

MITTEILUNGSBLATT DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ

<http://www.medunigraz.at/mitteilungsblatt>

Studienjahr 2012/2013

Ausgegeben am 18.09.2013

26. Stück

192. Leitungen: Bestellung zum Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendchirurgie
193. Leitungen: Bestellung zum supplierenden Leiter einer klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich
194. Leitungen: Bestellung zur 1. Stellvertreterin der Vorständin des Institutes für Pflegewissenschaft
195. Auftrag und Vollmacht im Rahmen von BioTechMed-Graz
196. Betriebsvereinbarung für ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell an der Medizinischen Universität Graz
197. Ausschreibung von Stellen
197.1 Freie Stellen für das wissenschaftliche Personal
-

192.

Leitungen: Bestellung zum Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendchirurgie

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 (5), 32 UG idgF sowie des § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Univ.-Prof. DDr. Holger TILL**
zum Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendchirurgie
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zum 31.12.2016,
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

193.

Leitungen: Bestellung zum supplierenden Leiter einer klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 (5), 32 UG idgF sowie des § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Ao.Univ.-Prof. Dr. Hannes DEUTSCHMANN**
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Neuroradiologie
an der Universitätsklinik für Radiologie
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zur Besetzung der Professur,
längstens jedoch bis zum 31.12.2016, vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Wolfgang KRÖLL**
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für allgemeine Anästhesie und Intensivmedizin
an der Universitätsklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zur Besetzung der Professur,
längstens jedoch bis zum 31.12.2016, vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

Das nächste Mitteilungsblatt erscheint am 02. Oktober 2013

Redaktionsschluss: Mittwoch, 25.09.2013

E-mail-Adresse: mitteilungsblatt@medunigraz.at

- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Wolfgang PETRITSCH**
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Gastroenterologie
an der Universitätsklinik für Innere Medizin
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zur Besetzung der Professur,
längstens jedoch bis zum 31.12.2016, vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Heinz SILL**
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Hämatologie
an der Universitätsklinik für Innere Medizin
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zur Besetzung der Professur,
längstens jedoch bis zum 31.12.2016, vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Ao.Univ.-Prof. Dr. Gerhardt STEINWENDER**
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Kinderorthopädie
an der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendchirurgie
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zur Besetzung der Professur,
längstens jedoch bis zum 30.09.2014, vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

194.

Leitungen: Bestellung zur 1. Stellvertreterin der Vorständin des Institutes für Pflegewissenschaft

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen des § 20 (5) UG idgF sowie des § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Frau Univ.-Ass.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Juliane EICHHORN-KISSEL**
zur 1. Stellvertreterin der Vorständin des Institutes für Pflegewissenschaft
mit Wirkung ab 01.10.2013 befristet bis zum 28.02.2017,
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

195.

Auftrag und Vollmacht im Rahmen von BioTechMed-Graz

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt gemäß § 28 (1) UG idgF folgende/n unbefristete/n Auftrag und Vollmacht für Herrn Univ.-Prof. Dr. Harald MANGGE mit Wirkung ab 02.07.2013 bekannt:



AUFTRAG und VOLLMACHT im Rahmen von BioTechMed-Graz

Die Rektorin der Karl-Franzens-Universität Graz (idF KFU-Graz), Frau. Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper, der Rektor der Medizinischen Universität Graz (idF MUG), Herr Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle und der Rektor der Technischen Universität Graz (idF TU Graz), Herr Univ.-Prof. Dr. Harald Kainz,

erteilen diesen Auftrag und diese Vollmacht gemäß § 28 (1) UG idGF an die BioTechMed-Graz Koordinatoren

Herrn Ao.Univ.-Prof. Dr. Markus STEPPAN (KFU-Graz)
Herrn Univ.-Prof. Dr. Harald Mangge (MUG) und
Herrn Univ.-Prof. Dr. Rudolf STOLLBERGER (TU Graz)
(idF „die Bevollmächtigten“)

Die Bevollmächtigten werden mit dem Auftrag betraut, die in Anlage 1 der Geschäftsordnung der Koordinatoren (veröffentlicht in den Mitteilungsblättern der drei Universitäten), angeführten Aufgaben auszuführen bzw. deren Umsetzung zu veranlassen.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben sind die Bevollmächtigten an der Universität, die sie als Koordinator bestellt hat, von den organisatorischen Einheiten insofern umfassend zu unterstützen, als ihnen alle Auskünfte zu erteilen und Einsichten zu gewähren sind, welche sie benötigen, um die in Anlage 1 der Geschäftsordnung angeführten Aufgaben und Aufträge im Rahmen von BioTechMed-Graz zu erfüllen.

Für die finanzielle Abwicklung von Tagungen, Workshops und anderen gemeinschaftlichen Ausgaben der Koordinatoren im Rahmen von BioTechMed-Graz wird ein gemeinsames BioTechMed-Graz Koordinatorenkonto an der Universität Graz eingerichtet werden. Die drei Koordinatoren werden hiermit bevollmächtigt, über dieses Konto gemeinschaftlich, gemäß dem sechs Augenprinzip, im Rahmen der Aufgaben von BioTechMed-Graz zu verfügen; d.h. jede Buchung hat von allen drei Koordinatoren abgezeichnet zu werden. Ein Überziehen des Kontos ist ausdrücklich nicht zulässig.

Die Bevollmächtigten haben mit ihrem Namen und dem vorangestellten Zusatz „ppy“ (für: „per Proxy“) für die jeweilige Universität zu zeichnen. Auftrag und Vollmacht können jederzeit durch die/den jeweiligen RektorIn widerrufen werden. Der Widerruf ist im Mitteilungsblatt der jeweiligen Universität, so wie im Internet zu veröffentlichen.

Graz, am 02.07.2013

Universität Graz
Rektorin Univ.-Prof.Dr.Christa Neuper

Medizinische Universität Graz
Rektor Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle

Technische Universität Graz
Rektor Univ.-Prof. Dr. Harald Kainz

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

196.

Betriebsvereinbarung für ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell an der Medizinischen Universität Graz

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt die zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor einerseits und den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden, andererseits abgeschlossene Betriebsvereinbarung bekannt:



Medizinische Universität Graz

**Betriebsvereinbarung für ein
beitragsorientiertes Pensionskassenmodell
an der Medizinischen Universität Graz**

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt - Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zeitlicher Geltungsbereich
- § 2 Persönlicher Geltungsbereich
- § 3 Beitritt zur Pensionskasse
- § 4 Definitionen

2. Abschnitt – Versorgungsleistungen, Anwartschaften

- § 5 Versorgungsziel, Arten der Versorgungsleistungen
- § 6 Anspruch auf Versorgungsleistungen für Anwartschaftsberechtigte
- § 7 Höhe und Dauer der Versorgungsleistungen sowie Wertanpassung
- § 8 Anfall der Versorgungsleistungen
- § 9 Erbringung der Versorgungsleistung
- § 10 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen
- § 11 Ausscheiden vor Eintritt des Leistungsfalles
- § 12 Barabfindung

3. Abschnitt – Beiträge und Veranlagung

- § 13 ArbeitgeberInnenbeiträge
- § 14 Beginn und Ende der Beitragspflicht der Arbeitgeberin
- § 15 Ruhen, Einstellen, Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung der Arbeitgeberin
- § 16 Unverfallbarkeit
- § 17 ArbeitnehmerInnenbeiträge
- § 18 Widerruf der ArbeitnehmerInnenbeiträge
- § 19 Aussetzen oder Einschränken der ArbeitnehmerInnenbeiträge
- § 20 Veranlagung
- § 20a Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie

4. Abschnitt – Pflichten der Pensionskasse, der Anwartschaftsberechtigten, der Leistungsberechtigten, der Hinterbliebenen und der Arbeitgeberin

- § 21 Information durch die Pensionskasse
- § 22 Pflichten der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen
- § 23 Pflichten der Arbeitgeberin

5. Abschnitt – Kündigung des Pensionskassenvertrages, Beendigung und Abänderung der Betriebsvereinbarung

- § 24 Austritt aus der Pensionskasse
- § 25 Beendigung, Abänderung der Betriebsvereinbarung

6. Abschnitt – Mitwirkung der ArbeitnehmerInnenvertretung

- § 26 Mitwirkung der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse
- § 27 Rechte der ArbeitnehmerInnenvertretung

7. Abschnitt – Schlussbestimmungen

- § 28 Datenschutz
- § 29 Anwendbare Gesetze
- § 30 Verweisungen
- § 31 Information neuer MitarbeiterInnen
- § 32 Gerichtsstand
- § 33 Kompetenz

Die Medizinische Universität Graz (im Folgenden: Arbeitgeberin), vertreten durch den Rektor, Herrn Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle und der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Ass.-Prof.in Dr.in med.univ.Regina Gattermig/der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn AR Bernhard Kohla (im Folgenden: Betriebsrat), vereinbaren gemäß § 3 Abs. 1 Betriebspensionsgesetz (BPG) und § 97 Abs 1 Z 18a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) nachfolgendes beitragsorientiertes Pensionskassenmodell.

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2013 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie tritt an die Stelle der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung vom 1. Oktober 2009, welche mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft tritt.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- (1) im Sinne des Zusatz-Kollektivvertrages für die Altersvorsorge der vor dem 1.1.2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs 1 und 4 VBG in der Fassung, die zum Unterschriftstag dieser Betriebsvereinbarung gilt (Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge), für alle ArbeitnehmerInnen der Arbeitgeberin, die in einem aufrechten, vor dem 1. Jänner 2004 begründeten Arbeits- und Ausbildungsverhältnis zur Universität stehen und zu einer der in § 78a Abs 1 Z 1 bis 8 VBG genannten Personengruppen gehören, wenn sie am 31. Dezember 2003 von einer Pensionskassenzusage durch den Bund erfasst waren oder nach § 78a Abs 4 VBG nachträglich erfasst werden müssen.
- (2) sowie - im Sinne des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten in der Fassung, die zum Unterschriftstag dieser Betriebsvereinbarung gilt - für alle ArbeitnehmerInnen der Arbeitgeberin,
 - a. die länger als 24 Monate ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zur Universität stehen,
 - b. deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder gemäß § 126 Abs. 5 und 7 UG auf die Universität übergeleitet wurde und
 - c. die nicht
 - i. geringfügig beschäftigt (§ 5 Abs. 2 ASVG) oder
 - ii. als Lehrling beschäftigt werden.
- (3) Die Anwartschaftsberechtigung beginnt jeweils zum Monatsersten.

§ 3 Beitritt zur Pensionskasse

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, mit Wirksamkeit ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung durch Abschluss eines Pensionskassenvertrages (PKV) im Sinne des § 15 Pensionskassengesetz (PKG) in der jeweils gültigen Fassung der VBV-Pensionskasse AG (im Folgenden: Pensionskasse) beizutreten. Die Betriebsvereinbarung ist integrierter Bestandteil des Pensionskassenvertrages.

§ 4 Definitionen

- (1) Anwartschaftsberechtigte sind ArbeitnehmerInnen bzw. ehemalige ArbeitnehmerInnen, die infolge von Beiträgen der Arbeitgeberin und allenfalls eigener Beiträge einen Anspruch auf eine zukünftige Leistung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung haben.
- (2) Leistungsberechtigte sind ehemalige Anwartschaftsberechtigte, für die die Pensionskasse Leistungen entsprechend dieser Betriebsvereinbarung erbringt.
- (3) Hinterbliebene sind Angehörige eines/r Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten, die nach dem Ableben des/der Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten Leistungen von der Pensionskasse entsprechend dieser Betriebsvereinbarung erhalten.

2. Abschnitt

Versorgungsleistungen, Anwartschaften

§ 5 Versorgungsziel, Arten der Versorgungsleistungen

- (1) Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, den Anwartschaftsberechtigten und Hinterbliebenen einen Anspruch auf folgende Versorgungsleistungen zu sichern:
 - a. Versorgungsleistungen an Anwartschaftsberechtigte sind:
 - i. Alterspension,
 - ii. Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.
 - b. Versorgungsleistungen an Hinterbliebene der Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten sind:
 - i. Witwenpension/Witwerpension (LebensgefährtenInnenpension),
 - ii. Waisenpension.
- (2) Die Pensionskasse kann erst nach Einlangen der Beiträge Leistungsfälle übernehmen.

§ 6 Anspruch auf Versorgungsleistungen für Anwartschaftsberechtigte

- (1) Die Alterspension gebührt den Anwartschaftsberechtigten, die das 60. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis mit der Arbeitgeberin beendet haben. Eine spätere Inanspruchnahme der Alterspension ist möglich.
- (2) Die Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension gebührt den Anwartschaftsberechtigten,
 - a. die das Anfallsalter nach Abs 1 nicht vollendet haben und
 - b. die die Voraussetzung auf Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension nach den Bestimmungen gemäß §§ 271 und 254 ASVG erfüllt haben.
 - c. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ist, dass das Arbeitsverhältnis zur Universität beendet wurde.

(3) 1. Witwen-/Witwerpension gebührt im Falle des Ablebens des/der Anwartschaftsberechtigten während seines/ihres aktiven Arbeitsverhältnisses dem/der Ehegatten/Ehegattin, sofern nachweislich die Ehe mit dem/der Verstorbenen aufrecht war.

2. Im Falle des Ablebens des/der Leistungsberechtigten gebührt dem/der Ehegatten/Ehegattin eine Witwen-/Witwerpension, sofern die Ehe vor der Inanspruchnahme einer Eigenpension des/der Leistungsberechtigten geschlossen wurde und die Ehe mit dem/der Verstorbenen nachweislich ein Jahr aufrecht war.

3. Ansprüche auf Witwen-/Witwerpension analog zu Abs 1 und 2 gelten auch für eingetragene Partnerschaften, die einer Ehe gleich gestellt werden und beinhalten ein vorrangiges Recht gegenüber LebensgefährtlInnen.

4. Ansprüche für LebensgefährtenInnen gelten ausschließlich unter folgenden Voraussetzungen:

- a. Es bestehen keine Ansprüche auf Witwen-/Witwerpension eines/r Ehegatten/in sowie aus einer eingetragenen Partnerschaft.
- b. Der/Die Lebensgefährte/in hat nur dann Anspruch auf eine Hinterbliebenenpension, wenn der/die Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Eigenpension die eheähnliche Lebensgemeinschaft für die Dauer von mindestens drei Jahren anspruchsbegründend bestätigt. Insbesondere ist die Vorlage eines Meldezettels über den gemeinsamen Wohnsitz bei Antragstellung erforderlich.
- c. Im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Tod des/der Anwartschaftsberechtigten ist die eheähnliche Lebensgemeinschaft mittels Meldezettel (gemeinsamer Wohnsitz analog zu § 14 Abs 3 MRG) nachzuweisen.
- d. Es kann nur ein/e Lebensgefährte/in Anspruch auf Hinterbliebenenleistung geltend machen, wobei die Dauer der Lebensgemeinschaft maßgeblich ist.
- e. Es haben auch gleichgeschlechtliche LebenspartnerInnen Anspruch auf die Hinterbliebenenpension.

(4) 1. Waisenpension gebührt im Falle des Todes des/der Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten den Kindern, sofern diese nachweislich einen Anspruch auf eine Pensionsleistung gemäß § 260 ASVG haben. Waisenpension gebührt den ehelichen Kindern, den legitimierten Kindern, den Stiefkindern, den Wahlkindern (= adoptierten Kindern) des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, den unehelichen Kindern einer Frau und den unehelichen Kindern eines Mannes, wenn seine Vaterschaft durch Urteil oder durch Anerkenntnis festgestellt ist. Im Falle der Nichterwerbsfähigkeit der Waisen durch Behinderung gebührt die Leistung längstens bis zum vollendeten 27. Lebensjahr

2. Die Waisenpension gebührt auch nach der Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange der/die Waise sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, längstens aber bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, wenn gemäß ASVG Anspruch auf Waisenpension besteht.

§ 7 Höhe und Dauer der Versorgungsleistungen sowie Wertanpassung

(1) Die Höhe der Alterspension ergibt sich unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Witwen-/Witwerpension aus der Verrentung der zum Zeitpunkt des Pensionsanfalls vorhandenen Deckungsrückstellung des/der Anwartschaftsberechtigten entsprechend dem jeweils gültigen Geschäftsplans der Pensionskasse. Die Leistung der Alterspension beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzung gemäß § 6 Abs 1, wenn sie

auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten und gebührt lebenslang.

- (2) Bei Teilnahmebeginn kann der/die Arbeitnehmer/in analog zu den Wechselbedingungen der Pensionskasse zwischen drei Modellen der Berufsunfähigkeits-/Hinterbliebenenleistung wählen. Die Entscheidung bei Beginn des Pensionskassenmodells ist innerhalb von zwei Monaten zu treffen. Bei nachfolgenden Neueintritten haben die Anwartschaftsberechtigten sechs Wochen – ab Zusendung des diesbezüglichen Informationsmaterials durch die Pensionskasse – Zeit, eine Entscheidung zu treffen.

a. Ansparmodell

Die Höhe der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ergibt sich unter Berücksichtigung einer allfälligen Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension aus der Verrentung der Deckungsrückstellung gemäß dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse zum Zeitpunkt des Anfalles der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.

Die Höhe der Witwen-/Witwerpension nach Anfall einer Eigenpension beträgt 20 % der vom/von der Leistungsberechtigten bezogenen Pensionskassenleistung bzw. bei Anfall in der Anwartschaftsphase 20 % der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.

Die Höhe der Waisenpension beträgt 3 % (Halbwaisen) bzw. 6 % (Vollwaisen) des Eigenpensionsanspruches bzw. bei Anfall der Waisenpension in der Anwartschaftsphase beträgt diese 3 % (Halbwaisen) bzw. 6 % (Vollwaisen) der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension. Die Voraussetzungen für die Waisenvorsorge sind jeweils am Ende eines Jahres für das Folgejahr der Pensionskasse nachzuweisen. Waisenpension gebührt für die Dauer des Bezuges auf gesetzliche Waisenpension, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

b. Erhöhtes Schutzmodell

Die Höhe der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ergibt sich gemäß dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse aus der Verrentung der tatsächlichen Deckungsrückstellung sowie der fiktiven Deckungsrückstellung aus Beiträgen der Arbeitgeberin, die der/die Anwartschaftsberechtigte zum Alter 50 erreicht hätte, wenn eine fiktive konstante (auf gleicher Basis wie der letzte geleistete Arbeitgeberinnenbeitrag, bei einem aliquoten Gehalt wird das letztmalig ausbezahlte 100%ige Gehalt herangezogen) Arbeitgeberinnenbeitragsleistung stattgefunden hätte.

Bei der Verrentung wird eine allfällige Anwartschaft auf Witwen-/Witwerpension berücksichtigt. Es erfolgt keine Verzinsung der fiktiven Beiträge. Der Pension wird der Invalidenbarwertfaktor zum Alter 50 zugrunde gelegt.

Die Höhe der Witwen-/Witwerpension nach Anfall einer Eigenpension beträgt 40 % der vom/von der Leistungsberechtigten bezogenen Pensionskassenleistung bzw. bei Anfall in der Anwartschaftsphase 40 % der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.

Die Höhe der Waisenpension beträgt 10 % (Halbwaisen) bzw. 20 % (Vollwaisen) des Eigenpensionsanspruches bzw. bei Anfall der Waisenpension in der Anwartschaftsphase 10 % (Halbwaisen) bzw. 20 % (Vollwaisen) der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension. Die Voraussetzungen für die Waisenvorsorge sind jeweils am Ende eines Jahres für das Folgejahr der Pensionskasse nachzuweisen. Waisenpension gebührt für die Dauer des Bezuges auf gesetzliche Pension, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

c. Familienmodell

Die Höhe der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ergibt sich gemäß dem jeweils gültigen Geschäftsplan der Pensionskasse aus der Verrentung der fiktiven Deckungsrückstellung aus Beiträgen der Arbeitgeberin, die der/die Anwartschaftsberechtigte zum Alter 60 erreicht hätte, wenn eine fiktive konstante (auf gleicher Basis wie der letzte geleistete Arbeitgeberinnenbeitrag, bei einem aliquoten Gehalt wird das letztmalig ausbezahlte 100%ige Gehalt herangezogen) Arbeitgeberinnenbeitragsleistung stattgefunden hätte.

Bei der Verrentung wird eine allfällige Anwartschaft auf Witwen-/Witwerpension berücksichtigt. Die Verzinsung erfolgt in Höhe des Rechnungszinssatzes von 3%, soweit nicht gem. Abs. (11) ein anderer Rechnungszinssatz zur Anwendung gelangt. Der Pension wird der Invalidenbarwertfaktor zum Alter 60 zugrunde gelegt.

Die Höhe der Witwen-/Witwerpension nach Anfall einer Eigenpension beträgt 60 % der vom/von der Leistungsberechtigten bezogenen Pensionskassenleistung bzw. bei Anfall in der Anwartschaftsphase 60 % der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.

Die Höhe der Waisenpension beträgt 20 % (Halbwaisen) bzw. 40 % (Vollwaisen) des Eigenpensionsanspruches bzw. bei Anfall der Waisenpension in der Anwartschaftsphase 20 % (Halbwaisen) bzw. 40 % (Vollwaisen) der (fiktiven) Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension. Die Voraussetzungen für die Waisenvorsorge sind jeweils am Ende eines Jahres für das Folgejahr der Pensionskasse nachzuweisen. Waisenpension gebührt für die Dauer des Bezuges auf gesetzliche Pension, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

- (3) Die Leistung der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 6 Abs 2, wenn sie genau auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten. Sie fällt mit dem Ende des entsprechenden Anspruchs nach dem ASVG – ausgenommen die betreffende Leistung wird in eine Alterspension nach dem ASVG umgewandelt – weg.
- (4) Die Leistungen der Witwen-/Witwerpension beginnt mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 6 Abs 3, wenn sie genau auf einen Monatsersten fällt, sonst mit den darauf folgenden Monatsersten. Die Witwen-/Witwerpension gebührt lebenslang. Die Witwen-/Witwerpensionen werden nach der Individualmethode berechnet.
- (5) Zur Abdeckung der Versorgungsleistungen aus dem erhöhten Schutzmodell sowie dem Familienmodell werden in der Pensionskasse Risikoprämien verrechnet. Die Berechnung dieser Risikoprämien erfolgt für den Kapitalbedarf der Pension, der noch nicht aus dem angesparten Kapital per 01.01. jeden Jahres gedeckt ist. Die Risikoprämien werden jedes Jahr neu festgelegt und sind in den Pensionskassenbeiträgen bereits enthalten. Für das erhöhte Schutzmodell sowie das Familienmodell reduziert sich demnach die Alterspension entsprechend, da die Beitragsleistung der Arbeitgeberin weiterhin nur in der in § 13 festgelegten Höhe erfolgt.
- (6) Die Leistungen der Waisenpension beginnen mit der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 6 Abs 4, wenn sie genau auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem darauf folgenden Monatsersten. Die Waisenpension gebührt für die Dauer des Bezuges auf gesetzliche Waisenpension, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.
- (7) Für den Fall, dass der/die Anwartschaftsberechtigte keine Entscheidung trifft, wird er/sie automatisch dem Sparmodell zugeordnet.

- (8) Die Hinterbliebenenpensionen sind begrenzt mit 100 % der vom/von der Arbeitnehmer/in bezogenen Versorgungsleistung bzw. des (fiktiven) Anspruches des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auf Berufsunfähigkeit- bzw. Invaliditätspension zum Zeitpunkt seines/ihrer Todes. Falls eines der berechtigten Kinder keine Leistung mehr erhält, erfolgt keine Neufestsetzung der Pensionen.
- (9) 1. Die erworbenen Anwartschaften und laufenden Versorgungsleistungen werden alljährlich zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. Dezember) entsprechend dem anteiligen Ergebnis der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, das unter Zugrundelegung des Veranlagungserfolges und des versicherungstechnischen Ergebnisses der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse ermittelt wird, angepasst, sofern die Dotierung der Schwankungsrückstellung gem §§ 24 und 24a Pensionskassengesetz (PKG) nicht eine davon abweichende Anpassung notwendig macht.
2. Über die geplante Ergebnisverwendung (ua Änderungen hinsichtlich der Dotierung der Schwankungsrückstellung) wird die Pensionskasse im Rahmen des Veranlagungsausschusses vorab informieren.
3. Die sich daraus ergebenden Anpassungen der Versorgungsleistungen zwischen Jahresanfang und Feststellung des Veranlagungsüberschusses werden in Form einer Nachverrechnung (Einmalzahlung) spätestens mit Ablauf des Folgemonats nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die ordentliche Hauptversammlung der Pensionskasse des betreffenden Jahres durchgeführt.
- (10) In diesem Zusammenhang wird explizit darauf hingewiesen, dass die Anpassungen der erworbenen Anwartschaften und laufenden Versorgungsleistungen wesentlich durch das Veranlagungsergebnis der Pensionskasse und damit durch die Veränderung der Kapitalmärkte bestimmt werden. Aus diesem Grund kann eine Anpassung eine Erhöhung, aber auch eine Kürzung der Höhe der Versorgungsleistung bedeuten bzw. kann die Anpassung auch entfallen. Ebenso können Änderungen der Sterbetafeln (es werden Unisex Tabellen verwendet) sowie des versicherungstechnischen Ergebnisses entsprechende Auswirkungen auf die Höhe der erworbenen Anwartschaften und laufenden Versorgungsleistungen haben.
- (11) Der Rechnungszins beträgt grundsätzlich 3 %. Der Rechnungszins ist jener Wert, den die Pensionskasse bei einem ausgeglichenen technischen Ergebnis in der Veranlagung erreichen muss, um eine gleich bleibende Pension zahlen zu können. Sofern die Finanzmarktaufsicht gemäß § 20 (2a) PKG davon abweichende, geringere höchstzulässige Prozentsätze für ab 01.01.2013 neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehende Pensionskassenverträge festlegt, gelangen für die davon betroffenen Anwartschaftsberechtigten diese Parameter (für 2013 höchstzulässiger und somit dzt. weiterhin wirksamer Prozentsatz für den Rechnungszins: 3 %, für den rechnungsmäßigen Überschuss: 5 %) zur Anwendung.
- (12) Die Schwankungsrückstellung wird individuell gebildet.
- (13) 1. Eine Nachschussverpflichtung der Arbeitgeberin besteht nicht. Das Wesen einer beitragsorientierten Pensionskassenlösung besteht darin, dass die Höhe der Pensionsleistungen – neben den anderen relevanten Faktoren (wie zB Alter) – besonders auch von der Höhe des bei Pensionsantritt vorhandenen Kapitals abhängig ist, die naturgemäß jedoch nicht vorhergesagt werden kann. In diesem Zeitpunkt wird daher das auf dem individuellen Konto des/der Anwartschaftsberechtigten tatsächlich angesammelte Kapital ermittelt und nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrechnet. Die so errechneten Pensionsleistungen stellen die Leistungshöhe im Jahr des Pensionsanfalls dar. In weiterer Folge wird dann jährlich zum Bilanzstichtag der

Pensionskasse das auf dem individuellen Konto des (dann) Leistungsberechtigten vorhandene Kapital in Abhängigkeit von der Entwicklung des Kapitalmarktes und des technischen Ergebnisses neu bewertet und neuerlich verrentet, so dass sich daraus die Pensionshöhe jeweils des Folgejahres ergibt, die gleich bleiben, sich erhöhen oder auch vermindern kann.

2. Eine Nachschussverpflichtung der Arbeitgeberin in der Form, dass bei Pensionsantritt für die Erreichung einer bestimmten Pensionshöhe zusätzliches Kapital an die Pensionskasse 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.

(14) Für die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie gem. § 12a PKG gelten abweichende Regelungen. Die Bestimmungen dazu finden sich in § 20a.

§ 8 Anfall der Versorgungsleistungen

Die Versorgungsleistungen fallen erstmals mit dem auf die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen folgenden Monat an, frühestens mit dem Monat, für welchen wegen Eintritt des Leistungsfalles keine Beitragsverpflichtung mehr besteht.

§ 9 Erbringung der Versorgungsleistung

- (1) Die vorstehend angeführten Versorgungsleistungen werden monatlich durch die Pensionskasse im bargeldlosen Zahlungsverkehr zum Monatsersten im Voraus erbracht, wobei als Sonderzahlungsmonate März, Juni, September und November definiert werden.
- (2) Endet das Bezugsrecht im Laufe eines Monats, so gebührt die volle Monatspension. Bei unterjährigem Beginn des Bezugsrechtes des/der Leistungsberechtigten werden Sonderzahlungen aliquotiert.
- (3) Ein Rechtsanspruch auf Erbringung von Versorgungsleistungen durch die Arbeitgeberin kann nicht geltend gemacht werden.
- (4) Die Auszahlung erfolgt nach Abzug der jeweils zur Anwendung kommenden Tarife des Einkommenssteuergesetzes und sonstiger von der Pensionskasse abzuführender Abgaben, sofern keine gemeinsame Besteuerung mit anderen staatlichen Pensionen gesetzlich vorzunehmen ist.
- (5) Die Überweisung erfolgt grundsätzlich auf ein Konto im Inland. Die Verfügungsberechtigung ist der Pensionskasse nachzuweisen. Erlischt die Verfügungsberechtigung durch Tod des/der Berechtigten, ist das Konto zu sperren und die Pensionskasse vom kontoführenden Institut zu verständigen, und zu Unrecht überwiesene Beträge sind vom Geldinstitut zurückzuerstatten.
- (6) § 9 Abs 5 gilt sinngemäß auch für die Überweisung auf ein ausländisches Konto. In diesem Fall hat sich der/die Leistungsberechtigte/Hinterbliebene einmal pro Jahr schriftlich bei der Pensionskasse zu melden. Die Pensionskasse kann die Vorlage einer Lebensbestätigung, ausgestellt von einer österreichischen Vertretungsbehörde, verlangen.
- (7) Eine Verpfändung oder Abtretung der Anwartschaften ist rechtsunwirksam.

§ 10 Rückforderung zu Unrecht erbrachter Leistungen

- (1) Die Pensionskasse ist berechtigt, zu Unrecht erbrachte Versorgungsleistungen vom/von der Leistungsberechtigten bzw. Hinterbliebenen zurückzufordern, insbesondere wenn der Bezug durch unwahre Angaben, Verschweigung maßgebender Tatsachen oder Verletzung der Informationspflicht herbeigeführt wurde oder wenn für den/die Leistungsempfänger/in zu erkennen war, dass die Leistung nicht oder nicht in dieser Höhe gebührt.
- (2) Die Pensionskasse ist berechtigt, ihren rechtsgültig festgestellten Rückforderungsanspruch mit dem Anspruch des/der Leistungsberechtigten auf Versorgungsleistungen oder nach seinem/ihrer Tode mit den Ansprüchen seiner/ihrer Hinterbliebenen aufzurechnen. Dabei ist ein Rückforderungszeitraum von zwölf Monaten einzuhalten.

§ 11 Ausscheiden vor Eintritt des Leistungsfalles

- (1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles haben die Anwartschaftsberechtigten Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag.
- (2) Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht 100% der aufgrund des Risikos des Alters und des Todes in der Pensionskasse geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung (§ 5 BPG) zuzüglich 100% der Schwankungsrückstellung abzüglich der im Pensionskassenvertrag geregelten Kosten.
- (3) Über den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 11 Abs 2 kann der/die Anwartschaftsberechtigte im Sinn des § 5 Abs 2 und 3 BPG verfügen. Entsprechend dieser Bestimmungen kann der/die Anwartschaftsberechtigte:
 1. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der/die Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft. Die anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste werden bis zum Leistungsfall berücksichtigt.
 2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in die Pensionskasse oder in eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 PKG oder in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung eines/r neuen Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht, in eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG oder in eine nach dem Kapitaldeckungsverfahren gestaltete Altersversorgungseinrichtung nach § 173 Abs. 2 des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes (WTBG), nach § 50 Abs. 3 der Rechtsanwaltsordnung (RAO) oder nach § 41 Abs. 4 des Gehaltskassengesetzes 2002 verlangen, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei der Übertragung Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte/r ist;
 - 2a. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine Pensionskasse oder in eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 PKG oder in eine betriebliche Kollektivversicherung, in der für den/die Arbeitnehmer/in bereits eine unverfallbare Anwartschaft oder eine prämienfreie Versicherung veranlagt wird, verlangen, wenn der/die neue Arbeitgeber/Arbeitgeberin nicht beabsichtigt, für den/die Arbeitnehmer/in eine Pensionskassenzusage oder eine betriebliche Kollektivversicherung abzuschließen;
 3. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine direkte Leistungszusage eines/einer neuen Arbeitgebers/Arbeitgeberin verlangen, wenn ein ArbeitgeberInnenwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Dienstverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;

4. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der/die Anwartschaftsberechtigte seinen/ihren Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
5. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn auf Grund einer Leistungszusage mindestens fünf Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein ArbeitgeberInnenwechsel innerhalb eines Konzerns stattfindet.

Gibt der/die Anwartschaftsberechtigte binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines/ihrer Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umzuwandeln (§ 5 Abs 2 Z 1 BPG). Verlangt der/die Anwartschaftsberechtigte zu einem späteren Zeitpunkt die Übertragung dieser Anwartschaft in die Pensionskasse oder in eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 PKG oder in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung eines/r neuen Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht, in eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG oder in eine nach dem Kapitaldeckungsverfahren gestaltete Altersversorgungseinrichtung nach § 173 Abs. 2 WTBG, nach § 50 Abs. 3 RAO, nach § 41 Abs. 4 des Gehaltskassengesetzes 2002 oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung ((3) Z 4), 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.

- (4) Für den Fall des Verbleibens des/der Anwartschaftsberechtigten in der Pensionskasse (§ 5 Abs 2 Z 1 und 5 BPG) ist über die daraus resultierenden wechselseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der Pensionskasse eine schriftliche Einzelvereinbarung abzuschließen. Solange eine solche Einzelvereinbarung nicht abgeschlossen ist, gelten die Bestimmungen des Pensionskassenvertrages als Einzelvereinbarung. Für den Fall einer beitragsfrei gestellten Anwartschaft sowie der Fortsetzung mit eigenen Beiträgen nach Beendigung des Dienstverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles werden dem/der Anwartschaftsberechtigten die gemäß Pensionskassenvertrag festgesetzten Verwaltungskosten angelastet.

§ 12 Barabfindung

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

3. Abschnitt

Beiträge und Veranlagung

§ 13 Arbeitgeberinnenbeiträge

- (1) Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, zur Finanzierung der Versorgungsleistung für die Anwartschaftsberechtigten und Hinterbliebenen laufende monatliche Beiträge (Arbeitgeberinnenbeiträge) zu entrichten.

1. a. Für Anwartschaftsberechtigte gemäß § 2 Abs 1 betragen diese im Sinne des Zusatz-Kollektivvertrages für die Altersvorsorge
 - i. für UniversitätsprofessorInnen (§ 98 Universitätsgesetz 2002) 10% sowie
 - ii. für alle anderen ArbeitnehmerInnen 0,75 % des monatlichen Bruttobezuges.
 - b. Past Service: Die Arbeitgeberin verpflichtet sich für diese Gruppe (§ 2 Abs 1), für den Zeitraum nach dem 31. Dezember 2003, bei ProfessorInnen nach § 49f VBG für Zeiträume nach dem 30. September 2001, einen Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu leisten, soweit für diese Personen seit der Begründung ihres Arbeitsverhältnisses nicht durchgängig Pensionskassenbeiträge in dem oben genannten Ausmaß geleistet wurden. Der Einmalbeitrag wird innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten des Zusatz-Kollektivvertrages für die Altersvorsorge fällig.
 - c. Individuelle Vereinbarungen: Laufende Beiträge und Past Service Beiträge sind nur insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der diesen Personen zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wurde. Dies ist nicht anzuwenden, wenn die betreffende Person mit einer entsprechenden Kürzung ihres Entgelts einverstanden ist.
2. a. Für Anwartschaftsberechtigte nach § 2 Abs 2 betragen diese
 - i. für UniversitätsprofessorInnen (§§ 98, 99 Universitätsgesetz 2002) 10% des monatlichen Bruttobezuges; jedoch in den ersten beiden Jahren nach 1.10.2009 nur 7,27% gemäß § 76 Abs 8 Z 1 Universitäten-Kollektivvertrag sowie
 - ii. für alle anderen ArbeitnehmerInnen 3% des bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG reichenden Teils des monatlichen Bruttobezuges; dieser Beitrag erhöht sich auf 10% für den über die Höchstbeitragsgrundlage hinausgehenden Teiles des monatlichen Bruttobezuges; jedoch in den ersten beiden Jahre nach 01.10.2009 nur 2,18% gemäß § 76 Abs 8 Z 2 Universitäten-Kollektivvertrag.
 - b. Past Service: Die Arbeitgeberin verpflichtet sich für diese Gruppe (§ 2 Abs 2) innerhalb von drei Monaten ab Vollendung einer zweijährigen Beschäftigungszeit einen Einmalbeitrag an die Pensionskasse zu leisten, der sich aus der Nachzahlung der Beiträge seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ergibt.
 - c. Für Anwartschaftsberechtigte, die von der Universität 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 unter Zugrundelegung der Bruttobezüge (bzw. für die Dauer des Lehrverhältnisses der Lehrlingsentschädigung) ergibt.
 - d. Für Anwartschaftsberechtigte nach § 2 Abs 2 wird die Arbeitgeberin – vorbehaltlich § 77 Abs 2 Universitäten-Kollektivvertrag – innerhalb von zwölf Monaten seit dem 1.10.2009 einen Einmalbetrag für nach dem 31.12.2003 aber vor dem 1.10.2009 zurückgelegte Dienstzeiten an die Pensionskasse leisten. Für die Bemessung des Einmalbetrages sind § 73 Abs 2 bis 4 Universitäten-Kollektivvertrag mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Prozentsätze nach § 73 Abs 1 Z 2 Universitäten-Kollektivvertrag 0,75% des jeweiligen monatlichen Bruttobezuges zu Grunde zu legen sind. Dieser Betrag ist nur insoweit zu leisten, als bisher keine Zahlungen an eine Pensionskasse oder aufgrund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge erfolgt sind. Beiträge sind jedoch nur insoweit zu leisten, als diese den Betrag übersteigen, der dem/der Anwartschaftsberechtigten gemäß § 71 Abs 2 Universitäten-Kollektivvertrag auf

Grund einer individuellen Vereinbarung zur Finanzierung einer privaten Altersvorsorge zusätzlich gewährt wird oder der bisher geleistet wurde.

- (2) Die Bemessungsgrundlage für Anwartschaftsberechtigte gemäß § 2 Abs 1 und 2 ist der monatliche Bruttobezug (einschließlich Sonderzahlungen) im Sinn des § 49 ASVG, ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage.
- (3) Für die Kalkulation der Beiträge in der Altersteilzeit wird das letzte 100%ige Gehalt als Basis herangezogen.
- (4) Die Beiträge gemäß § 13 Abs 1 enthalten einen Finanzierungs- und einen Verwaltungskostenanteil, sowie die Versicherungssteuer gemäß § 6 Abs 1 Z 2 VersStG.
- (5) Die Überweisung der Beiträge an die Pensionskasse erfolgt monatlich per Valuta Monatsende, die Sonderzahlungen laut den entsprechenden Monaten. Daraus ergibt sich in den Sonderzahlungsmonaten ein erhöhter ArbeitgeberInnenbeitrag.

§ 14 Beginn und Ende der Beitragspflicht der Arbeitgeberin

- (1) Die Beitragspflicht der Arbeitgeberin beginnt mit dem Tag der Übernahme des/der Anwartschaftsberechtigten in das Dienstverhältnis unter der Berücksichtigung des § 2 , frühestens mit 1. Oktober 2009.
- (2) Die Beitragspflicht der Arbeitgeberin endet mit
 - a. Beendigung des Dienstverhältnisses,
 - b. Inanspruchnahme der Leistung aus der Pensionskasse
 - c. Ablauf des Monats, in dem der/die Anwartschaftsberechtigte die vorzeitige oder dauernde Pensionierung antritt.

§ 15 Ruhen, Einstellen, Aussetzen und Einschränken der Beitragsleistung der Arbeitgeberin

Die Beitragspflicht der Arbeitgeberin ruht

- a. für Zeiten, in denen der/die Anwartschaftsberechtigte keine Entgeltansprüche gegenüber der Arbeitgeberin hat und
- b. für die Dauer der Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

Falls sich die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeberin nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass eine Aufrechterhaltung der Beitragsleistung eine Gefährdung des Weiterbestandes der Arbeitgeberin zur Folge hätte, gilt § 6 BPG mit der Maßgabe, dass die existentielle Gefährdung des Weiterbestandes der Arbeitgeberin als Voraussetzung für das Einstellen bzw. zwingende wirtschaftliche Gründe als Voraussetzung für das Aussetzen oder Einschränken der Beitragszahlungen durch ein Gutachten des Wirtschaftsprüfers zu bestätigen sind.

§ 16 Unverfallbarkeit

Die aus ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenbeiträgen erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden sofort unverfallbar.

§ 17 ArbeitnehmerInnenbeiträge

- (1) Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann nach Abschluss einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung mit der Pensionskasse eigene zu Leistungserhöhungen führende Beiträge an die Pensionskasse leisten (ArbeitnehmerInnenbeiträge), und zwar in der Höhe von 25 %, 50 %, 75 % oder 100 % der ArbeitgeberInnenbeiträge. Die Höhe

der ArbeitnehmerInnenbeiträge ist mit der Höhe der ArbeitgeberInnenbeiträge begrenzt. Darüber hinaus hat der/die Anwartschaftsberechtigte die Möglichkeit, eigene Beiträge im Rahmen des § 108a EStG 1988 bis zur dort genannten Höhe (Wert 2013: EUR 1.000 p.a.) „Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge“ an die Pensionskasse zu leisten, wobei die Prämie nach § 108a EStG auf diesen Betrag nicht anzurechnen ist.

- (2) Die Beiträge im Sinne des § 17 Abs 1 enthalten einen Finanzierungsanteil sowie die Versicherungssteuer im Sinne von § 6 Abs 1 Z 2 Versicherungsteuergesetz. Der Verwaltungskostenanteil wird dem ArbeitgeberInnenbeitrag angelastet, sofern dieser in ausreichender Höhe geleistet wird, ansonsten den ArbeitnehmerInnenbeiträgen entnommen.
- (3) Die ArbeitnehmerInnenbeiträge werden direkt vom/von der Anwartschaftsberechtigten an die Pensionskasse zur Einzahlung gebracht, welche auch die administrative Abwicklung übernimmt.
- (4) Für die Dauer einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) oder des Väter-Karenzgesetzes (VKG), einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder einer sonstigen Freistellung gemäß §§ 12, 14a oder 14b AVRAG oder bei allen anderen möglichen Abwesenheiten, bei denen kein Geldfluss stattfindet sowie in den Fällen des § 6 BPG kann der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder auch die Beiträge der Arbeitgeberin übernehmen. In diesen Fällen wird die Arbeitgeberin zur Abwicklung die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer/in und Pensionskasse unterstützen.
- (5) Werden infolge einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit gemäß den §§ 13 und 14, 14a oder 14b AVRAG oder einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des MSchG oder VKG die ArbeitgeberInnenbeiträge vermindert, kann der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder für die Dauer der Arbeitszeitreduktion auch die entfallenden ArbeitgeberInnenbeiträge übernehmen.

§ 18 Widerruf der ArbeitnehmerInnenbeiträge

Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann seine/ihre Beitragsleistung jederzeit zur Gänze und endgültig einstellen ohne hierfür Gründe anzuführen.

§ 19 Aussetzen oder Einschränken der ArbeitnehmerInnenbeiträge

- (1) Der/Die Anwartschaftsberechtigte kann seine/ihre Beitragsleistung zeitlich befristet zur Gänze aussetzen oder der Höhe nach einschränken.
- (2) Das Aussetzen oder Einschränken der Beiträge gemäß § 19 Abs 1 hat sich auf einen Zeitraum von mindestens einem Jahr zu beziehen.
- (3) Eine entsprechende Erklärung zum Aussetzen oder Einschränken ist der Arbeitgeberin mindestens sechs Wochen vor Wirksamwerden schriftlich abzugeben.

§ 20 Veranlagung

- (1) Für die Veranlagung des den Anwartschafts-/Leistungsberechtigten zugeordneten Vermögens in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sind sämtliche Veranlagungsformen im Sinne des § 25 PKG zulässig.
Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind bis 31.12.2013 in der UNIVERSITÄTS-VRG der Pensionskasse zu führen.
Mit Ablauf des 31.12.2013 erfolgt eine Übertragung der gesamten Guthaben in der UNIVERSITÄTS-VRG auf die Sub-Veranlagungsgemeinschaft (Sub-VG) 151 der VRG

100 der Pensionskasse und die Teilnahme der Anwartschaftsberechtigten am Lebensphasenmodell gemäß Abs. (6) ff.

- (2) 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.
- (3) Gemäß § 25a PKG hat die Pensionskasse für die VRG bzw. Sub-VGn eine schriftliche Erklärung über die Grundsätze der Veranlagungspolitik aufgestellt und der Pensionskassenaufsicht zur Kenntnis gebracht. Diese Erklärung wird der Arbeitgeberin bzw. den Vertretern der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten bei Einbeziehung von Anwartschaftsberechtigten in die jeweilige VRG bzw. Sub-VG automatisch übermittelt.
- (4) Die Garantie des Mindestertrages nach § 2 Abs 2 bis 4 PKG durch die Pensionskasse ist gemäß § 2 Abs 1 PKG ausgeschlossen.
- (5) Für die VRG 100 bzw. die Sub-VGn wird von der Pensionskasse ein Veranlagungsausschuss bzw. –beirat eingerichtet. Die Zusammensetzung sowie die Rechte und Pflichten dieses Veranlagungsausschusses bzw. – beirates sind in einer gesonderten Geschäftsordnung festgelegt.
- (6) Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten werden im Lebensphasenmodell in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) 100 der Pensionskasse, in der der versicherungstechnische Ausgleich über die darin befindlichen Sub-Veranlagungsgemeinschaften (Sub-VGn) stattfindet, geführt.
Für das Lebensphasenmodell stehen innerhalb der VRG 100 die Sub-VGn 150, 151 und 152 zur Auswahl, deren Veranlagungsstil jeweils wie folgt ausgerichtet ist:

Sub-VG 150: Das Renditeziel der Sub-VG 150 ist der Rechnungszins (derzeit 3 %). Die Anlagepolitik der Sub-VG 150 ist demzufolge konservativ ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung wird darauf geachtet, möglichst gleich bleibende Erträge in Höhe des Renditezieles zu erwirtschaften, trotzdem kann die Erreichung des Renditezieles nicht garantiert werden. Ein stabiles Veranlagungsergebnis steht im Vordergrund, trotzdem besteht ein – wenn auch vergleichsweise moderates – Veranlagungsrisiko.

Sub-VG 151: Das Renditeziel der Sub-VG 151 orientiert sich sowohl am Rechnungszins (derzeit 3 %) als auch am rechnermäßigen Überschuss (derzeit 5 %). Die Anlagepolitik der Sub-VG 151 ist demzufolge ausgewogen ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung wird darauf geachtet, über eine längere Laufzeit Erträge in Höhe des rechnermäßigen Überschusses zu erwirtschaften. Ein ausgewogenes Veranlagungsergebnis steht im Vordergrund, Schwankungen im Ergebnis sind aufgrund der gewählten Veranlagungsklassen (wie z.B. Aktien) möglich.

Sub-VG 152: Das Renditeziel der Sub-VG 152 ist der rechnermäßige Überschuss (derzeit 5 %). Die Anlagepolitik der Sub-VG 152 ist demzufolge dynamisch ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung wird darauf geachtet, über eine längere Laufzeit hohe Erträge zu erwirtschaften. Ein dynamisches Veranlagungsergebnis, welches auf hohe Erträge abzielt, steht im Vordergrund. Dieses Veranlagungsergebnis kann stark schwanken. Das Veranlagungsrisiko dieser Sub-VG ist hoch.

(7) Lebensphasenmodell

a) Start-Subveranlagungsgemeinschaft

Bei Einbeziehung in die Pensionskassenzusage bzw. nach der Übertragung der Ansprüche gemäß Abs. (1) werden die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ab 01.01. 2014 in der Sub-VG 151 geführt.

b) Wahlmöglichkeiten

In weiterer Folge kann der Anwartschaftsberechtigte höchstens dreimal und jeweils nach nachweislicher Information gem. § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in eine der anderen Sub-VGn im Rahmen des Lebensphasenmodells erklären.

Diese Erklärung muss bis 31.10. eines Kalenderjahres bei der Pensionskasse einlangen, damit der Wechsel zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres wirksam wird. Um zu gewährleisten, dass dem Anwartschaftsberechtigten die Information gem. § 19b PKG zeitgerecht vor dem 31.10. eines Kalenderjahres von der Pensionskasse übermittelt wird und ihm eine ausreichende Überlegungsfrist und genügend Zeit für Rückfragen zur Verfügung steht, hat der Anwartschaftsberechtigte die Pensionskasse bis zum 31.08. eines Kalenderjahres über seine Wechselabsichten zu informieren. Abweichend davon kann die Erklärung durch den Anwartschaftsberechtigten spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung bzw. vom Berechtigten mit Abruf einer Hinterbliebenenpension nach dem Ableben des Anwartschaftsberechtigten abgegeben werden; der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

Für Leistungsberechtigte ist ein Wechsel unzulässig.

c) Ausmaß der Übertragung bei Wechsel

Der Übertragungsbetrag errechnet sich aus der gesamten für den Anwartschaftsberechtigten oder Hinterbliebenen zum Übertragungstichtag gebildeten Deckungsrückstellung und Schwankungsrückstellung.

Die Übertragung von Teilbeträgen ist nicht zulässig.

(8) Die Pensionskasse kann, sofern eine Umgestaltung der VRGn bzw. der Sub-VGn – auch in Hinblick auf die gewählten Parameter (rechnungsmäßiger Überschuss/ Rechnungszins) – erforderlich ist, diese unter Wahrung der Interessen der Anwartschaftsberechtigten/ Leistungsberechtigten und Hinterbliebenen sowie der gewählten Veranlagungspolitik vornehmen.

§ 20a Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie

(1) Allgemeines

Die Pensionskasse führt eine auf Veranlagungssicherheit und Pensionsstabilität ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie (Sicherheits-VRG) gemäß § 12a PKG mit den im Geschäftsplan ausgewiesenen technischen Parametern (rechnungsmäßiger Überschuss/ Rechnungszins), individueller Berechnung der Witwen-/Witwerpensionen, Berücksichtigung von Waisenpensionen gegebenenfalls mit Zuschlag und Kosten lt. Pensionskassenvertrag.

Die Veranlagungspolitik in der Sicherheits-VRG ist sehr defensiv ausgerichtet. Bei der Portfoliozusammensetzung werden konservative Anlagekategorien gewählt mit dem Ziel, die Leistungen in der garantierten Höhe nachhaltig und ohne wesentliche Ertragschwankungen erbringen zu können.

(2) Wechsel in die Sicherheits-VRG

Der Anwartschaftsberechtigte kann ab dem Jahr, in dem er das 55. Lebensjahr vollendet, bis spätestens zum Zeitpunkt des Abrufes der Pensionskassenleistung nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in die Sicherheits-VRG erklären. Die Erklärung muss bis 31.10. eines

Kalenderjahres bei der Pensionskasse eingehen, damit der Wechsel zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres wirksam wird. Abweichend davon kann die Erklärung spätestens mit Abruf der Pensionskassenleistung abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam. Die Erklärung kann auch mit Abruf einer Hinterbliebenenpension nach dem Ableben eines Anwartschaftsberechtigten abgegeben werden, der Wechsel wird dann mit der ersten Pensionsleistung wirksam.

(3) Wechsel aus der Sicherheits-VRG

Bis zum Abruf der Pensionskassenleistung kann der Anwartschaftsberechtigte einer Sicherheits-VRG nach nachweislicher Information gemäß § 19b PKG gegenüber der Pensionskasse schriftlich den Wechsel in jene VRG bzw. Sub-VG erklären, in der die Pensionskassenzusage vor dem Wechsel in die Sicherheits-VRG verwaltet wurde.

Die Erklärung muss bis 31.10. eines Kalenderjahres bzw. vor Abruf der Pensionsleistung bei der Pensionskasse eingehen, damit der Wechsel zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres bzw. zum Pensionsanfall wirksam wird.

Für Leistungsberechtigte ist ein Wechsel unzulässig.

(4) Garantie/ Wertanpassung

Die dem Leistungsberechtigten gebührende monatliche Pension wird zu keinem Zeitpunkt geringer ausfallen als jene erste Monatspension, die sich zum Zeitpunkt des erstmaligen Abrufes der Pensionskassenleistung aus der Verrentung der für den Leistungsberechtigten gebildeten Deckungsrückstellung ergibt. Der Wert der garantierten ersten Monatspension wird nach jeweils 5 Jahren zum nächstfolgenden Bilanzstichtag mit jenem Zinssatz aufgezinst, der sich für das vorangegangene Geschäftsjahr aus der Hälfte der durchschnittlichen monatlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen oder eines an seine Stelle tretenden Indexes der vorangegangenen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte errechnet.

Sollten Erhöhungen früher oder in größerem Ausmaß als gesetzlich vorgesehen erfolgen, sind diese nicht Bestandteil der Garantie und können demnach – höchstens bis zum jeweils gesetzlich garantierten Ausmaß der Leistung- wieder zurückgenommen werden.

4. Abschnitt

Pflichten der Pensionskasse, der Anwartschaftsberechtigten, der Leistungsberechtigten, der Hinterbliebenen und der Arbeitgeberin

§ 21 Information durch die Pensionskasse

- (1) Die Pensionskasse wird gemäß PKG dem/der Anwartschaftsberechtigten einmal jährlich einen schriftlichen Auszug über die erworbenen Ansprüche auf Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeits-/Invaliditätsvorsorge zur Verfügung stellen. Dieser Auszug enthält auch eine Information über die von der Arbeitgeberin und vom/von der Anwartschaftsberechtigten geleisteten Beiträge sowie über das Veranlagungsergebnis und die Performance. Die Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen werden jährlich über das Veranlagungsergebnis, die Performance und eine allfällige Änderung der Pensionsleistung informiert.
- (2) Die Pensionskasse hat die Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen und die ausgeschiedenen Anwartschaftsberechtigten über jene Änderungen im Pensionskassenvertrag, die für sie von Relevanz sind, zu informieren bzw. über den Inhalt des Pensionskassenvertrages Auskunft zu erteilen.
- (3) Die genaueren Regelungen zur Informationspolitik werden im Service Level Agreement (SLA) geregelt.

§ 22 Pflichten der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen

- (1) Der/Die Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigte bzw. Hinterbliebene ist verpflichtet, die Pensionskasse über allfällige Änderungen der für die Bemessung des Beitrages, der Anwartschaft und Leistung maßgeblichen Daten, insbesondere des Familienstandes sowie über die Zuerkennung bzw. Aberkennung der Leistungen des gesetzlichen Pensionsversicherungsträgers zu informieren. Die Information der bzw. an die Pensionskasse durch den/die Anwartschaftsberechtigte hat während des aufrechten Arbeitsverhältnisses über die Arbeitgeberin zu erfolgen, welche sich verpflichtet, die Daten unverzüglich und vollständig laut Pensionskassengesetz weiterzuleiten.
- (2) Die Änderung der Daten im Sinne von § 22 Abs 1 führt erst dann zur Entstehung von Anwartschaften und Leistungsansprüchen, wenn sie der Pensionskasse nachweislich zur Kenntnis gebracht wurden.
- (3) Um die Leistungserbringung durch die Pensionskasse zu ermöglichen, sind der/die Leistungsberechtigte bzw. seine/ihre leistungsberechtigten Hinterbliebenen verpflichtet, der Pensionskasse ihre Bankverbindung sowie ein Konto bekannt zu geben, auf das die laufenden Versorgungsleistungen der Pensionskasse überwiesen werden können. Über dieses Konto dürfen nur der/die Leistungsberechtigte, die Hinterbliebenen bzw. deren gesetzlichen Vertreter verfügungsberechtigt sein. Alle diesbezüglichen Änderungen sind durch den/die Leistungsberechtigten bzw. die Hinterbliebenen der Pensionskasse unverzüglich bekannt zu geben.
- (4) Erfolgen die Informationen gemäß § 22 Abs 1 und Abs 3 nicht zeitgerecht, so haben der/die Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigte und dessen/deren Hinterbliebene allfällige Nachteile daraus selbst zu tragen.

§ 23 Pflichten der Arbeitgeberin

- (1) § 22 Abs 1 und 4 gelten sinngemäß für die Arbeitgeberin, wobei die Arbeitgeberin sich verpflichtet, die erhaltenen Informationen der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen unverzüglich, zeitgerecht und vollständig laut Pensionskassengesetz weiterzuleiten.
- (2) Die Arbeitgeberin und die Pensionskasse haben den Anwartschaftsberechtigten während des aufrechten Arbeitsverhältnisses über den Abschluss sowie inhaltliche Änderungen des Pensionskassenvertrages, sofern sie für diese von Relevanz sind, zu informieren bzw. über den Inhalt des Pensionskassenvertrages Auskunft zu erteilen.
- (3) 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.

5. Abschnitt

Kündigung des Pensionskassenvertrages, Beendigung und Abänderung der Betriebsvereinbarung

§ 24 Austritt aus der Pensionskasse

- (1) Der mit der Pensionskasse zur Erfüllung der Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten und Hinterbliebenen abgeschlossene Pensionskassenvertrag kann unter Einhaltung der Bestimmungen des § 17 PKG zum Bilanzstichtag der Pensionskasse (31. Dezember) unter Einhaltung einer einjährigen Frist gekündigt werden. Eine 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.
- (2) Eine Kündigung des Pensionskassenvertrages sowie die einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages durch die Arbeitgeberin und/oder der Pensionskasse ist nur zulässig und rechtswirksam, wenn die Übertragung der Vermögensteile des/der Anwartschaftsberechtigten und der Arbeitgeberin an der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse auf eine andere Pensionskasse sichergestellt ist.
- (3) Die Sicherung dieser Übertragung ist von der Arbeitgeberin dem Betriebsrat schriftlich nachzuweisen. Eine Pensionskasse, deren Geschäftsplan die Erfüllung der Versorgungsleistung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung nicht ermöglicht, darf für eine Vermögensübertragung bzw. einen Beitritt nicht ausgewählt werden.
- (4) Im Falle der Kündigung des Pensionskassenvertrages durch die Arbeitgeberin sind 100% der Deckungsrückstellung sowie 100% der Schwankungsrückstellung (§ 24 PKG) zuzüglich 100% der aus Beiträgen finanzierten und noch nicht verbrauchten Auszahlungskostenreserve zu übertragen.
- (5) Von der Beendigung des Pensionskassenvertrages sind die zum Beendigungszeitpunkt bestehenden Leistungsansprüche, insbesondere auch jene in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gem. § 20a, sowie alle beitragsfrei gestellten Anwartschaftsberechtigten nicht erfasst.

§ 25 Beendigung, Abänderung der Betriebsvereinbarung

- (1) Diese Betriebsvereinbarung kann von beiden Vertragspartnern 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.
- (2) Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.

6. Abschnitt

Mitwirkung der ArbeitnehmerInnenvertretung

§ 26 Mitwirkung der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse

- (1) Gemäß § 29 PKG können die Anwartschafts-/Leistungsberechtigten an der Hauptversammlung der Pensionskasse teilnehmen, wobei ihnen die Informationsrechte des § 112 Abs 1 Aktiengesetz, insbesondere in Bezug auf ihre eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, zustehen. Die Einladung zur Hauptversammlung erfolgt durch Bekanntmachung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" sowie durch schriftliche Information an die Arbeitgeberin und den Betriebsrat.
- (2) Gemäß § 27 PKG und den satzungsmäßigen Bestimmungen der Pensionskasse sind auch VertreterInnen der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Vertreter der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten sind im Rahmen der Hauptversammlung zu wählen.
- (3) Der Betriebsrat ist als gesetzlich Beauftragter der Anwartschaftsberechtigten der Arbeitgeberin im Sinne des § 27 Abs 5 Z1 PKG für die Wahl der VertreterInnen der Anwartschaftsberechtigten in den Aufsichtsrat der Pensionskasse anzusehen. Dem/Der einzelnen Anwartschaftsberechtigten steht jedoch das Recht zu, diese gesetzliche Beauftragung jederzeit ohne Angabe von Gründen zu widerrufen und das Wahlrecht in der Hauptversammlung selbst auszuüben. In diesem Fall verliert der Betriebsrat das Stimmrecht für den/die betreffende/n Anwartschaftsberechtigte/n.
- (4) Dem Betriebsrat steht hinsichtlich der Ausübung des Wahlrechtes für einzelne Anwartschaftsberechtigte ebenfalls ein Widerrufsrecht zu.

§ 27 Rechte der ArbeitnehmerInnenvertretung

- (1) Die Mitwirkung der Anwartschafts-/Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse wird durch die von dem unterzeichneten Betriebsrat namhaft gemachten VertreterInnen wahrgenommen.
- (2) Die Arbeitgeberin hat mit dem Betriebsrat vor der beabsichtigten Kündigung des Pensionskassenvertrages das Einvernehmen herzustellen. Des Weiteren ist der Betriebsrat in die Auswahl der Pensionskasse einzubeziehen und mit ihm darüber zu beraten sowie über die neue Pensionskasse nach Entscheidung zu benachrichtigen.

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 28 Datenschutz

- (1) Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat stimmen der automationsunterstützten Ermittlung und Verarbeitung der Arbeitgeberinnen- bzw. personenbezogenen Daten der MitarbeiterInnen bzw. der Hinterbliebenen durch die Arbeitgeberin und der Übermittlung dieser Daten 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. Die Arbeitgeberin wird entsprechende Zustimmungserklärungen der MitarbeiterInnen einholen und in Verwahrung nehmen.
- (2) Der Betriebsrat stimmt einer automationsunterstützten Ermittlung und Verarbeitung zu, wenn ihm die personenbezogenen Datenfelder (taxative Auflistung) und jede Änderung bekannt gegeben werden.

§ 29 Anwendbare Gesetze

Auf in diesem Vertrag nicht geregelte Punkte finden insbesondere die Bestimmungen des Pensionskassengesetzes (PKG) und des Betriebspensionsgesetzes (BPG) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Bei Änderungen der gesetzlichen Voraussetzungen ist die Betriebsvereinbarung entsprechend anzupassen.

§ 30 Verweisungen

- (1) Soweit nichts anderes angegeben, beziehen sich Verweisungen im Vertragstext auf Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung.
- (2) Verweisungen auf Gesetze beziehen sich auf die jeweils gültige Fassung.

§ 31 Information neuer MitarbeiterInnen

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, neu eintretende MitarbeiterInnen über diese Betriebsvereinbarung sowie die Inhalte des Pensionskassenvertrages unverzüglich zu informieren.

§ 32 Gerichtsstand

Streitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung sind vor dem sachlich und örtlich zuständigen Gericht am Sitz der Arbeitgeberin auszutragen.

§ 33 Kompetenz

Beide Vertragspartner bestätigen, dass der unterzeichnende Betriebsrat zum Abschluss dieser Betriebsvereinbarung im Sinne der arbeitsrechtlichen Bestimmungen legitimiert ist.

Graz, am _____

Für die Medizinische Universität Graz:

Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle
Rektor

Für den Betriebsrat für das
allgemeine Universitätspersonal:

Für den Betriebsrat für das
wissenschaftliche Universitätspersonal:

AR Bernhard Kohla
Vorsitzender

Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ med.univ.Regina Gatternerg
Vorsitzende

22

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

197. Ausschreibung von Stellen

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass die Medizinische Universität Graz gemäß § 107 UG idgF folgende Stellen als **Privatangestelltenverhältnisse** auf Grundlage des Kollektivvertrages ausschreibt:

197.1 Freie Stellen für das wissenschaftliche Personal

1) Senden Sie uns Ihre Bewerbungen samt Lebenslauf unter **Angabe der Kennzahl** bevorzugt via E-Mail an: personal@medunigraz.at oder am Postweg an Medizinische Universität Graz, **Organisationseinheit für Personalmanagement und Recht**, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz.

2) Die Medizinische Universität Graz **erhöht den Anteil von Frauen** in Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere beim wissenschaftlichen Universitätspersonal und in Leitungsfunktionen. Daher laden wir qualifizierte Frauen zur Bewerbung ein. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.

3) Darüber hinaus sind wir bemüht, Personen mit Behinderungen bei geeigneter Qualifikation einzustellen und freuen uns über diesbezügliche Bewerbungen.

4) BewerberInnen haben **keinen Anspruch** auf Abgeltung von allfälligen **Reise- und Aufenthaltskosten**.

Senior Scientist (w/m)
Verwendungsgruppe B
am Institut für Biophysik
zu besetzen ab 15.01.2014

Kernaufgaben:

- Methodische Weiterentwicklung der Modellierungsinfrastruktur des Computational Cardiology Labors im Bereich elektromechanisch gekoppelter Herzmodelle
- Weiterentwicklung von Methoden zur Messung von elektrophysiologischen und mechanischen Parametern an Herzteilpräparaten
- Bearbeitung von Forschungsprojekten in den Bereichen kardialer Elektrophysiologie und Mechanik mit Fokus auf die Modellierung des spezifischem Reizleitungssystems und des EKGs
- Universitäre Lehre und Betreuung von Studierenden im Rahmen des Diplomstudiums Humanmedizin und im Rahmen von Doktoratsstudien

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Doktoratsstudium der Naturwissenschaften oder Technik oder eine dem Doktorat gleichzuhaltende wissenschaftliche Qualifikation
- Umfassende Kenntnisse im Bereich der kardialen Elektrophysiologie
- Kenntnisse im Bereich der Lösung von partiellen Differentialgleichungen mit FE-Methoden bzw. High-Performance-Computing sind von Vorteil
- Erfahrung mit der Erstellung von patientenspezifischen Computermodellen aus medizinischen Bilddatenquellen
- Praktische Erfahrung mit der Durchführung von elektrophysiologischen und mechanischen „in-silico“ Experimenten unter Verwendung des Simulationspaketes „Cardiac Arrhythmia Research Package“ (CARP) von Vorteil
- Wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland von Vorteil
- Hervorragende Programmierkenntnisse in C, C++, MatLab oder gleichwertigen Sprachen

Persönliche Anforderungen:

- Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten in einem multidisziplinären Umfeld
- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Belastbarkeit, Teamorientierung

Für diese Position bieten wir Ihnen ein kollektivvertragliches Mindestentgelt (auf Basis Vollbeschäftigung) von EUR 3.411,70 brutto zuzüglich allfälliger sonstiger Entgeltbestandteile.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potentiale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Assoz.-Prof. DI Dr. techn. Gernot Plank gerne zur Verfügung. Kontakt: gernot.plank@medunigraz.at Tel.: +43/316/380-7756.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W222 ex 2012/13** bevorzugt via E-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Organisationseinheit für Personalmanagement und Recht, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **09. Oktober 2013** www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung
(Verwendungsgruppe B1)
an der Universitätsklinik für Unfallchirurgie
zu besetzen ab 01.01.2014
bis FachärztInnenabschluss; längstens 7 Jahre

Kernaufgaben:

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären PatientInnen
- Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Gebiet Unfallchirurgie
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Selbständige Erstellung von Publikationen/Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Kenntnisse und wissenschaftliche Kompetenz auf dem Fachgebiet Unfallchirurgie von Vorteil
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von Klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten von Vorteil
- Klinische Vorerfahrung/Erfahrung im Ambulanzbereich
- EDV-Kenntnisse (z.B. SPSS)

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft

Für diese Position bieten wir Ihnen ein kollektivvertragliches Mindestentgelt (auf Basis Vollbeschäftigung) von EUR 3.087,47 brutto zuzüglich allfälliger sonstiger Entgeltbestandteile.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potentiale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei entsprechendem Erfolg sind längerfristige Entwicklungsmöglichkeiten durch den Abschluss einer **Qualifizierungsvereinbarung** möglich.

Bei Fragen steht Ihnen Univ.-Prof. DDr. Helmut Seitz, suppl. Leiter der Univ. Klinik für Unfallchirurgie, gerne zur Verfügung. Kontakt: helmut.seitz@medunigraz.at, Tel.: +43/316/385-12155.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W223 ex 2012/13** bevorzugt via E-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Organisationseinheit für Personalmanagement und Recht, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **09. Oktober 2013** www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung
(Verwendungsgruppe B1)
an der Universitätsklinik für Unfallchirurgie,
zu besetzen ab 01.01.2014,
bis FachärztInnenabschluss; längstens 7 Jahre

Kernaufgaben:

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären PatientInnen
- Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Gebiet Unfallchirurgie
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Selbständige Erstellung von Publikationen/Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Kenntnisse und wissenschaftliche Kompetenz auf dem Fachgebiet Unfallchirurgie von Vorteil
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von Klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten von Vorteil
- Klinische Vorerfahrung/Erfahrung im Ambulanzbereich
- EDV-Kenntnisse (z.B. SPSS)

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft

Für diese Position bieten wir Ihnen ein kollektivvertragliches Mindestentgelt (auf Basis Vollbeschäftigung) von EUR 3.087,47 brutto zuzüglich allfälliger sonstiger Entgeltbestandteile.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potentiale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei entsprechendem Erfolg sind längerfristige Entwicklungsmöglichkeiten durch den Abschluss einer **Qualifizierungsvereinbarung** möglich.

Bei Fragen steht Ihnen Univ.-Prof. DDr. Helmut Seitz, suppl. Leiter der Univ. Klinik für Unfallchirurgie, gerne zur Verfügung. Kontakt: helmut.seitz@medunigraz.at, Tel.: +43/316/385-12155.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W224 ex 2012/13** bevorzugt via E-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Organisationseinheit für Personalmanagement und Recht, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **09. Oktober 2013** www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung
(Verwendungsgruppe B1)
an der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde,
bis FachärztInnenabschluss; längstens 7 Jahre

Kernaufgaben:

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären PatientInnen
- Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Gebiet Pädiatrie
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Selbständige Erstellung von Publikationen/Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden
- Übernahme von Koordinations- und Organisationsaufgaben

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Wissenschaftliches Doktorat von Vorteil
- Absolvierte Gegenfächer von Vorteil
- Kenntnisse und wissenschaftliche Kompetenz auf dem Fachgebiet Pädiatrie von Vorteil
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von Klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten von Vorteil

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Kommunikative Kompetenz

Für diese Position bieten wir Ihnen ein kollektivvertragliches Mindestentgelt (auf Basis Vollbeschäftigung) von EUR 3.087,47 brutto zuzüglich allfälliger sonstiger Entgeltbestandteile.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei entsprechendem Erfolg sind längerfristige Entwicklungsmöglichkeiten durch den Abschluss einer **Qualifizierungsvereinbarung** möglich.

Bei Fragen steht Ihnen Univ.-Prof. Dr. Christian Urban, Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde, gerne zur Verfügung. Kontakt: kikli.sek@medunigraz.at, Tel.: +43/316/385-82614.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W225 ex 2012/13** bevorzugt via E-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Organisationseinheit für Personalmanagement und Recht, Auenbruggerplatz 2, A-8036 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **09. Oktober 2013** www.medunigraz.at/stellen

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor