des anteiligen versicherungstechnischen Ergebnisses. Die laufenden Versorgungsleistungen können somit gleichbleiben, sich erhöhen oder sich vermindern. Ist das Ergebnis ausreichend, werden die Versorgungsleistungen nach der Differenz zwischen Rechnungszins und vorgesehenen rechnungsmäßigen Überschuss angepasst, sofern die gesetzlich vorgeschriebene Dotierung bzw. Auflösung der Schwankungsrückstellung nicht eine davon abweichende Anpassung notwendig macht.

17. Einstellen, Einschränken und Aussetzen der Beitragszahlung

- (1) Die Arbeitgeberin 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. Die Arbeitgeberin hat den Betriebsrat vor dem Umsetzen dieser Maßnahme zu informieren.
- (2) Die Arbeitgeberin kann die laufende Beitragszahlung vorübergehend aussetzen oder einschränken, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen. Im Übrigen sind die diesbezüglichen Bestimmungen des § 6 BPG einzuhalten. . Auch darüber hat die Arbeitgeberin den Betriebsrat vor dem Umsetzen dieser Maßnahme zu informieren.

18. Pflichten der Pensionskasse, der AWB/LB und der Arbeitgeberin

18.1. Informationspflichten der Pensionskasse

- (1) Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten werden von der Pensionskasse jährlich zum Stand 31. Dezember des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich über die Beitrags- und Kapitalentwicklung, die einbehaltenen Verwaltungskosten sowie über die erworbenen Ansprüche der Pensionskassenzusage der Universität informiert werden. Die Information hat für die Anwartschaftsberechtigten auch eine realistische Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen zu enthalten. Weiters werden die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten von der Pensionskasse über die Veranlagung und Wertentwicklung der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie über alle weiteren für die Erfüllbarkeit der Pensionszusage relevanten Daten informiert werden. Zusätzlich werden die Leistungsberechtigten bzw. die LeistungsempfängerInnen von der Pensionskasse bei jeder Änderung der Pensionsleistungen informiert werden.

- (2) Jede/r Leistungsberechtigte/r bzw. jede/r LeistungsempfängerIn wird von der Pensionskasse bei Eintritt des Leistungsfalles über den erworbenen Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenleistung sowie über die Zahlungsmodalitäten der Pension schriftlich informiert werden.
- (3) Über Verlangen der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten wird die Pensionskasse unverzüglich eine Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des Pensionskassenvertrages sowie die Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik den Anwartschafts-/Leistungsberechtigten in Papierform ausfolgen.
- (4) Weiters wird die Pensionskasse die Anwartschafts-/Leistungsberechtigten über jede diese betreffende Änderung des Pensionskassenvertrages informieren.
- (5) Die Pensionskasse hat den Anwartschafts-/Leistungsberechtigten auf deren Verlangen für jene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, Sub-VRG oder Sicherheits-VRG, in der die Pensionskassenzusage verwaltet wird, binnen angemessener Frist in Papierform für höchstens die letzten drei Geschäftsjahre anzugeben: Eine Kennzahl für die Gesamtkostenquote ist in der Form anzugeben, dass alle Kosten, die durch die Pensionskasse oder Dritte dem der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögen angelastet werden, als Prozentsatz bezogen auf das der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordnete Vermögen zu berechnen sind. Auch hat ein repräsentativer Performancevergleich angestellt zu werden.
- (6) Die Pensionskasse hat die Leistungsberechtigten bei einer Veränderung der Pensionsleistung auf deren Verlangen binnen angemessener Frist in Papierform in einer schematischen Darstellung über die einzelnen Ursachen und Ergebnisquellen zu informieren.
- (7) Für Anwartschaftsberechtigte, die sich individuell für die Führung in einer anderen Veranlagungs- und Risikogemeinschaft entscheiden (Punkt 8 (5)), hat die Pensionskasse die jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Informationspflichten, jedenfalls aber jene nach § 19b PKG einzuhalten.
- (8) Die Pensionskasse hat einer kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Anfrage jene leistungsrelevanten Teile des Geschäftsplanes zur Verfügung zu stellen, die im Einzelfall und auf Antrag eines Anwartschafts-/Leistungsberechtigten für die Überprüfung der Angaben gemäß (1) – (4) und (6) erforderlich sind.
- (9) Die Pensionskasse hat neben gesetzlichen Erfordernissen alle Informationen entsprechend den von der Finanzmarktaufsicht (FMA) festgelegten Mindestinhalt und Gliederung dieser Informationen vorzunehmen.
- (10) Nach Maßgabe der vorhandenen technischen Möglichkeiten kann – soweit dies gesetzlich zulässig ist – nach ausdrücklicher Zustimmung der/des Anwartschaftsberechtigten anstelle der schriftlichen Information auch eine gesicherte elektronische Zugriffsmöglichkeit auf diese Information bei der Pensionskasse ermöglicht werden.

- (11) Die Pensionskasse wird den Prüfbericht der Aktuarin bzw. des Aktuars der Pensionskasse und den Rechenschaftsbericht der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers unverzüglich nach Einlangen der Universität sowie den Betriebsräten übermitteln.

18.2. Pflichten der Arbeitgeberin

- (1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die von den Anwartschaftsberechtigten erhaltenen Informationen sowie der allfällig durch sie zu ergänzenden Informationen unverzüglich, zeitgerecht und vollständig laut Pensionskassengesetz an die Pensionskasse weiterzuleiten.
- (2) Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für eine ordnungsgemäße Beitragszahlung und Datenmeldung für alle teilnahmeberechtigten ArbeitnehmerInnen an die Pensionskasse Sorge zu tragen.
- (3) Die Arbeitgeberin hat die Anwartschaftsberechtigten bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge über den Abschluss eines Pensionskassenvertrages, insbesondere über die in § 19 (2) PKG genannten Bestimmungen des Pensionskassenvertrages zu informieren. Sofern sie davon betroffen sind, hat die Arbeitgeberin die Anwartschaftsberechtigten über jede spätere Änderung des Pensionskassenvertrages zu informieren.
- (4) Die Arbeitgeberin hat ein Exemplar des Pensionskassenvertrages sogleich nach dessen Abschluss den Betriebsräten zu übermitteln. Dies gilt auch für alle etwaigen Vertragsänderungen.
- (5) Die Arbeitgeberin hat der Pensionskasse die beabsichtigte Änderung oder die Beendigung dieser Betriebsvereinbarung rechtzeitig schriftlich mitzuteilen und mit der Pensionskasse über eine eventuelle Anpassung des Pensionskassenvertrages zu beraten.

18.3. Pflichten der ArbeitnehmerInnen

- (1) Die/Der ArbeitnehmerIn bzw. ihre/seine anspruchsberechtigten Hinterbliebenen sind verpflichtet, die Pensionskasse über jegliche Änderungen der persönlichen Lebensumstände umgehend zu informieren, sofern diese einen Einfluss auf die Leistungen gemäß dieser Pensionskassenzusage haben können. Diese Information ist umgehend und unaufgefordert beizubringen und erfolgt während der Dauer des aufrechten Dienstverhältnisses über die Arbeitgeberin. Falls von der Pensionskasse verlangt, sind entsprechende Nachweise beizubringen. Widersetzt sich die/der Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte dieser Aufforderung, so führt dies zu einem Verlust des entsprechenden Anwartschafts- bzw. Leistungsanspruches.

19. Kündigung des Pensionskassenvertrags, Beendigung und Abänderung der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

19.1. Beendigung des Pensionskassenvertrages

- (1) Der mit der Pensionskasse zur Erfüllung der Ansprüche der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten abgeschlossene Pensionskassenvertrag kann unter Einhaltung der Bestimmungen des § 17 PKG beendet werden. Eine Kündigung des Pensionskassenvertrages durch die Arbeitgeberin oder durch die Pensionskasse oder eine einvernehmliche Beendigung

des Pensionskassenvertrages ist nur zulässig und rechtswirksam, wenn eine Übertragung der zu übertragenden Vermögensteile auf eine andere zulässige Vorsorgeeinrichtung sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Pensionskassenvertrag erfassten Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gemeinsam erfolgen.

- (2) Die Kündigungsfrist für den Pensionskassenvertrag durch die Arbeitgeberin 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 festgelegt.
- (4) Vor jeder beabsichtigten Veränderung des Pensionskassenvertragsverhältnisses, insbesondere vor der beabsichtigten Kündigung desselben, hat die Arbeitgeberin darüber zuerst die Betriebsräte zu informieren.

19.2. Beendigung und Abänderung der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung kann von allen Vertragspartnern (Arbeitgeberin, Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal (BR I) sowie Betriebsrat II für das allgemeine Personal (BR II)) unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden. Den Vertragsparteien bleibt es unbenommen, die Betriebsvereinbarung einvernehmlich abzuändern und einvernehmlich aufzulösen.

20. Datenschutz

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

21. Verpfändung, Beleihung, Abtretung

- (1) Die/Der ArbeitnehmerIn 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 der Arbeitgeberin und der Pensionskasse wirkungslos.

22. Schlussbestimmungen

- (1) Diese Betriebsvereinbarung stellt die Basis für die Pensionskassen-Ausschreibung dar.

- (2) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, mit der ausgewählten Pensionskasse einen Lösungsvorschlag mit entsprechenden Übergangsbestimmungen zu finden, wie mit bereits gemäß KV und Zusatz-KV fälligen, aber noch nicht geleisteten Beiträgen sowie mit den Fällen bereits ausgeschiedener ArbeitnehmerInnen umzugehen ist. Ohne eine diesbezügliche Regelung wird die Arbeitgeberin keinen Pensionskassenvertrag abschließen.

23. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 3. Dezember 2013 in Kraft.

Salzburg, 3. Dezember 2013
Ort, Datum


Für die Arbeitgeberin

Salzburg, 3. Dezember 2013
Ort, Datum


Für den Betriebsrat für das allgemeine
Universitätspersonal

Salzburg, 3. Dezember 2013
Ort, Datum


Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche
Universitätspersonal