

2. Ergänzung zur Betriebsvereinbarung „Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse“ (Version 23.06.2010)

abgeschlossen gemäß § 97 Abs 1 Z 18a ArbVG zwischen

der **Wirtschaftsuniversität Wien** (im Folgenden Arbeitgeberin genannt)

und

dem **Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal** der
Wirtschaftsuniversität Wien und
dem **Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal** der Wirtschaftsuniversität
Wien (im Folgenden Betriebsräte genannt)

1. Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Ergänzung tritt die Punkte 2.1 bis 2.3 betreffend rückwirkend mit 1.1.2014, Punkt 2.4 betreffend mit 1.9.2014 in Kraft.

2. Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung (im Folgenden BV) werden wie folgt geändert bzw. ergänzt:

2.1 In § 5 wird der Absatz (2) durch Folgenden ersetzt:

Die Berufsunfähigkeitspension gebührt einem/einer Anwartschaftsberechtigten vor Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn dieser/diese nachweislich einen Anspruch auf Rehabilitationsgeld, Umschulungsgeld oder eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gemäß ASVG hat. Der/die Anwartschaftsberechtigte hat aber auch die Möglichkeit, die Berufsunfähigkeitspension erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen.

2.2 In § 5 wird folgender Absatz (3) eingefügt:

Besteht während des Bezugs einer Berufsunfähigkeits- oder Alterspension aus der Pensionskasse ein Anspruch auf laufendes Entgelt gegenüber der Arbeitgeberin, erfolgt die Beitragsleistung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung. Die Arbeitgeberin ist in diesem Fall verpflichtet, den Anwartschaftsberechtigten der Pensionskasse mit einer neuen Personalnummer zu melden. Es gilt die gemäß § 6 (2) getroffene Modellwahl, wobei diese nur hinsichtlich der Hinterbliebenen-Prozentsätze gilt, jedoch jedenfalls kein erhöhter Risikoschutz (erhöhte Ansprüche durch Beitragshochrechnung) in dieser zweiten Zusage besteht. Solange der/die Anwartschaftsberechtigte das Arbeitsverhältnis zur

Arbeitgeberin nicht beendet hat, entsteht aus diesen während des Bezugs einer Berufsunfähigkeits- oder Alterspension geleisteten Beiträgen kein Anspruch auf Berufsunfähigkeits- oder Alterspension.

Die Pensionskasse kann die beiden Zusagen aus verwaltungstechnischen oder aktuarischen Gründen zusammen führen, sofern dies nicht zum Nachteil des AWB/LB ist.

2.3 In § 6 wird der Absatz (6) durch Folgenden ersetzt:

Die Alterspension wird in jedem Fall lebenslang zuerkannt. Die Berufsunfähigkeitspension wird solange zuerkannt, wie nachweislich Anspruch auf Rehabilitationsgeld, Umschulungsgeld oder eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gemäß ASVG besteht. Die Hinterbliebenenleistungen (Witwe-/Witwerpension und Waisenpension) werden bis zu folgenden Zeitpunkten zuerkannt:

Witwen-/Witwerpension: lebenslang, längstens aber bis zu einer allfälligen Wiederverheiratung bzw. Eintragung einer neuerlichen Partnerschaft

Waisenpension: solange ein Anspruch auf eine Waisenpension gemäß ASVG besteht.

2.4 In § 22 a wird der Absatz (2) wie folgt geändert:

(2) Veranlagungsgruppen

Dem/der Anwartschaftsberechtigten/Leistungsberechtigten/Hinterbliebenen stehen in der Pensionskassenlösung mit Lebensphasenmodell folgende Veranlagungsgruppen (im Folgenden kurz VG) für die Veranlagung des zugeordneten Vermögens zur Verfügung:

a) Dynamische VG:

Die Veranlagungspolitik zielt auf einen höheren Ertrag unter der Voraussetzung einer längeren Laufzeit ab. Der durchschnittliche Aktienanteil in der dynamischen Veranlagungsgruppe ist im Vergleich zu den anderen Veranlagungsgruppen der höchste, der durchschnittliche Anteil an Zinsprodukten (dies sind in dieser VG derzeit Anleihen, aber auch Festgeld u.ä. wäre möglich) ist etwas geringer. Insbesondere für kürzere Laufzeiten ist das Veranlagungsrisiko daher höher als bei den anderen VG, weil sich Schwankungen in der Kapitalmarktentwicklung stärker auswirken können.

b) Ausgewogene VG:

Ziel der Veranlagungspolitik ist es, über eine längere Laufzeit Erträge, die den Rechnungszins deutlich übertreffen, zu erreichen. In der ausgewogenen Veranlagungsgruppe ist der durchschnittliche Aktienanteil höher als in der defensiven VG, allerdings niedriger als in der dynamischen Veranlagungsgruppe. Der Anteil an Zinsprodukten ist durchschnittlich etwas höher als in der dynamischen und geringer als in der defensiven Veranlagung. Das Veranlagungsrisiko ist daher durchschnittlich geringer als in der dynamischen VG, aber etwas höher als in der defensiven Veranlagung.

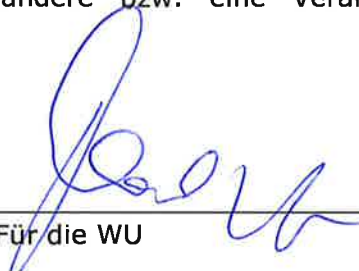
c) Defensive VG:

Die defensive VG zielt darauf ab, ein möglichst schwankungsarmes Ergebnis zu erreichen. Das Veranlagungsrisiko ist vergleichsweise gering, da die defensive Veranlagungsgruppe im Durchschnitt einen niedrigen Aktienanteil aufweist. Der durchschnittliche Anteil an Zinsprodukten ist bei dieser VG im Durchschnitt höher als bei den anderen VGen, dabei wird in dieser VG neben Anleihen derzeit auch in Festgeld veranlagt.

Die Bezeichnungen dynamische, ausgewogene, defensive Veranlagungsgruppe sind eigenständige Begriffe im Rahmen des Lebensphasenmodells der Pensionskasse und stehen in keinem Zusammenhang zu den Veranlagungstypen der Oesterreichischen Kontrollbank. Die Veranlagungsgruppen können in getrennten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften oder in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der Pensionskasse geführt werden. Die Pensionskasse ist berechtigt, die Veranlagungsgruppen soweit gesetzlich zulässig in andere bzw. eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft(en) zu übertragen.

Wien 24.9.2015


Ort, Datum



Für die WU

Wien, 20/3/15


Ort, Datum



Für den Betriebsrat für das
wissenschaftliche Personal

Wien 20/3/15

Ort, Datum



Für den Betriebsrat für das
allgemeine Personal

