



Mobiles Arbeiten & Homeoffice

INHALT

Einleitung	4
Rechtliche Fragen	5
Zum Begriff Homeoffice	
Auslagen im Homeoffice	
Gesundheitsschutzbestimmungen	
Arbeitsweg	
Arbeits- und Ruhezeiten	
Überwachung und Datenschutz	
Erfahrungen mit Homeoffice	14
Gute Gründe für eine VPOD-Mitgliedschaft!	16
Beitrittserklärung	17

EINLEITUNG

Durch die Covid-19-Pandemie haben mobiles Arbeiten und Homeoffice an Bedeutung gewonnen. Damit verbundene Hoffnungen, Erwartungen und Befürchtungen wurden einem Realitätscheck unterzogen:

Manche Vorgesetzte und Arbeitgebende befürchteten einen Kontrollverlust, stellten aber verwundert fest, dass ihre Mitarbeitenden auch im Homeoffice produktiv blieben; Mitarbeitende, die ein Recht auf Homeoffice gefordert hatten, erlebten deren Schattenseiten.

Neue Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten und Homeoffice wurden neu bewertet – und werfen neue rechtlichen Fragen auf.

Mit dieser Broschüren wollen wir die wichtigsten Fragen beantworten. Wenn Sie darüber hinaus Informationen benötigen, wenden Sie sich doch bitte an das VPOD-Sekretariat in Ihrer Region.

RECHTLICHE FRAGEN

Zum Begriff Homeoffice

«Homeoffice» ist kein rechtlich definierter Begriff. In der Praxis wird das Ausführen von Büroaufgaben an einem Arbeitsplatz in der Privatwohnung der Arbeitnehmenden als Homeoffice bezeichnet. Dabei handelt es sich um arbeitsvertragliche Tätigkeiten, die in der Regel die Benutzung von Informations- und Telekommunikationstechnik wie Telefon, Computer und Internet erfordern.

Werden diese Tätigkeiten nicht am Wohnsitz, sondern beispielsweise unterwegs (z.B. im Zug) oder in einem Café, einer Ferienwohnung, im Park oder in einem Co-Working-Space erfüllt, verwendet man eher die Oberbegriffe «Remote Working» oder «Mobiles Arbeiten».

Kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erlaubt es nicht, Homeoffice gegen den Willen der Arbeitnehmenden anzuordnen.

- Es braucht für Homeoffice grundsätzlich das Einverständnis der Arbeitnehmenden in Form einer vertraglichen Vereinbarung. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Homeoffice ab, bleibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag zu kündigen und einen neuen Vertrag mit Homeoffice anzubieten (Änderungskündigung).
- Homeoffice kann auf behördliche Anordnung gegen den Willen der Arbeitnehmenden durchgesetzt werden, wie das im Rahmen der Covid-19-Pandemie geschehen ist.
- In Ausnahmesituationen kann es sein, dass die Arbeitnehmenden aufgrund der Treuepflicht vorübergehend Homeoffice akzeptieren müssen. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn die Geschäftsräume infolge eines Naturereignisses (Überschwemmung, Erdbeben) oder nach einem Brand vorübergehend unbenutzbar sind und ohne Homeoffice die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich wäre. Rein wirtschaftliche Gründe genügen hingegen nicht für unfreiwilliges Homeoffice.

Gibt es ein Recht auf Homeoffice?

Nein. Es gibt kein Recht auf Homeoffice. Homeoffice setzt grundsätzlich beidseitiges Einverständnis bzw. eine Vereinbarung voraus, soweit nicht eine behördliche Anordnung oder eine Notsituation besteht.

Auch hier gibt es Ausnahmesituationen, in denen der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht faktisch gezwungen sein kann, Homeoffice gegen seinen eigentlichen Willen zuzulassen. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn eine Gefahrensituation besteht (Vermeidung einer akuten Ansteckungsgefahr einer besonders gefährdeten Person am Arbeitsplatz).

Arbeitsgeräte, Material und notwendige Auslagen im Homeoffice

Notwendige Geräte im Homeoffice sind in der Regel ein Computer mit Tastatur, Maus, Bildschirm oder Notebook, ausserdem ein Telefon oder Smartphone, manchmal auch ein Drucker und natürlich auch die Arbeitsplatzeinrichtung mit Tisch und Stuhl.

Auslagen im Homeoffice sind in der Regel Telefon- und Internetgebühren, Briefporti, allenfalls Dienstfahrten, Druckerzubehör.

Für die beiden Kategorien von Kosten bestehen im Privatrecht unterschiedliche Rechtsgrundlagen: **Für Arbeitsgeräte/Material kommt Art. 327 OR zur Anwendung, für Auslagen Art. 327a OR.**

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang: Es können im Arbeitsvertrag abweichende Bestimmungen vereinbart werden (dispositive Bestimmungen), jene von Art. 327a sind hingegen zwingend.

Muss der Arbeitgeber ein Notebook oder einen Computer zur Verfügung stellen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Arbeitsgeräte und das notwendige Material zur Verfügung zu stellen (PC, Notebook, Telefon, Bürotisch, Stuhl). Wenn er das nicht tut und die Arbeitnehmenden eigene Geräte und Material einsetzen, ist gemäss Art. 327 OR eine angemessene Entschädigung zu leisten, es sei denn, im Arbeitsvertrag sei etwas anderes vereinbart.

- Wenn Homeoffice auf Wunsch der Arbeitnehmenden geleistet wird und die Geräte am Geschäftsdomizil zur Verfügung stünden, besteht keine Notwendigkeit, private Geräte zu nutzen.
- Wenn ausschliesslich Homeoffice verlangt wird und keine Möglichkeit zur Arbeitsleistung am Geschäftsdomizil besteht, muss der Arbeitgeber die Geräte und das Material zur Verfügung stellen oder für die Nutzung privater Geräte und privaten Materials eine Entschädigung bezahlen.
- Art. 327 OR ist dispositiv ausgestaltet: Durch Vertrag kann eine abweichende Regelung vereinbart werden und beispielsweise eine unentgeltliche Nutzung privater Arbeitsgeräte und Materialien vorgesehen werden.

Muss der Arbeitgeber die notwendigen Auslagen ersetzen?

Grundlage ist Art. 327a OR, der einseitig zwingend ausgestaltet ist, das heisst: Die gesetzliche Regelung ist verbindlich und kann durch Arbeitsvertrag nicht verschlechtert werden. Die notwendigen Auslagen müssen vom Arbeitgeber ersetzt werden.

Konkret bedeutet dies, dass die notwendigen Auslagen wie Gebühren und Abonemente für Internet, Telefon, Virenschutz, Postspesen ersetzt werden müssen. Wenn im Homeoffice gedruckt werden muss, gilt das auch für Druckerkartuschen in dem Umfang, wie sie für die geschäftliche Nutzung notwendig sind.

Achtung: Nur die notwendigen Auslagen müssen ersetzt werden. Wenn also beispielsweise die Möglichkeit zur Nutzung von Geschäftsdruckern besteht, kann der Arbeitgeber bei nur gelegentlichem Homeoffice verlangen, dass ausschliesslich die Geschäftsdrucker verwendet werden. Oft wird dies auch aus Datenschutzgründen so verlangt.

Gilt Homeoffice als Heimarbeit?

Das Obligationenrecht enthält ab Artikel 351 einen Abschnitt über den Heimarbeitsvertrag. Als Heimarbeit gelten vor allem manuelle Tätigkeiten zu Hause für gewerbliche oder industrielle Betriebe (z.B. Montagearbeiten, Stickereien, Näharbeiten). Wesentliches Merkmal der Heimarbeit ist, dass ein Arbeitsprodukt abgeliefert wird; dieses kann auch von Familienangehörigen erstellt worden sein, und die Bezahlung erfolgt in der Regel pro abgeliefertes Produkt.

Bei Homeoffice wird hingegen eine persönliche Arbeitsleistung verlangt, und es werden auch keine Produkte abgeliefert. Homeoffice gilt also nicht als Heimarbeit im Sinne des OR.

- Im privatrechtlichen Arbeitsvertrag gelten für Homeoffice die normalen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag (OR Art.319ff.).
- Auch die Ausnahme bzgl. Anwendbarkeit in Art. 3 lit. f des Arbeitsgesetzes betreffend Heimarbeit wirkt nicht.
- Das Arbeitsgesetz kommt auch bei Homeoffice zur Anwendung, soweit nicht aus anderen Gründen der Betrieb oder die Arbeitnehmenden vom Arbeitsgesetz ausgenommen sind. Vom Arbeitsgesetz ausgenommen sind und bleiben insbesondere die öffentliche Verwaltung, Lehrpersonen, Forscherinnen und Forscher, Mitglieder der Geschäftsleitung. Bei anderen ausgenommenen Kategorien ist Homeoffice gar nicht möglich: künstlerische Tätigkeit, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Institutionen, Betriebsdienst der öffentlichen Verkehrsbetriebe, Flugbesatzungen, Landwirtschaft, Pflanzenproduktion, Personal privater Haushaltungen.

Welche Gesundheitsschutzbestimmungen kommen zur Anwendung?

Trotz Ausnahme vom Arbeitsgesetz gelten dessen Art. 6 und die Gesundheitsschutzverordnung (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ArG VO₃) dennoch auch für die öffentliche Verwaltung, für die Lehrpersonen, Forscherinnen und Forscher, Künstlerinnen und Künstler.

Achtung: Die Vorschriften betreffend Ergonomie am Büroarbeitsplatz gelten auch im Homeoffice. Der Arbeitgeber muss also zusammen mit den Arbeitnehmenden sicherstellen, dass die Arbeitsplatzeinrichtung den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes entspricht.

Aufsicht über die Anwendung der Gesundheitsschutzmassnahmen

Für die Aufsicht und den Vollzug der gesetzlichen Gesundheitsschutzmassnahmen sind die kantonalen Arbeitsinspektorate zuständig. Die Arbeitsinspektorate können in Betrieben Inspektionen durchführen, die Einhaltung der Bestimmungen prüfen und Massnahmen anordnen.

Nach Schweizer Recht können die Arbeitsinspektorate aber keinen Zutritt zu Privatwohnungen verlangen. Die Einhaltung der Gesundheitsschutzmassnahmen im Homeoffice kann von den Inspektoraten also nicht kontrolliert werden.

Der Arbeitgeber ist für eine ergonomische Einrichtung der Arbeitsplätze verantwortlich. Aber auch er kann keinen Zutritt zur Privatwohnung seiner Angestellten im Homeoffice verlangen. Er muss also zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmenden im Gespräch die Umsetzung des Gesundheitsschutzes am Home-Arbeitsplatz klären. Allenfalls können technische Massnahmen (Zugangssperre zum Server während der Nacht) sinnvoll sein.

Arbeitsweg

Der Arbeitsweg ist im Normalfall nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers; er muss dafür weder Arbeitszeit anrechnen noch die Fahrtkosten vergüten. Bei ausschliesslichem Homeoffice entfallen sowohl Wegzeit wie auch Fahrtkosten. Wenn der Betrieb Arbeitnehmende mit ausschliesslichem Homeoffice an Sitzungen in das Geschäftsdomizil ruft, ist dies eine dienstlich notwendige Reise, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

Kann der Arbeitgeber wegen dem wegfallenden Arbeitsweg den Lohn kürzen?

Nein, der Lohn ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Jede Vertragsänderung setzt gegenseitiges Einverständnis voraus.

Homeoffice nachts und am Sonntag

Soweit für die Arbeitnehmenden im Betrieb das Arbeitsgesetz zur Anwendung käme, gelten dessen Bestimmungen auch für die Arbeit im Homeoffice. **Das bedeutet, dass für gewöhnliche Bürotätigkeit Nacht- und Sonntagsarbeit verboten bzw. bewilligungspflichtig ist.** Als Nacht gilt der Zeitraum von 23 bis 06 Uhr.

Einige Personalkategorien sind vom Arbeitsgesetz ausgenommen, insbesondere Lehrpersonen, Forscherinnen und Forscher und sämtliche administrativen Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung. Das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit des Arbeitsgesetzes wirkt also hier nicht. Beim Personal öffentlicher Verwaltungen ist das jeweilige Personalgesetz massgebend.

Einige Personalkategorien unterstehen zwar dem Arbeitsgesetz, dürfen aber aufgrund einer Ausnahmebestimmung (in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz) nachts und/oder am Sonntag auch ohne Bewilligung arbeiten, z.B. für die Wartung von Software und Informatiksystemen.

Müssen im Homeoffice die Arbeits- und Ruhezeiten erfasst werden?

Soweit das Arbeitsgesetz anwendbar ist, müssen auch im Homeoffice die Arbeits- und Ruhezeiten erfasst werden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeiterfassung zur Verfügung der Arbeitsinspektorate aufbewahren.

Allfällige Regelungen gemäss Art. 73a und 73b der Verordnung 1 (Verzicht auf Erfassung der Arbeitszeit bzw. vereinfachte Erfassung) sind auch im Homeoffice möglich.

Überwachung und Datenschutz

Auch im Homeoffice bleibt das Verbot der Überwachung der Arbeitnehmenden gemäss Art. 26 der Verordnung 3 (Gesundheitsschutzverordnung) bestehen. Der Arbeitgeber darf also keine Überwachungssoftware einsetzen, welche das Verhalten der Arbeitnehmenden erfasst.

Umgekehrt stellen sich aber auch Datenschutzprobleme, wenn Arbeitnehmende beispielsweise heikle Personendaten im Homeoffice bearbeiten (Personalabteilung, Sozialversicherung, Anwaltskanzlei, Gesundheitsdaten). Die Verantwortung für Datensicherheit und Datenschutz liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmenden können nur belangt werden, wenn sie die Vorgaben des Arbeitgebers missachten. Der Arbeitgeber muss also Vorgaben betreffend den Umgang mit sensiblen Daten machen, geeignete Software und allenfalls Geräte sowie sichere Datenverbindungen zur Verfügung stellen; die Arbeitnehmenden sind ihrerseits verpflichtet, die Vorgaben des Arbeitgebers einzuhalten.

Homeoffice aus dem Ausland

Je nach lokaler Gesetzgebung kann ein Schweizer Arbeitgeber im Ausland steuerpflichtig werden, wenn seine Mitarbeitenden dort im Homeoffice arbeiten. Viele Arbeitgeber wollen dies vermeiden und setzen deshalb Schranken für grenzüberschreitendes Homeoffice oder unterbinden es ganz.

Je nach lokaler Gesetzgebung können auch Arbeitnehmende im ausländischen Homeoffice dort steuerpflichtig werden.

Gemäss den bilateralen Verträgen CH-EU gilt der Grundsatz, dass für die Aufenthaltszeit in einem Land grundsätzlich nur dieses für den Sozialversicherungsschutz zuständig ist. Wer also beispielsweise nur noch im Homeoffice in Deutschland für eine Schweizer Firma arbeitet, wird nur noch von der deutschen und nicht mehr von den Schweizer Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, BVG, UVG, KVG usw.) erfasst. Wenn in beiden Ländern zu einem wesentlichen Teil (Pensum von mehr als 25%) gearbeitet wird, müssen in beiden Ländern Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Die meisten Arbeitgeber beschränken deshalb den Umfang eines grenzüberschreitenden Homeoffice, um nicht in zwei Ländern Sozialversicherungsbeiträge bezahlen zu müssen.

Ausgenommen von dieser Regel sind Beamtinnen und Beamte eines anderen Staates. Der Begriff der Beamtin/des Beamten ist durch EU-Recht definiert und meint im Wesentlichen nur Beamtinnen und Beamte der eigentlichen Staatsverwaltung bzw. mit hoheitlicher Funktion. Eine Pflegefachfrau gilt hingegen nicht als Beamtin, auch wenn sie im Kantonsspital arbeitet.

Während der Covid-19-Pandemie wurden zwischenstaatlich befristete Ausnahmen vereinbart, so dass vorübergehend auch ein grösserer Anteil Homeoffice grenzüberschreitend geleistet werden konnte, ohne dass eine Sozialversicherungspflicht im Ausland eintrat.

Auswirkungen auf die Steuersituation

Bei ausschliesslichem Homeoffice entfallen sowohl der Arbeitsweg wie auch Kosten für auswärtige Verpflegung. Die diesbezüglichen Steuerabzüge können nicht mehr gemacht werden, das steuerbare Nettoeinkommen fällt entsprechend grösser aus. Während der Covid-19-Pandemie haben sich die Kantone hier unterschiedlich kulant verhalten.

Wenn der Arbeitgeber Wegkosten für Sitzungen beispielsweise am Geschäftsdomizil erstattet, können diese Wegkosten nicht als Arbeitsweg von der Steuer abgesetzt werden.

Bei teilweisem Homeoffice können Kosten für den Arbeitsweg und auswärtige Verpflegung nur für die tatsächlich im Geschäftsdomizil geleisteten Arbeitstage von der Steuer abgesetzt werden. Auch diesbezüglich ist die Folge ein höheres steuerbares Nettoeinkommen.

Je nach Kanton und Berufssituation konnte bisher allenfalls ein Steuerabzug für das berufliche Nutzen von Privaträumen als Berufsauslagen abgezogen werden (z.B. für Lehrpersonen, die für die Unterrichtsvorbereitung keine Schulräume nutzen können). Wenn der Arbeitgeber Mietkosten für Homeoffice erstattet, werden solche Steuerabzüge entfallen.

ERFAHRUNGEN

Arbeitsweg

« Im Homeoffice entfällt der Arbeitsweg, ich gewinne Zeit und vermeide Stress beim Pendeln wegen voller Züge und Busse oder Stau auf der Strasse. Umgekehrt vermisse ich im Homeoffice gelegentlich die physische und psychische Nähe zum Arbeitsplatz und zu den Sorgen und Nöten des Arbeitsalltags. »

Arbeitskolleginnen und Kollegen

« Zu Hause werde ich bei meiner Arbeit weniger von Kolleginnen und Kollegen unterbrochen, dadurch kann ich ungestörter und fokussierter arbeiten. Gleichzeitig vermisse ich den Kontakt und den Austausch miteinander. »

Homeoffice und Vereinbarkeit

« Bei Homeoffice können kleinere private Aufgaben im Haushalt einfacher und mit weniger Aufwand erledigt werden. Homeoffice kann also einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Die Trennlinie zwischen Arbeit und Privat verschwimmt jedoch. Bei engen räumlichen Verhältnissen, bei gleichzeitigem Homeoffice von Lebenspartnern, bei der Anwesenheit von Kleinkindern oder gleichzeitigem Fernunterricht von Kindern kann der Effekt jedoch gegenteilig sein und der Stress sogar zunehmen. »

Arbeitsplatz

« Es kann verlockend sein, den Arbeitsplatz aus dem lärmigen Grossraumbüro nach Hause zu verlagern. Aber nicht in jedem Haushalt stehen genügend Platz, Licht, Ruhe und geeignetes Mobiliar und Infrastruktur zur Verfügung. »

Arbeitsdisziplin und Produktivität

« Kontrollfreaks unter den Arbeitgebenden und Vorgesetzten stellten fest, dass wir auch zu Hause produktiv arbeiten. Tatsächlich arbeiteten wir oft mehr Stunden als vertraglich vereinbart und das auch ausserhalb allfälliger Bürozeiten. Und nicht jedes Meeting, das wegen der Pandemie ausfallen musste, erwies sich als wirklich notwendig. »

Austausch und Innovation

« Der Verlust an Austausch und Kommunikation innerhalb des Teams schwächt auf Dauer den Zusammenhalt der Teams sowie die persönliche Motivation und dämpft Innovation. »

Verhältnis Homeoffice zu Präsenz im Betrieb

« Der Austausch und Kontakt mit den Arbeitskolleginnen und Kollegen, die Einbindung in einen Betriebsablauf und eine angenehme Betriebskultur fördern das Wohlbefinden und die Motivation der Mitarbeitenden und steigern Arbeitsqualität, Problemlösungen und Innovation. Eine dauernde Verlagerung der Arbeit aus den Betrieben ins Homeoffice hat in den meisten Fällen negative Auswirkungen für die Mitarbeitenden, aber auch für die Arbeitgebenden. Für die meisten Arbeitssituationen ist Homeoffice im Umfang von einem bis höchstens zwei Arbeitstagen pro Woche zu empfehlen. »

GUTE GRÜNDE FÜR EINE VPOD-MITGLIEDSCHAFT!

Auf der Suche nach Unterstützung?

Der VPOD bündelt und stärkt die Interessen seiner Mitglieder.

Wer, wenn nicht wir? Der VPOD verhandelt auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.

In Schwierigkeiten? Bei beruflichen Konflikten bietet der VPOD kompetente Beratung und Rechtsschutz.

Ideen für eine humanere Arbeitswelt? Mit dem VPOD lassen sie sich durchsetzen.

Lust auf Weiterbildung? Der VPOD bietet zahlreiche Vorteile und Vergünstigungen: von Bildung über Privatrechtsschutz zum Vorzugspreis bis zum Schlüsselfundservice.

Traditionsbewusst? Der VPOD steht seit 1905 auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verteidigt ihre Rechte.

Kurz und gut: Solidarität ist eben nicht nur ein schönes Gefühl, sondern auch die beste Strategie. Jetzt dem VPOD beitreten!

Der VPOD in deiner Nähe:

VPOD Aargau/Solothurn | Bachstrasse 43 | 5000 Aarau | T 062 834 94 35 | sekretariat@vpod-agso.ch
VPOD Basel | Gewerkschaftshaus | Rebgasse 1 | 4058 Basel | T 061 685 98 98 | sekretariat@vpod-basel.ch
VPOD BernStadt | Eigerplatz 2 | 3007 Bern | T 031 992 18 88 | sekretariat@vpod-bernstadt.ch
VPOD Bern | Bund und Kanton | Monbijoustr. 61 | 3007 Bern | T 031 371 67 45 | info@vpodbern.ch
VPOD Fribourg | Rue des Alpes 11 | 1700 Fribourg | T 026 322 29 60 | ssp-cft@bluewin.ch
VPOD Genf | Rue Terreaux-du-Temple 6 | 1201 Genève | T 022 741 50 80 | sekretariat@sspge.ch
VPOD Grischun | Gürtelstrasse 24 | 7001 Chur | T 081 284 49 06 | grischun@vpod-ssp.ch
VPOD Jura | Rue de la Molière 13 | Case postale | 2800 Delémont | ssp-jura@bluewin.ch
VPOD Neuenburg | Place de la Gare 4a | 2300 La Chaux-de-Fonds | 032 913 18 011 | neuchatel@ssp-vpod.ch
VPOD Luftverkehr | Lindenstrasse 11 | 8152 Glattbrugg | T 044 810 69 87 | vpod.luftverkehr@bluewin.ch
VPOD Luzern | Theaterstrasse 7 | 6003 Luzern | T 041 240 66 16 | sekretariat@vpod-zentralschweiz.ch
VPOD NGO | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach | 8036 Zurich | T 44 266 52 29 | info@vpod-ngo.ch
VPOD Ostschweiz | Zwinglistrasse 3 | 9011 St. Gallen | T 071 223 80 43 | info@vpod-ostschweiz.ch
VPOD Schaffhausen | Walther-Bringolf-Platz 8 | 8200 Schaffhouse | T 052 624 75 60 | vpod-sh@bluewin.ch
VPOD Tessin | Via San Gottardo | 6903 Lugano | T 091 911 69 30 | vpod.lugano@ticino.com
VPOD Wallis | Rue Pré-Fleuri 2a | 1950 Sion | T 027 323 26 60 | valais@ssp-vpod.ch
VPOD Waadt | Av.Ruchonnet 45 | Case postale 1324 | 1001 Lausanne | T 021 341 04 10 | vaud@ssp-vpod.ch
VPOD Zürich | Birmensdorferstrasse 67 | Postfach 8180 | 8036 Zürich | T 044 295 30 00 | info@vpod-zh.ch

Weitere Infos auf www.vpod.ch

BEITRITTSERKLÄRUNG

Herr Frau

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ:

Ort:

Telefon:

Email:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Beruf/Tätigkeit:

Ich bin in Ausbildung

Voraussichtlicher Abschluss:

Monat

Jahr

Arbeitgeber:

Gewünschte Zeitung (Sprache): d f i

Brutto-Jahreseinkommen:

Zahlung: jährlich

1/2 jährlich

1/4 jährlich

Eintritt per:

Monat

Jahr

Angeworben von:

Ja, ich trete dem VPOD bei, und verpflichte mich zur Einhaltung der Statuten und zur Zahlung der Mitgliederbeiträge.

Ort, Datum:

Unterschrift:



GAS / ECR / ICR

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare



VPOD Zentralsekretariat

Postfach

8036 Zürich

© VPOD Schweiz, Zürich 2022

Redaktion: Stefan Giger

Foto: Jose / Adobe Stock

