

Stopp Umverteilung

Pensionskassen können und müssen jetzt zugunsten der Kleinverdienenden handeln

Von Christoph Lips, VPOD Sektion Zürich Kanton

Inhalt

Pensionskassen können und müssen handeln	3
Wer hat, dem wird gegeben	3
Die rechtliche Situation	4
Sozialpartner wollen eine Verbesserung	5
Kein Umsetzungsautomatismus	5
Kleiner Schritt in die richtige Richtung	5
Modell eines weiteren Zwischenschrittes	6
Kompromissmodell zum sofortigen Handeln	7
Kasten: Michèle Dünki-Bättig will dem Zürcher Regierungsrat auf die Sprünge helfen	7
Antworten auf zwei Einwände	8
Fazit	8
Warum VPOD	9

Impressum

Zürich, 25. September 2019

vpod  **zürich**

Birmensdorferstrasse 67

Postfach 8180

8036 Zürich

Telefon 044 295 30 00

zuerich.vpod.ch

verantwortlich:

Roland Brunner

VPOD Sektion ZH Kanton

Direktwahl: 044 295 30 22

roland.brunner@vpod-zh.ch

Der Autor

Christoph Lips ist ehemaliger Regionalsekretär der VPOD Sektion Zürich Kanton. In dieser Zeit und darüber hinaus hat er sich intensiv mit der Altersvorsorge in der Schweiz im Allgemeinen, mit der zweiten Säule und der Pensionskasse BVK im Besonderen auseinandergesetzt. In seiner Funktion hat er die Kritik des VPOD an den einstigen Machenschaften rund um die BVK massgeblich mitformuliert und sich bei den letzten Wahlen für den Stiftungsrat der BVK für eine starke Alternative engagiert.

Im Juni haben wir die [Dokumentation «Zweite Säule: zu Diensten höchster Löhne - Frauendiskriminierung in der Pensionskasse»](#) veröffentlicht.

Pensionskassen können und müssen jetzt handeln

Schluss mit der Umverteilung auf Kosten der Kleinverdienenden

Im VPOD-Dokument [«Frauendiskriminierung in der Pensionskasse»](#) haben wir im Juni 2019 nachgewiesen, dass in der zweiten Säule versteckt eine systematische Umverteilung von Arbeitgeberbeiträgen an den Kleinverdienenden vorbei zu den Grossverdienenden stattfindet. Leidtragende sind alle Erwerbstätigen mit kleinem Verdienst, in erster Linie die Frauen, weil sie überdurchschnittlich im Tieflohnbereich vertreten sind bzw. sie in Teilzeit arbeiten und umgekehrt unterdurchschnittlich in den höchsten Lohnbereichen zu finden sind. Die zweite Säule hebt das Solidaritätsprinzip aus, das in der AHV zwischen den Klein- und Grossverdienenden verankert ist. Faktisch bezahlen die Kleinverdienenden in der zweiten Säule damit einen Zuschuss an die Guthaben der Grossverdienenden. In keiner Lohnanalyse wird diese Ungleichbehandlung berücksichtigt. Das muss sich ändern. Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton und SP-Kantonsrätin, fragt den Regierungsrat unter anderem an, was er davon hält, künftig in Lohnanalysen die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen mitzuberechnen (siehe Kasten Seite 7, → [Anfrage](#)).

Eine korrekte Lohnanalyse ist das eine. Das andere ist, dass diese schwerwiegende Ungleichbehandlung von Kleinverdienenden in der zweiten Säule bzw. in den Pensionskassen behoben werden muss. Wir zeigen dazu Lösungen auf.

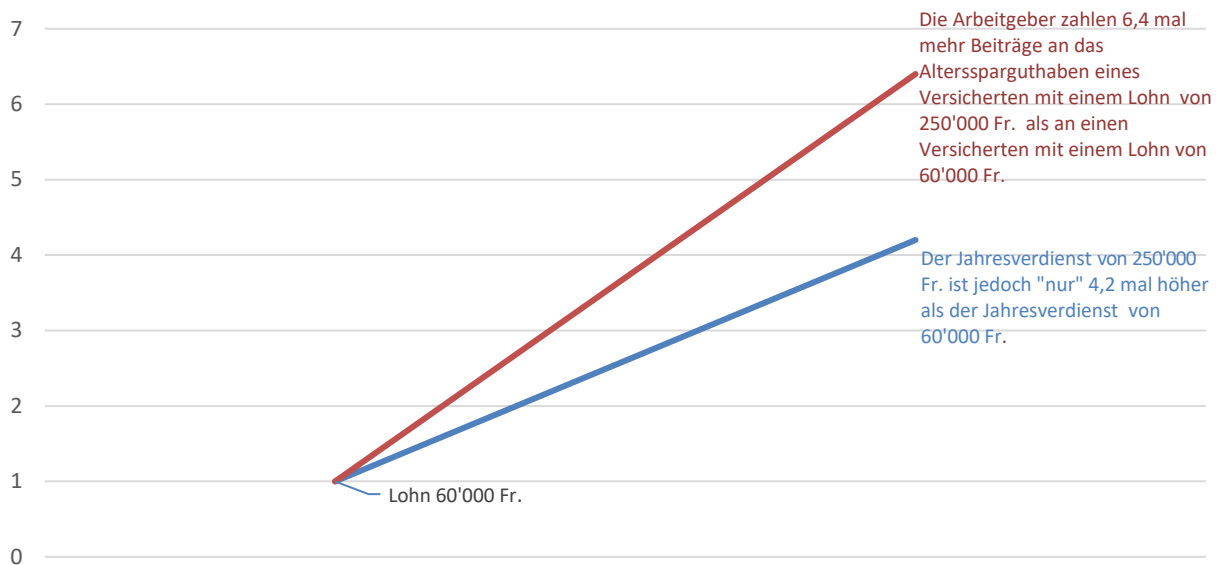
Wer hat, dem wird gegeben

Ursache der versteckten Umverteilung von den Klein- zu den Grossverdienenden ist der sogenannte Koordinationsabzug. Er beträgt gegenwärtig 24'885 Franken und wird periodisch vom Bundesrat angepasst. So werden in der zweiten Säule (= berufliche Vorsorge bzw. Pensionskasse) von einem Jahresverdienst von 60'000 Franken nur 35'115 Franken versichert, weil er um den ominösen Koordinationsabzug von 24'885 Franken vermindert wird. Das heisst, der Lohn von 60'000 Franken ist in der Pensionskasse nur zu 59% versichert. Ein Jahresverdienst von 120'000 Franken ist hingegen immerhin zu 79% versichert. Weshalb? Ganz einfach, weil der feste Koordinationsabzug von 24'885 Fr. bewirkt, dass von den 120'000 Franken ein grösserer Lohnanteil, nämlich 95'115 Franken versichert sind. Von einem Jahresverdienst von 180'000 Franken sind so bereits 86,2% bei der Pensionskasse versichert. Und bei einem Jahresverdienst von 250'000 Franken sind sogar 90% bei der Pensionskasse versichert.

Beispiel

Jahresverdienst	60'000	120'000	180'000	250'000	Der höchste Lohn von 250'000 Fr. ist 4,2mal höher als der kleinste Lohn von 60'000 Fr.
Koordinationsabzug	-24'885	-24'885	-24'885	-24'885	
Tatsächlich versichert bei der Pensionskasse	35'115	95'115	155'115	225'115	Der höchste Lohn wird aber 6,4mal besser versichert als der kleinste Lohn.
Prozentualer Anteil des Jahresverdienstes, der bei der Pensionskasse abzüglich Koordinationsabzug tatsächlich versichert ist	58.5%	79.3%	86.2%	90.0%	

Mit vollem Koordinationsabzug werden höhere Löhne bei den Pensionskassen eskalierend besser bedient als kleinere Löhne



Fazit: Der Koordinationsabzug bewirkt eine systematische Bevorzugung hoher Einkommen in den Pensionskassen. Hohe Einkommen werden nicht einfach proportional besser versichert, sondern progressiv (eskalierend). In obigem Beispiel ist der Höchstlohn von 250'000 Franken 4,2mal höher als der kleinste Lohn von 60'000 Franken. Hingegen ist der Höchstlohn nicht einfach 4,2mal besser in den Pensionskassen versichert als der kleinste Lohn, sondern 6,4mal besser! Das bedeutet, dass die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen die hohen Löhne überproportional bedienen.*

Diese strukturelle Umverteilung von Arbeitgeberbeiträgen zugunsten der Altersguthaben der Grossverdienenden auf Kosten der Kleinverdienenden fällt umso mehr ins Gewicht, als bei einer Pensionskasse der Arbeitgeber 60% oder mehr der anfallenden Prämien übernimmt – wie bei der BVK und einer Mehrheit der Pensionskassen.

Viele Pensionskassen senken allerdings bei Teilzeitarbeit den Koordinationsabzug proportional. Bei einem 50-Prozent-Teilzeitpensum halbiert die BVK so den Koordinationsabzug von 24'885 Franken auf 12'443 Franken. Damit wird der oben beschriebene Umverteilungsmechanismus gemildert, aber nicht aus der Welt geschafft.

Rechtliche Situation

Der Koordinationsabzug ist im Gesetz über die berufliche Vorsorge (Artikel 8) festgelegt. Das Parlament könnte als Gesetzgeber den Koordinationsabzug im Rahmen der anstehenden Revision korrigieren.

Den Pensionskassen steht es jederzeit frei, von sich aus bessere Bedingungen zu bieten als das gesetzliche Minimum. Sie können von sich aus den Koordinationsabzug für kleine Einkommen reduzieren oder ganz abschaffen. Voraussetzung ist das Einverständnis der Arbeitgeber im Stiftungsrat der Pensionskasse. Hat die Änderung eines Pensionskassenreglements Mehrbelastungen für den Arbeitgeber zur Folge, braucht es zwingend die Zustimmung des Arbeitgebers.

Die wichtigsten Sozialpartnerorganisationen wollen eine Verbesserung

Inzwischen gibt es vielversprechende Bestrebungen, den Koordinationsabzug auf gesetzlicher Ebene markant zu reduzieren. Die Gewerkschaften und der Schweizerische Arbeitgeberverband schlagen dem Bundesrat in einem gemeinsamen [Kompromisspapier](#) zur Revision der zweiten Säule unter anderem vor, den Koordinationsabzug von gegenwärtig 24'885 Franken auf neu 12'443 Franken zu halbieren. Für die kleinen und mittleren Einkommen wäre das ein spürbarer Fortschritt. Der unsoziale Umverteilungsmechanismus würde reduziert. Um beim oben aufgeführten Beispiel zu bleiben: Der kleinste Lohn von 60'000 Franken wäre nicht mehr nur zu 58,5% versichert, sondern neu zu 79,3%. Der Umverteilungsmechanismus von Arbeitgeberbeiträgen zu Gunsten der Altersguthaben der Grossverdienenden würde damit zwar nicht abgeschafft aber immerhin spürbar entschärft.

Zudem schlagen die SozialpartnerInnen in ihrem Reformmodell für künftige Pensionierte einen neuen Rentenzuschlag vor, der insbesondere Versicherte mit kleinerem Einkommen relativ stark begünstigt, weil der Betrag für alle gleich hoch ist – unabhängig vom angesparten Altersguthaben. Zur Abfederung der vorgesehenen Senkung des gesetzlichen Umwandlungssatzes soll der Rentenzuschlag in den ersten Jahren für alle 200 Franken betragen und in den nachfolgenden Jahren auf 100 Franken sinken. Nach einer Übergangszeit von 15 Jahren liegt es dann in der Kompetenz des Bundesrates die Höhe des Zuschlags aufgrund der finanziellen Lage dieses Zuschlagsfonds festzulegen. Finanziert werden soll er durch einen solidarischen Lohnbeitrag von 0,5% (je hälftig finanziert durch Arbeitgeber und Versicherte) bis zu einem Jahreseinkommen von 853'200 Franken (= maximal zulässig versicherbarer Lohn bei einer Pensionskasse (Art. 79c BVG)).

Kein Umsetzungs-Automatismus

Selbst wenn dieser sozialpartnerschaftliche Kompromissvorschlag tatsächlich so vom Bundesrat dem Parlament vorgelegt wird und dieses zustimmt (dagegen gibt es vehemente Opposition von Gewerbeverband und SVP), so ist noch nicht garantiert, dass die Pensionskassen in ihren Reglementen den Koordinationsabzug auch halbieren werden. Alle Pensionskassen, die Leistungen über dem gesetzlichen Minimum bieten, müssen den Koordinationsabzug nur dann und um so viel senken, dass sie die gesetzlichen Mindestvorgaben einhalten. Die grosse Mehrheit der Vorsorgepläne der Pensionskassen geht über das gesetzliche Minimum hinaus. Die Pensionskasse der Stadt Zürich zum Beispiel hat bis zum Jahr 2015 einen höheren Koordinationsabzug vorgenommen als das gesetzliche Minimum, nämlich 28'200 Franken. Erst auf nachdrückliches Insistieren des VPOD hin wurde er ab 2016 auf das gesetzliche Minimum von gegenwärtig 24'885 Franken gesenkt.

Umgekehrt müssen Pensionskassen nicht warten, bis das Gesetz revidiert ist. Jede Pensionskasse kann den Koordinationsabzug autonom reduzieren oder ihn für kleinere Verdienste ganz abschaffen.

Kleiner Schritt in die richtige Richtung

Die BVK als schweizweit grösste Pensionskasse bietet angeschlossenen Betrieben die Möglichkeit, den [Koordinationsabzug](#) für ihr Personal wenigstens minimal zu versichern. Die Prämien sind auf 3% beschränkt. Dabei muss die sonst geltende Beitragsquote von 60% Arbeitgeber zu

40% Angestellte nicht eingehalten werden. Die Prämie kann auch zu 100% vom Arbeitgeber übernommen werden.

Die angebotene Lösung ist aus verschiedenen Gründen sehr bescheiden:

- Die Arbeitgeber müssen diese Lösung nicht zwingend übernehmen, weil sie nicht im normalen BVK-Vorsorgeregiment verankert ist.
- Im Verhältnis zu den Prämien der BVK für das Alterssparguthaben, die sich je nach Alter zwischen 10% und 29% bewegen, sind 3% Prämien für den Koordinationsabzug sehr wenig.
- Bei Pensionierung wird von dem angesparten Guthaben keine Rente ausbezahlt. Das Angesparte wird einfach ausbezahlt – oder es kann zur Deckung persönlicher Vorsorgelücken in der BVK verwendet werden.

Uns ist bis jetzt kein bedeutender, bei der BVK angeschlossener Arbeitgeber bekannt, der dieses neue Angebot zu Gunsten seines Personals nutzt. Die VPOD Sektion Zürich Kanton erwartet vom Kanton Zürich, dem Universitätsspital Zürich USZ und dem Kantonsspital Winterthur KSW, sowie von anderen eigenständigen kantonalen Gesundheitsbetrieben, aber auch von der Universität Zürich und den angeschlossenen Gemeinden, dass sie dieses BVK-Zusatzangebot sozial gestaltet umsetzen. Eine soziale Umsetzung könnte so aussehen:

- für Löhne bis 85'320 Franken übernehmen die Arbeitgeber die Prämien für diese Zusatzversicherung vollumfänglich.
- für Löhne ab 85'320 Franken bis 132'994 Franken (= Lohnklasse 18/LS 29) übernehmen die Arbeitgeber 80% der Prämien.
- für Löhne ab 132'994 Franken übernehmen die Arbeitgeber die Prämien zu 60%.

Mit diesem sozial ausgestalteten Umsetzungsvorschlag der Zusatzversicherung für den Koordinationsabzug wird wenigstens der Umverteilungseffekt, der in den Pensionskassen zu Lasten der kleinen Einkommen besteht, etwas entschärft.

Ein Modell eines weiteren Zwischenschrittes

Ein weiterer Zwischenschritt könnte sein: Bis zu Jahresverdiensten von 82'950 Franken gilt nicht der feste Koordinationsabzug von 24'855 Franken, sondern ein prozentualer von 30%.

So sieht die Lösung aus mit prozentualem Koordinationsabzug von 30% bis 82'950 Franken

Jahresverdienst	60'000	70'000	80'000	82'950	90'000	150'000
Koordinationsabzug bis Jahresverdienst von 82'950 Fr. = 30% vom Jahresverdienst ab 82'950 Fr. = Koordinationsabzug 24'885 Fr.	-18'000	-21'000	-24'000	-24'885	-24'885	-24'885
Tatsächlich versichert bei diesem Modell	42'000	49'000	56'000	58'065	65'115	125'115
Prozentualer Anteil des Jahresverdienstes, der bei diesem Modell abzüglich Koordinationsabzug tatsächlich versichert ist	70.0%	70.0%	70.0%	70.0%	72.4%	83.4%
Prozentualer Anteil des Jahresverdienstes, wenn der vollen Koordinationsabzug von 24'885 Fr. angewendet würde	58.5%	64.5%	68.9%	70.0%	72.4%	83.4%
Soviel profitieren untere Einkommen von diesem Modell gegenüber dem gesetzlichen Koordinationsabzug	11.5%	5.6%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%

Ein Lohn von 60'000 Franken ist so um 11,5 Prozent besser versichert, als wenn der volle Koordinationsabzug von 24'885 Franken vorgenommen würde. Somit fahren die Versicherten

mit kleinerem Einkommen bei einem solchen Modell spürbar besser. Für Teilzeitangestellte könnte eine Pro-rata-Lösung des Koordinationsabzugs angewendet werden.

Das sozialpartnerschaftliche Kompromissmodell regt zum sofortigen Handeln an

Das sozialpartnerschaftliche Kompromissmodell für die Revision der beruflichen Vorsorge ist Ansporn, bei jenen Pensionskassen aktiv zu werden, die in den letzten Jahren die rentenbildenden Umwandlungssätze bereits erbarmungslos gesenkt haben und weiter senken werden (wie die BVK).

Auch angesichts des riesigen Unmuts der Frauen, der sich am Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019 manifestierte, müssen jetzt zählbare Schritte zur Verbesserung insbesondere im Bereich der kleineren und mittleren Einkommen und der Altersvorsorge vorgenommen werden.

Weil bei Arbeitgebern der öffentlichen Hand (besonders beim Kanton Zürich, bei vielen Gemeinden sowie bei der Universität Zürich und den Spitälern) die Löhne seit Jahren stagnieren beziehungsweise real sogar sinken, besteht umso mehr Handlungsbedarf und -spielraum.

Als ersten minimalen Schritt müssen die Pensionskassen für kleinere und mittlere Einkommen den Koordinationsabzug halbieren – wie im sozialpartnerschaftlichen Kompromissmodell vorgesehen.

Michèle Dünki-Bättig will dem Zürcher Regierungsrat auf die Sprünge helfen

Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton und SP-Kantonsrätin, bittet den Regierungsrat in einer [Anfrage](#) unter anderem um Auskunft, was er davon hält, den Koordinationsabzug bis Lohnklasse 16 vollständig abzuschaffen. Das würde bedeuten, dass Jahreslöhne bis zu 117'046 Franken zu 100% bei der BVK versichert wären.

So wären kleinere und mittlere Löhne bei der BVK massiv besser versichert. Es könnte sogar sein, dass diese Regelung bei einigen Lohnkategorien die in BVV2 gesetzlich festgeschriebene Limite sprengen könnte (Artikel 1, Absatz 3 der Verordnung 2 des Gesetzes für die berufliche Vorsorge). Gemäss dieser Verordnung dürfen AHV- und Pensionskassenrenten zusammen 85% des letzten versicherbaren AHV-pflichtigen Jahreseinkommens nicht übersteigen, sofern der Lohn über 85'320 Franken liegt.

Um eine solche «Überversicherung» zu vermeiden und um die hohen Einkommen nicht noch höher zu versichern, muss ab einer gewissen Einkommensgrenze trotzdem ein «Koordinationsabzug» gelten. In Anlehnung an das hier beschriebene 30%-Modell muss mit steigendem Einkommen ein progressiver Koordinationsabzug bis zum Maximalbetrag von 24'885 Franken festgeschrieben werden.

Eine solche Regelung hätte gegenüber heute folgende Vorteile:

- Kleine bis mittlere Einkommen wären massiv besser versichert.
- Es wäre eine konkrete gleichstellungspolitische Massnahme, die dringend ist, weil insbesondere Frauen in den tieferen und mittleren Einkommensbereichen in der zweiten Säule strukturell benachteiligt werden. Unter anderem deshalb ist die durchschnittliche Höhe der Altersrente von Frauen bei der BVK nur halb so hoch als die Altersrente der Männer.
- Die störende Privilegierung der hohen Einkommen bei der Pensionskasse würde aufhören – ohne Nachteile für hohe Einkommen!

Antworten auf zwei Einwände gegen diesen Vorschlag

- **Versicherte mit kleinen Einkommen müssten mehr Prämien bezahlen, was ihre Einkommenssituation zusätzlich belastet.**

In der Tat. Würde der Koordinationsabzug abgeschafft, hätten 21- bis 23-Jährige bei der BVK eine zusätzliche Prämienlast von 77 Franken monatlich zu tragen (Arbeitgeber: +115 Franken), diese steigt an bis 222 Franken für 53- bis 65-Jährige (Arbeitgeber: +333 Fr.). Diese spürbare Mehrbelastung darf aber kein Argument sein, sich nicht für eine verbesserte Altersvorsorge von Versicherten mit tiefen Einkommen einzusetzen. Würde der Einwand einer Mehrbelastung prinzipiell geltend gemacht, gäbe es für Beschäftigte mit kleinem Einkommen noch heute keine Altersvorsorge, keine Arbeitslosenversicherung, keine Invalidenversicherung usw., weil diese Prämien eine zu grosse Last seien für ihre Einkommen. Vielmehr muss diese Problematik Ansporn sein für kreative Lösungen: beispielsweise in einem ersten Schritt die Halbierung des Koordinationsabzugs (Mehrbelastung von 38 Franken für die Jüngeren bis 111 Franken für Versicherte ab 53 Jahren) – wie es die sozialpartnerschaftliche Lösung auf Gesetzesstufe anstrebt – und/oder eine teilweise Übernahme der Prämien durch die Arbeitgeber – wie Michèle Dünki-Bättig vorschlägt. Eine teilweise oder vollständige Übernahme der Prämien durch den Arbeitgeber wäre vor allem gerechtfertigt, wenn der Koordinationsabzug nur halbiert wird, weil auch so noch ein Umverteilungsmechanismus von Arbeitgeberbeiträgen zu Gunsten hoher Einkommen stattfindet – wenn auch in abgeschwächter Form.

- **Damit würde die zweite Säule noch mehr ausgebaut, statt die AHV auszubauen.**

Ja, die zweite Säule wird so noch etwas ausgebaut. Aber Kleinverdienende können nicht warten, bis die AHV ausgebaut wird. Gegen ihre systematische Benachteiligung in der zweiten Säule braucht es Sofortmassnahmen. Natürlich soll die AHV gestärkt werden. Bis jetzt sind dazu aber leider alle Vorstösse gescheitert.

Fazit

Um die Umverteilung von kleinen zu grossen Einkommen in der zweiten Säule zu stoppen, muss nicht auf die Umsetzung des sozialpartnerschaftlichen Kompromisses auf Gesetzesstufe gewartet werden. Eine Halbierung des Koordinationsabzugs für kleinere und mittlere Einkommen oder weitergehende Lösungen können jetzt schon auf Ebene der Pensionskassen umgesetzt werden.

Im sozialpartnerschaftlichen Kompromissvorschlag steht nichts über Einkommen unter 21'330 Franken. Bis heute sind diese in der zweiten Säule nicht versichert. Die gesetzliche Schwelle müsste wenigstens halbiert werden. Auch das können Pensionskassen autonom vollziehen ohne entsprechende gesetzliche Anpassung abwarten zu müssen.

Anmerkung:

- * Das VZ VermögensZentrum geniesst einen guten Ruf und gilt als seriös. Es gelingt ihm meisterhaft zu verbergen, dass es im profitablen Markt der Altersvorsorge auch kräftig mitverdient – insbesondere mit Produkten der dritten Säule. Das VZ bedient die verbreitete und berechtigte Verunsicherung vieler Beschäftigter gegenüber ihren Pensionskassen. In ihrem Heft vom September 2019 versteigt sich das VZ gar zur Behauptung, «es finde meistens eine Umverteilung von den Besserverdienenden zu den Versicherten mit tieferen Einkommen statt» – um gleich Werbung für eine Kadervorsorge à la VermögensZentrum zu machen. Das VZ versucht, die Fakten abstrus zu verzerren – zum Wohle des einen Geschäftsmodells.

WARUM VPOD?

Auf die Frage, warum wir heute nicht mehr 60 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, warum es bezahlte Ferien und einen 13. Monatslohn gibt, warum du nicht einfach so fristlos entlassen werden kannst und wieso unsere Arbeitswelt im Allgemeinen humaner aussieht als vor 100 Jahren, gibt es eine einfache Antwort: Weil es Gewerkschaften gibt. Und diese gibt es, weil sich Menschen wie du gemeinsam im VPOD engagieren.

Der VPOD ist

- Mitglied im Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, der grössten Arbeitnehmervertretung der Schweiz.
- die grösste, mitgliederstärkste und wirksamste Gewerkschaft im öffentlichen Dienst
- eine branchen-, berufsgruppen- und betriebsübergreifende, konfessions- und parteiunabhängige Interessenvertretung für alle Arbeitnehmenden.
- anerkannter Sozial- und Verhandlungspartner gegenüber dem Kanton, den Gemeinden und den öffentlichen Betrieben.
- eine Gewerkschaft mit Bodenhaftung, bei der die Mitglieder als Basis über die Politik entscheiden.

Unsere Stärken

- Der VPOD hat ein professionelles Sekretariat im Dienste der Mitglieder (mit Rechtsberatung)
- Ein Netzwerk von Fach- und VertrauensanwältInnen, die den Mitgliedern zur Seite stehen
- Langjährige und erfolgreiche Kampagnenarbeit (gegen Lohn- und Sozialabbau, Sparprogramme, Spitalprivatisierungen usw.)
- Vernetzung im Betrieb und in der Branche, lokal, regional und national
- Politische Vertretung im Kantonsrat und in vielen Gemeinderäten

Dienstleistungen und Vorteile für Mitglieder

Du profitierst gleich mehrfach von einer Mitgliedschaft beim VPOD:

- Du bist nie mehr allein, wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt. Der VPOD und sein Rechtsdienst stehen dir zur Seite. Und die VPOD-Mitglieder im Betrieb stehen hinter dir.
- VPOD-MULTI-Rechtsschutz: Privater Rechtsschutz mit Coop zum Sensationspreis
- Krankenkassenprämien mit attraktiven Vergünstigungen auf Zusatzversicherungen der Helsana-Gruppe für dich und die im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen
- Fair Banking mit Vergünstigung bei der Bank Cler (ehemals Bank Coop)
- Das Jahresabo der Wochenzeitung WoZ mit 40% Rabatt
- Mitgliedschaft bei den Naturfreunden Schweiz im ersten Jahr zum halben Preis
- VCS-Paket für JunglenkerInnen mit vergünstigtem Ausbildungsangebot und gratis Juniorenmitgliedschaft
- Reka-Schecks im Wert von 300 Franken pro Jahr mit 10% Rabatt
- Die Hotelcard als Halbtax für Hotels für VPOD-Mitglieder zum Sonderpreis
- Ferien bei gewerkschaftsnahen Ferienanbietern mit dem VPOD günstiger
- Schlüsselfundservice gratis für alle Mitglieder (Schlüsselanhänger mit VPOD-Mitgliedsnummer)
- vergünstigtes Einkaufen beim Personalshop
- Gratis Veranstaltungen und Bildungsangebote. Pro Jahr ein Kurs gratis bei unserem Bildungsinstitut movendo (zum Teil auch mehrtägige Kurse inklusive Verpflegung und Übernachtung)
- Das VPOD-Magazin, um jeden Monat die Themen und Auseinandersetzungen in einen grösseren Zusammenhang zu stellen. Die VPOD-Informationen der Region Zürich liegen bei.



Die Mitgliederbeiträge im VPOD sind lohnabhängig (unter 1% des Lohnes). Mit diesem Solidaritätsprinzip ermöglichen Besserverdienende auch Einkommensschwächeren den Zugang zum vollen Leistungspaket des VPOD.

Informationen zu Mitgliederbeiträgen und Mitgliedschaft online:

zuerich.vpod.ch/mitmachen

Für Fragen und Informationen: roland.brunner@vpod-zh.ch

Für dich und mit dir sind wir stark. Jetzt Mitglied werden!

VPOD Zürich
Birmensdorferstrasse 67
Postfach 8180
8036 Zürich
Telefon 044 295 30 00
zuerich.vpod.ch