Universität Zürich[UZH]

Personalausschuss Anschlussvertrag BVK

An die BVK-Versicherten der UZH

Informationsschreiben Nr. 2

Personalausschuss empfiehlt einstimmig die Kündigung des BVK-Anschlussvertrags per Ende 2016

Die Ausschreibung für das Einholen von Richtofferten (siehe Informationsschreiben 1), mit welcher der Personalausschuss «Anschlussvertrag BVK» (Personalausschuss) die SRB Assekuranz Broker AG (SRB) beauftragt hatte, wurde abgeschlossen. Die SRB Assekuranz Broker präsentierte dem Personalausschuss am 19. August 2016 die aufbereiteten Offertenvergleiche.

Zusätzlich zum Wechsel per 1.1.2017 prüfte der Personalausschuss weiter die Möglichkeit eines vorläufigen Verbleibs bei der BVK mit der Option auf einen Wechsel zu einem späteren Zeitpunkt. Die von der BVK Umstellung von der Periodentafel zur Generationentafel zieht eine Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes nach sich. Es zeigte sich, dass die von der BVK kommunizierte Senkung des technischen Zinssatzes per 1.1.2017 von 3.25 auf 2 Prozent zu einer zusätzlichen Unterdeckung von 7% (Deckungsgrad unter 100 Prozent) führen wird. Ein später Wechsel wäre somit sowohl für die Arbeitnehmenden der UZH als auch für die Arbeitgeberin mit ungleich höheren Kosten verbunden. Aus diesem Grund verfolgte der Personalausschuss diese Option nicht prioritär weiter.

Neben vier Absagen lagen am 19. August von sechs etablierten Vorsorgeeinrichtungen Angebote vor, die unterschiedlich gelagert und für die UZH unterschiedlich interessant sind. Alle sechs offerierenden Vorsorgeeinrichtungen bieten gegenüber der per 1.1.2017 geltenden BVK-Variante bessere Leistungen (= höhere Renten) bei gleichzeitig tieferen Kosten (= tiefere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) – siehe Tabelle.

Anbieter	**Prämienbeiträge für BVK-Versicherte UZH (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge)**	**Altersrente pro 1 Million Vorsorgekapital**	**Umwandlungssatz**	**Techn. Zins**
BVK bisher	CHF 84‘624‘735	CHF 62‘000	6.2 %	3.25 %
BVK ab 1.1.2017	**CHF 95‘273 292**	**CHF 48‘700**	**4.87 %**	**2.00 %**
Profond ab 1.1.2017	CHF 72‘91‘5045	CHF 68‘000	6.9 %, bis 2018 6.8 %	3.5 %
Vita Sammelstiftung	CHF 73‘121‘010	CHF 62‘000	6.2 %	2 – 2.25 %

ab 1.1.2017				
Anbieter 3 ab 1.1.2017	CHF 73‘970‘692	CHF 60‘000	6.0 %	2.5 %
Anbieter 4 ab 1.1.2017	CHF 74‘482‘560	CHF 60‘000	6.0 %	1.00 %
Anbieter 5 ab 1.1.2017	CHF 74‘283‘962	CHF 56‘500	5.65 %	2.75 %
Anbieter 6 ab 1.1.2017	CHF 76‘000‘423	CHF 65‘128	6.8 % oblig. 6.4. % überobl.	2.5 %

Deckungsgrad BVK: 96.1 Prozent (Geschäftsbericht BVK 2015)
Alle offerierenden Vorsorgeeinrichtungen haben einen Deckungsgrad von über 100 Prozent

Die BVK-Versicherten der UZH sind für andere Pensionskassen aufgrund ihrer Altersstruktur (68 Prozent Aktivversicherte gegenüber 38 Prozent Rentnern) und der vergleichsweise hohen Sparkapitalien im überobligatorischen Bereich interessant.

Austritt aus der BVK wäre finanzierbar
Aufgrund der Unterdeckung der BVK und des Bestandes an Rentnerinnen und Rentnern muss das Vorsorgewerk UZH sowohl beim Verbleib bei der BVK als auch bei einem Wechsel zu einer anderen Pensionskasse saniert bzw. die Fehlbeträge ausfinanziert werden.

Hinsichtlich der Finanzierung der Deckungsgradlücken und der Fehlbeträge beim Rentnerbestand lassen sich die Angebote der sechs Pensionskassen in zwei Varianten unterteilen:

- Variante A beinhaltet die Vorfinanzierung der Fehlbeträge durch die neue Vorsorgeeinrichtung und eine Rückzahlung des vorfinanzierten Betrages über die Dauer von maximal fünf Jahren durch die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeberin. Während diesen maximal fünf Jahren wären die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge auf dem Niveau der BVK gemäss neuem Vorsorgereglement ab 1.1.2017. Ab spätestens 2022 sinken die Prämienaufwendungen wieder auf das aktuelle Niveau bzw. darunter.
- Bei der Variante B werden die UZH-Versicherten zum aktuellen BVK-Deckungsgrad zusammen mit den Fehlbeträgen bei den Rentnern übernommen, d.h. die UZH-Versicherten starten am neuen Ort mit einer Unterdeckung. Die Ausfinanzierung der Fehlbeträge erfolgt über einen Zeitraum von maximal zehn Jahren ohne höhere Prämien ab 2017.

Der Personalausschuss ist sich bewusst, dass für die Beurteilung einer nachhaltigen Vorsorgelösung nicht allein die Höhe der Prämienbeiträge bzw. des Umwandlungssatz und des technischen Zinses, sondern auch die langfristige Anlagestrategie und Anlagemöglichkeiten der Pensionskassen ausschlaggebend sind. Entsprechende Abklärungen zeigten, dass das Risiko einer Unterdeckung nach zehn Jahren bei der BVK erheblich grösser ist als bei den offerierenden Vorsorgeeinrichtungen.

Präsentationen und Empfehlungen an die UL

Am 1. September 2016 präsentierte der Personalausschuss seine Resultate der Universitätsleitung (UL) in Anwesenheit von Prof. Gächter (Stiftungsrat BVK, Arbeitnehmervertreter der UZH) und empfahl ihr, das Weiterverfolgen der Variante A. Die UL wies auf verschiedene Aspekte hin, die sie vor einer Entscheidungsfindung geklärt haben will. UL und Personalausschus einigten sich drauf, gemeinsam weitere Abklärungen zu treffen und vorerst auf eine aktive Kommunikation der Diskussionspunkte zu verzichten. Aus diesem Grund wurde das vom Personalausschuss auf Ende August angekündigte Informationsschreiben 2 nicht wie geplant an die BVK-Versicherten der UZH verschickt. An der Sitzung äusserte die UL Bedenken bezüglich der finanzrechtlichen und politischen Machbarkeit einer Kündigung und äusserte bezüglich der ökonomischen Dimension Zweifel an der Nachhaltigkeit der vorgeschlagenen Anbieter. Sie wollte ihrerseits Experten zusätzlich zu dem vom Personalausschuss mandatierten Vertreter der SRB Assekuranzbroker AG mandatieren.

Für die UL-Sitzung vom 8. September 2016 lud die UL die Experten Dr. Kurt C. Schweizer (Rechtsanwalt, Küsnacht) und Dr. Urs Bolz (Bolz und Partner, Bern) ein (siehe die entsprechenden Rechtsgutachten auf www.pabvk.uzh.ch). U.a. stellte sich die Frage, welche Rollen bei einer Kündigung des Anschlussvertrags dem Regierungsrat und dem Universitätsrat zukommen. Der Personalausschuss verwies wiederholt darauf, dass der Hauptfokus bei den Interessen der UZH-Arbeitnehmenden liegen müsse. Es zeigte sich, dass die Rechtsexperten zum Teil gegensätzliche Auffassungen vertraten. Vorgängig zur Sitzung vom 15. September wurde der Personalausschuss gebeten, die Offertunterlagen der UL und dem von der UL beauftragten Pensionskassen-Experten Jürg Keller (Exactis, Winterthur) zu überlassen.

An der UL-Sitzung vom 15. September 2016 präsentierten Jürg Keller (Exactis, Winterthur) und anschliessend der Geschäftsführer der BVK, Herr Schönbächler, in Anwesenheit des Personalausschuss ihre Sicht der Dinge und versuchten nachzuweisen, dass ein Austritt per Ende 2017 bzw. der Verbleib bei der BVK für die UZH und die Versicherten lohnender sei. Der Personalausschuss teilt diese Meinung nicht, da die mit dem Verbleib in der BVK einhergehende Vergrösserung der Unterdeckung um 7% die Nachschusspflicht der UZH um CHF 40 bis 75 Millionen erhöht. Der einzige positive Effekt eines Wechsels erst Ende 2017 wären die bei einigen Anbietern durch eine vorteilhafte Differenz des technischen Zinses bedingte Erhöhung des Rentnerkapitals von bis zu CHF 157 Mio. und die erste Jahrestranche Abfederungsmassnahmen der BVK von CHF 12 Mio. für gewisse Aktivversicherte. Der Einsatz dieses Betrags wäre Gegenstand der Verhandlungen mit der neuen PK. Er kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben z.B. für Leistungsverbesserungen vorgesehen werden. Aus diesem Grund empfiehlt der Personalausschuss in zweiter Linie einen Wechsel per Ende 2017. Ein solcher Wechsel böte in einem gewissen Sinn die Möglichkeit, «de Föifer und's Weggli» zu bekommen. Ein späterer Wechsel bringt diesen Vorteil nicht mehr bzw. wird neutralisiert durch die entgangenen besseren Bedingungen bei einer neuen Kasse, was die Kosten, Leistungen und Verzinsungen der Vorsorgekapitalien betrifft.

Universität Zürich[UZH]

Am 22. September 2016 trafen sich ein Ausschuss der UL (PR Christian Schwarzenegger, UZH-Finanzchef und BVK-Stiftungsrat (Arbeitgebervertreter) Stefan Schnyder) mit einem Ausschuss des Personalausschuss (Felix Steiner und Calista Fischer, beide ATP-Vertretende) mit Herrn Dr. Urs Bolz (Bolz und Partner, Bern), um finanz- und verwaltungsrechtliche Fragen zu klären. In Übereinstimmung mit den Experten Schweizer und Bolz ist der Personalausschuss der Meinung, dass eine Kündigung des Anschlussvertrages rechtlich machbar ist. Der zuständigen Regierungsrätin bzw. dem Regierungsrat stände dabei lediglich ein Vetorecht zu, indem sie einen Antrag der UZH auf Änderung des § 69 der Personalverordnung (PVO) ablehnen könnte. Eine Ablehnung würde aber klar seiner und der Absicht des Kantonsrats widersprechen: Mit der Transformation der BVK in eine privatrechtliche Stiftung per 2014 wurden sämtliche Abhängigkeiten zwischen Kanton und BVK aufgehoben und somit auch die im BVG festgehaltene bedingungslose Trennung zwischen Arbeitgeber (hier die UZH) und Pensionskasse (hier die BVK) ermöglicht. Der Personalausschuss erhält den Auftrag, die Anbieter Profond und Vita für den 6. Oktober für eine Präsentation einzuladen.

Am 29. September kamen UL und Personalausschuss erneut zusammen. Jürg Keller (Exactis) erhält den Auftrag, zuhanden der UL einen Bericht zu verfassen, der die bisher gesammelten Informationen strukturiert wiedergibt.

Am 6. Oktober empfing die UL in Anwesenheit von Prof. Gächter, Herrn Keller (Exactis, Winterthur) und dem Personalausschuss die Vertreterinnen und Vertreter der anbietenden Sammelstiftungen Profond und Vita, die ihre Versicherungs- und Finanzierungsmodelle und ihre Anlagestrategie in einer je 20 minütigen Präsentation darlegten. Im Anschluss empfahl der Personalausschuss unter Berücksichtigung ökonomischer, juristischer, politischer und verfahrenstechnischer Überlegungen die Kündigung des Anschlussvertrages mit der BVK per Ende 2016 und sofortige Verhandlungen mit dem besten Anbieter (siehe Folien auf www.pa-bvk.uzh.ch)

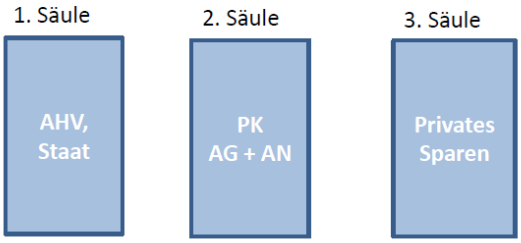
Im Nachgang zu dieser Sitzung verfasste der Personalausschuss ein Executive Summary mit seinen Empfehlungen zuhanden der UL (für das vollständige Dokument siehe www.pa-bvk.uzh.ch):

1. «Die UZH wechselt ihren Pensionskassen-Anbieter.
2. Der Personalausschuss empfiehlt aus ökonomischen Überlegungen einen Wechsel per 1.1.2017 (Nachschusspflicht der UZH gegenüber der BVK gemäss BVK-Schreiben vom 30. Sept. 2016 bei einer Unterdeckung von 2 Prozent Ende 2016 ~ CHF 67,4 Mio., gegenüber einer angenommenen Unterdeckung von 9 Prozent Ende (DG 98 Prozent minus 7 Prozent) per Ende 2017 ~ CHF 174 Mio.).
3. Sollte für die UL ein Austritt per Ende 2016 aus zeitlichen Gründen nicht mehr realisierbar sein, empfiehlt der Personalausschuss den Austritt per Ende 2017.
4. Der Personalausschuss empfiehlt als neuen PK-Anbieter die Profond
5. Sollte die Profond für die UL als Anbieterin nicht opportun sein, empfiehlt der Personalausschuss die Vita als valable und interessante Anbieterin.

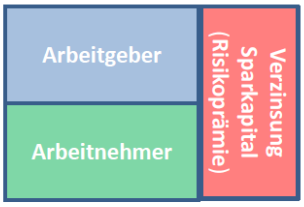
Begründung
Der Personalausschuss hat seinem Auftrag gemäss den weiteren Verbleib bei der BVK bzw. den Wechsel zu einem anderen PK-Anbieter geprüft. Der Personalausschuss hat dabei ökonomische, rechtliche, verfahrenstechnische und politische Aspekte berücksichtigt. Aufgrund der durch die UL veranlassten Rechtsgutachten zu juristischen und verfahrenstechnischen Fragen, kommt der Personalausschuss in Übereinstimmungen mit den Gutachtern Schweizer und Bolz zum Schluss, dass eine Kündigung des Anschlussvertrages möglich ist. Bei der Beurteilung der anderen Aspekte kommt den ökonomischen Interessen und Anliegen der Arbeitnehmenden naturgemäss die höchste Bedeutung zu. Dabei sind zwei Komponenten zentral: erstens die Sicherung einer möglichst guten Altersrente, zweitens der Grad der finanziellen Belastung der Arbeitnehmenden durch ihre Arbeitnehmerbeiträge während der Beitragsjahre.

Minimale Verzinsung bei der BVK
Die eingegangenen Offerten von Vita und Profond eröffnen für die Arbeitnehmenden der UZH neben deutlich tieferen Prämien und wesentlich höheren Altersrenten v.a. das sofortige Teilhaben an einem höheren Deckungsgrad (und damit verbunden an einer höheren Risikofähigkeit der Kasse). Dazu kommt die Aussicht auf eine deutlich höhere Verzinsung des Sparkapitals als bei der BVK: Bis zum Erreichen eines Deckungsgrades von 115 Prozent gewährleistet diese lediglich die Minimalverzinsung zum BVG-Zinssatz (aktuell 1.25 Prozent). Wie lange die BVK brauchen wird, aus einer Unterdeckung per 1.1.2017 von 92 bzw. 93 Prozent einen Deckungsgrad von 115 Prozent zu erreichen und damit überhaupt Leistungsverbesserungen für die Aktivversicherten möglich werden, ist ungewiss. Dieser Prozess wird je nach Entwicklung des BVK-Portfolios Jahre, wenn nicht viel eher Jahrzehnte in Anspruch nehmen.

Pensionskasse vs. Sparkasse
Mit der Minimalverzinsung der Sparkapitalien und der damit einhergehenden Leistungsreduktion bei den Renten verhält sich die BVK nicht wie eine aktiv auf eine gute Performance und Verzinsung hin wirtschaftenden Pensionskasse, sondern wie eine Sparkasse. Die BVK unterläuft damit das 3-Säulen-Prinzip der Altersversorge bzw. den für die zweite Säule geltenden den Grundsatz, dass die möglichst gute Verzinsung der Sparkapitalien ein zentrales Element ist der zweiten Säule ist. Eine gute Verzinsung ist letztlich nichts anderes als eine Risikoprämie. Der Gesetzgeber schliesst die Risikoprämie und damit das Risiko mit eindeutiger Absicht ein, indem er bei der Anlage von Geldern der 2. Säule einen Aktienanteil von bis zu 50 Prozent gestattet. Eine Pensionskasse, die ihren Spielraum nicht optimal ausnützt bzw. wie die BVK aufgrund ihrer verminderten Risikofähigkeit nicht ausnützen kann, ist für die Arbeitnehmenden weder nachhaltig noch attraktiv.



Die 3-Säulen der Altersvorsorge in der Schweiz



2. Säule und ihre drei Beitragszahler

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge und eine möglichst gute Verzinsung der Sparkapitalien bilden das Rentenkapital.

> In der Medienmitteilung, in welcher der Gemeinderat von Erlenbach der Gemeindeversammlung den Austritt aus der BVK per 1.1.2017 nahelegt, zitiert er den Mathematiker Georg Christoph Lichtenberg: *«Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser wird, wenn es anders wird. Aber so viel kann ich sagen, es muss anders werden, wenn es besser werden soll» und ergänzt, dass der Gemeinderat ebenfalls wolle, dass es anders werde.* Diesem Votum schliesst sich der Personalausschuss an: Nach dem Korruptionsskandal, der Zeit der bad governance, zahllosen negativen Zeitungsberichten, den 2012 mit dem Versprechen durchgeführten Sanierungsmassnahmen, dass die BVK bis 2020 wieder solide finanziert sei, wurden bereits 2015 nochmals drastische Leistungskürzungen und höhere Beitrag ab 1.1.2017 angekündigt. Der Personalausschuss und mit ihm viele Arbeitnehmenden haben das Vertrauen in die BVK verloren, ihre Geduld ist erschöpft: Der Wechsel zu einem besseren Pensionskassen-Anbieter ist dringend angezeigt.»

Am 13. Oktober 2016 informierte die UL den Personalausschuss darüber, dass er den Anschlussvertrages mit der BVK weder 2016 noch 2017 kündigen werde. Als Gründe für den Verbleib bei der BVK wurde auf das Gutachten von Herrn Keller (Exactis, Winterthur) verwiesen. Aus Sicht des Personalausschuss ist die Unabhängigkeit von Herrn Keller gegenüber der BVK nicht hinreichend erfüllt, da dieser auf Nachfrage des Personalausschusses vor vier Jahren für die BVK tätig gewesen war (Email vom 19. September 2016)) und seine Darstellung in verschiedenen Punkten einseitig ist. Insbesondere bestreitet der Personalausschuss die Darstellung der BVK als «sichere» Variante und der beiden Anbieter als «risikoreichere Varianten».

Der Personalausschuss beurteilt den Verbleib bei der BVK als verpasste Chance
Der Personalausschuss hält die BVK für wenig nachhaltig und sieht folgende Konsequenzen und Risiken beim Verbleib bei der BVK.

Konsequenzen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber:

- massiv höhere Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Beiträge
- minimale Verzinsung des Sparguthabens bis 115 % Deckungsgrad (je nach Performance nur BVG-Mindestzins = 1.25 %)
- substanzielle Nachteile bei der Rekrutierung von neuen Arbeitnehmer/innen auf allen Stufen
- Der hohe Sparanteil bei der BVK führt dazu, dass sich neue Arbeitnehmer mit hohen Summen einkaufen müssen.

Risiken beim Verbleib bei der BVK

- BVK fällt mit dem Wechsel des Vorsorgeregelments per 1.1.2017 in eine (noch) stärkere Unterdeckung. Ihre Risikofähigkeit sinkt.
- Der Ausgleich auf 100% innerhalb der gesetzlichen Frist von 10 Jahren kann die BVK nur erreichen bei einer durchwegs positiven Entwicklung ihres Anlageportfolios.
- Rückschläge an der Börse und am Markt bergen das Risiko einer weiteren Reduktion des Deckungsgrades.
- Bei einem Deckungsgrad unter 90% werden Sanierungsbeiträge des Arbeitsgebers erforderlich.

Marktwirtschaftliche Überlegungen

In der Schweiz gibt es immer weniger Pensionskassen.

- 2000: 9'096;
- 2006: 2'669;
- 2012: 2'073;
- 2014: 1'866

Der Anteil der Kassen mit über 1'000 Versicherten wächst jährlich um 1.5%, d.h. die Pensionskassenanbieter befinden sich in einer Konsolidierungsphase. Eine solche Entwicklung ist zu begrüssen, denn viele Kassen wirtschaften ineffizient und teuer zu Lasten der Versicherten (siehe dazu auch den Beitrag der früheren Preisüberwachers Rudolf Strahm im Tagesanzeiger www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/die-rentenschmelze/story/25723260). Der Verwaltungsaufwand inkl. Vermögensverwaltungsaufwand der Schweizer Pensionskassen beläuft sich jährlich auf etwa CHF 5 Mia. Das ist mehr als das Budget der Armee und entspricht etwa 15% bis 20% aller jährlichen PK-Beiträge

Dieser Konzentrationsprozess ist für Pensionskassen aktuell eine der Möglichkeiten, sich besser zu positionieren (Senkung der Verwaltungskosten, verbesserte Anlagebedingungen dank grösseren Auftragsvolumina). Der Gewinn von neuen Anschlüssen ist für Pensionskassen zentral, da sie auf diese Weise zu Neugeld kommen. Kassen ohne Neuanschlüsse werden mittel- bis langfristig auf der Strecke bleiben. Schlecht wirtschaftende und punkto Versichertenzusammensetzung wenig diversifizierte Kassen werden längerfristig Anschlüsse verlieren. Eine BVK wird wenig Aussicht auf Neuanschlüsse haben, da sie gemäss einem Artikel der Sonntagszeitung im Vergleich von dreissig Pensionskassen die zweittiefsten Renten bezahlt. Erschwerend kommt für die BVK hinzu, dass sie wie viele der ehemals öffentlich-rechtlichen Kassen ein schlechtes Verhältnis von Aktivversicherten und Rentenbezügern aufweist – dies im Gegensatz zur UZH als Einzelanschluss. Die BVK wird wegen ihrer schlechter Reputation, den wenig attraktiven Bedingungen und den einschränkenden reglementarischen Vorgaben keine oder kaum Neuanschlüsse gewinnen können. Obwohl heute noch eine der grössten Pensionskassen, wird die BVK über die Jahre weitere Anschlüsse verlieren.

Der Personalausschuss ist daher der Ansicht, dass der Verbleib bei der BVK im Vergleich zu anderen PK-Anbietern für Arbeitgeber und Arbeitnehmende mit höheren Risiken verbun-

den ist. Ein Verbleib bei der BVK wäre nur unter der Annahme sinnvoll, dass eine neue PK inskünftig und permanent schlechter arbeitet als die BVK. Verschiedene Gemeinden im Kanton Zürich teilen diese Einschätzungen und verlassen die BVK per Ende 2016.

Auch punkto Umverteilung ist der Personalausschuss anderer Meinung als die UL: Bis zum Erreichen des Deckungsgrades von 115 Prozent werden bei der BVK permanent Gelder der Aktivversicherten zu den Rentnerinnen und Rentner umverteilt.

BVG Artikel 11 Absatz 3bis besagt, dass «*Die Auflösung eines bestehenden Anschlusses an eine Vorsorgeeinrichtung und der Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber erfolgt im Einverständnis mit dem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung.*» Der Personalausschuss bedauert daher, dass die UL der Empfehlung des Personalausschusses nicht folgt und die Chance für eine moderne und aktiv am Markt auftretende Pensionskassenlösung nicht wahrnahm. Dies umso mehr, als der Abschluss eines Vertrages mit einem anderen Anbieter der UZH bzw. dem Kanton jährlich bis zu 15 Millionen Franken sparen würde.

Politische Debatte notwendig
Aus Sicht des Personalausschuss ist jetzt eine politische Debatte nötig: In erster Linie müssten dabei das Verhältnis zwischen Kanton, kantonalen Angestellten und BVK unter Berücksichtigung des BVG geklärt werden. Solange die BVK eine öffentlich-rechtliche, dem Kanton angegliederte Pensionskasse war, war die Versicherung des öffentlich-rechtlichen Personals des Kantons Zürich und seiner Gemeinden bei der BVK nachvollziehbar. Seit der Entlassung der UZH in eine autonome öffentlich-rechtliche Institution 1999 und der Überführung der BVK 2012 in eine privatrechtliche Stiftung, d.h. einer Stiftung, die vom Kanton vollständig unabhängig ist, ist für den Personalausschuss nicht einsehbar, weshalb öffentlich-rechtlich angestelltes Personal des Kantons bzw. der UZH weiterhin nur bei der BVK versichert sein kann.

Sistierung und Auflösung des Personalausschusses
Gemäss Reglement des Personalausschusses endet sein Auftrag mit der Abgabe seiner Empfehlung und dem Einreichen des Schlussberichtes. Der Personalausschuss wird als nächstes den Schlussbericht zuhanden der UL verfassen und auf seine Webseite aufschalten. Anschliessend wird der Personalausschuss voraussichtlich im Januar 2017 aufgelöst.

Dank
Der Personalausschuss dankt seinen Wählerinnen und Wählern für das entgegen gebrachte Vertrauen und der UL, für die Mittel, mit welchen unsere Arbeit von professioneller Seite unterstützt werden konnte.

Weitere Informationen: www.pa-bvk.uzh.ch
Personalausschuss «Anschlussvertrag BVK»
Zürich, 19. Oktober 2016