

Anhänge zu Revidas Info 2021

Arbeitsrecht

- ⇒ Muster Weiterbildungsvereinbarung
- ⇒ Formulierungshilfen Arbeitszeugnis
Publikation der Rechtsanwältin Dr. Nicole Vögeli Galli
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Rechtsanwalt
Rolf Müller, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
- ⇒ Übersicht Lohnanspruch und Absenzen bei Schwangerschaft (Quelle: mamagenda.ch)

Finanzierung – Liquidität

- ⇒ Rückfallklauseln Libor/Sabor

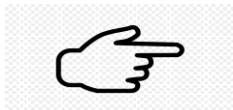
Versicherungen

- ⇒ Übersicht Versicherungspflicht und Optionsrecht in der Krankenversicherung Schweiz / EU-Staat

Buchbestellung

- ⇒ Buchgeschenk: Bestellcoupon entfällt seit 2020

ACHTUNG



NEU: Versand Revidas Info 2022 – Anhänge

Aus ökologischen Gründen werden wir ab der Revidas Info 2022 den Anhang nur noch digital auf unserer Homepage www.revidas.ch zur Verfügung stellen. Hiermit wollen wir einen Beitrag zur Umwelt leisten.

Sollten Sie keine Möglichkeit haben, den Anhang in digitaler Form abzurufen, melden Sie sich bei uns per E-Mail oder Post. Wir suchen gerne eine Lösung mit Ihnen.

Arbeitsrecht

- ⇒ Muster Weiterbildungsvereinbarung
- ⇒ Formulierungshilfen Arbeitszeugnis
Publikation der Rechtsanwältin Dr. Nicole Vögeli Galli Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und
Rechtsanwalt Rolf Müller, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
- ⇒ Übersicht Lohnanspruch und Absenzen bei Schwangerschaft (Quelle: mamagenda.ch)

WEITERBILDUNGSVEREINBARUNG

zwischen der

Firmenname / Arbeitgeber, Adresse
vertreten durch *Name*

Arbeitgeberin

und

Name Arbeitnehmer/in, Adresse

Arbeitnehmerin

1. Präambel

Name Arbeitnehmer/in möchte einen Weiterbildungskurs als *Art der Weiterbildung* abschliessen. Der Kostenvoranschlag für diese Ausbildung beträgt CHF x inklusive Prüfungen und Gebühren.

2. Ausbildungskosten

<i>Kostenpunkt</i>	CHF	x
<i>Kostenpunkt</i>	CHF	x
<i>Kostenpunkt</i>	CHF	x
Total Kosten	CHF	x

3. Ausbildungsziel

Art der Weiterbildung

4. Kostenbeteiligung

Die *Firmenname / Arbeitgeber* übernimmt die vorerwähnten Kosten mit folgenden Bedingungen:

- ...
- ...
- ...

So oder so gilt die nachfolgende Rückzahlungsverpflichtung.

5. Rückzahlungsverpflichtung

Bei Kündigung während der Weiterbildung sind sämtliche Kosten vollumfänglich zurück zu zahlen. Bei Kündigung während oder innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Ausbildung ist *Name Arbeitnehmer/in* verpflichtet, die geleistete Unterstützung bis zu Ihrem Austritt zurück zu zahlen.

Schlussfolgerung

Austritt während der Ausbildung: 100% der von der *Firmenname / Arbeitgeber* geleisteten Beiträge sind zurück zu zahlen.

Austritt nach Abschluss der Ausbildung: Die von der *Firmenname / Arbeitgeber* geleisteten Beiträge sind während 2 Jahren zurück zu zahlen. Die Rückzahlungspflicht reduziert sich um 1/24 für jeden Monat nach Abschluss der Ausbildung bis zum Austritt.

6. Verrechnungsrecht

Die *Firmenname / Arbeitgeber* ist berechtigt, im Falle einer Rückzahlungspflicht die ausstehende Forderung mit dem Salär oder sonstigen Ansprüchen der Arbeitnehmerin zu verrechnen.

7. Arbeitszeit / Freistellungszeit

Sollte *Name Arbeitnehmer/in* während der ordentlichen Arbeitszeit aufgrund der Weiterbildung nicht arbeiten können, ist die Arbeitszeit zu kompensieren und/oder es erfolgt eine verhältnismässige Lohnkürzung.

Wir wünschen Ihnen für Ihre Ausbildung viel Erfolg.

Freundliche Grüsse

Firmenname / Arbeitgeber

Name

Bestätigung

Ich bin mit dieser Vereinbarung vorbehaltlos einverstanden.

Ort/Datum:

Unterschrift:

Name Arbeitnehmer/in

Beilagen

x

12. FORMULIERUNGSHILFEN

Die Formulierungshilfen sind als Anregungen gedacht. Sie sind jeweils auf den konkreten Fall und die massgebenden Umstände anzupassen.

UNPROBLEMATISCHES ARBEITSVERHÄLTNIS

VOLLZEUGNIS

Zwischenzeugnis

Frau Irène Galli, von Walzenhausen, geboren am 20. Juni 1967, ist nach einem halbjährigen Temporäreinsatz (1. September 2001–28. Februar 2002) am 1. März 2002 als festangestellte Sachbearbeiterin in unser Unternehmen eingetreten.

Seither ist Frau Galli für die gesamte Adressverwaltung (rund 12 000 Kundenadressen) und die zentrale Textverarbeitung zuständig. Frau Galli hat während der vergangenen 18 Jahre die rasante technische Entwicklung auf ihrem Arbeitsgebiet voll miterlebt. Sie begann seinerzeit an einem Terminal unseres damaligen IBM Systems und arbeitet heute mit modernster Software, wie MS Office Professional.

Aufgrund ihrer steten Lernbereitschaft, ihrer vielen Kursbesuche und ihrer auch Neuem gegenüber aufgeschlossenen sowie positiven Einstellung hat Frau Galli ständig mit den aktuellen Entwicklungen mitgehalten. Sie hat dadurch in ihrem Arbeitsbereich einen hohen Spezialisierungsgrad erreicht. Ihre Zuverlässigkeit, Genauigkeit und speditive Arbeitsweise sind im Betrieb sprichwörtlich. Ihre Leistungen dürfen wir sowohl in qualitativer wie auch quantitativer Hinsicht als sehr gut bewerten.

Ebenso schätzen wir ihre Loyalität der Firma und ihren Vorgesetzten gegenüber. Mit Frohsinn, Hilfsbereitschaft und vorbildlichem Einvernehmen begegnet sie ihren – teilweise viel jüngeren – Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

Dieses Zwischenzeugnis wird im Hinblick darauf ausgestellt, dass der Linksunterzeichnete, dem Frau Galli seit 2001 als Mitarbeiterin unterstellt ist, per 30. April 2020 pensioniert wird. Wir hoffen, dass Frau Galli der Firma weiterhin die Treue hält.

Kloten, 30. April 2020

[Name]

[Name]

[Funktion]

[Funktion]

[Unterschrift]

[Unterschrift]

Teilzeitpensum

«(...) Frau Sonja Wagner, geboren am 15. Oktober 1969, von Küssnacht, war bei uns vom 1. März 2002 bis am 30. April 2020 als Assistentin der Geschäftsleitung mit einem Pensum von 50% / durchschnittlichen Pensum von 50% angestellt. (...)»

Betriebsübernahme

«(...) Frau Marlene Richter, geboren am 23. November 1950, von Weggis, ist am 1. Februar 2015 bei der Textil AG als Leiterin Sales eingetreten.

....

Per 1. Januar 2016 wurde sie zur Vizedirektorin befördert und leitete neu das Team Sales Nordostschweiz mit fünf direkt unterstellten Mitarbeitenden.

(Qualifikation dieser Tätigkeit)

Per 1. Januar 2017 wurde die Textil AG von der Design AG übernommen. Frau Richter ist seit diesem Zeitpunkt Head Sales Schweiz im Range einer Vollandirektorin und Mitglied der Geschäftsleitung in der gesamten Schweiz mit einem Team von zehn Mitarbeitenden.

Ihr heutiges Aufgabengebiet umfasst im Wesentlichen:

...

(Qualifikation der neuen Tätigkeit)

Dieses Zwischenzeugnis wird auf Wunsch von Frau Richter ausgestellt. (...)»

Schlusszeugnis

«(...) Herr Meier verlässt uns auf eigenen Wunsch, um eine neue Herausforderung anzunehmen, was wir sehr bedauern. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg. (...)»

Pensionierung

«(...) Herr Keller verlässt uns, um in den wohlverdienten Ruhestand zu treten. Wir danken ihm bestens für die langjährigen treuen Dienste und wünschen ihm viel Freude im neuen Lebensabschnitt. (...)»

ARBEITSBESTÄTIGUNG

«Herr Jakob Kessler, geboren am 13. September 1968, von Zürich, war vom 1. Januar 2018 bis 31. März 2020 bei uns als Schreiner tätig.

Bern, 31. März 2020»

TEXTBAUSTEINE FÜR «PATHOLOGISCHE» FÄLLE

KURZE DAUER

«(...) Aufgrund der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses können wir die Leistung von Herrn Locher nicht vollständig beurteilen. Erkennbar waren sicher die hohe Leistungsbereitschaft und die gute Qualität der bis zum Beendigungszeitpunkt vorliegenden Arbeiten. (...)»

REORGANISATION

«(...) Herr Kündig hat unser Unternehmen auf den 30. April 2020 verlassen, da wir aufgrund der Umstrukturierung und der Neuausrichtung unseres Unternehmens nicht mehr in der Lage waren, ihn weiter zu beschäftigen. Wir bedauern, in Herrn Kündig einen langjährigen und verdienten Mitarbeiter zu verlieren, und danken ihm für seine ausgezeichnete Mitarbeit bestens. Wir wünschen Herrn Kündig für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin viel Erfolg. (...)»

UNGEEIGNETER VORGESETZTER

«(...) Aufgrund seiner hervorragenden fachlichen Qualifikationen wurde er vom langjährigen, per 31. Januar 2020 ausgetretenen Projektleiter als Nachfolger vorgeschlagen und per 1. Februar 2020 zum Leiter des fünfköpfigen Projektteams befördert.

Dieser Funktionswechsel wurde durch die Abteilungsleitung leider nicht mit einer entsprechenden Führungsausbildung begleitet, was wir sehr bedauern. Herr Renggli sah sich somit erstmals und unvorbereitet mit schwierigen Vorgesetztenaufgaben konfrontiert. Dank seines grossen fachlichen Einsatzes blieb die Arbeitsqualität des Teams konstant. Zusehends aber litt das Arbeitsklima aufgrund der Überforderung von Herrn Renggli.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden war korrekt.*

In gemeinsamer Absprache und im Interesse aller Beteiligten wurde deshalb ein erneuter Wechsel beschlossen: Herr Renggli wird ab dem 1. Juli 2020 Einsitz ins Projektteam der Abteilung Warenlifte nehmen und so sein wertvolles Spezialistenwissen wieder optimal einsetzen können. (...)»

* Diese Formulierung ist zwar streng rechtlich betrachtet nicht korrekt. «... und teilweise unfreundlich.» wäre indes für den Arbeitnehmer wohl schlechter.

«(...) Frau Bucher ist bei uns als sehr starke und selbstbewusste Persönlichkeit in Erscheinung getreten. Ihre Fachkompetenz war überragend, die Arbeitsweise äusserst effizient und selbständig. In den drei Jahren ihrer Tätigkeit hat Frau Bucher innerhalb der Abteilung Wertschriften eine straffe, funktionierende Ablauforganisation aufgebaut. Ihr kompromisslos konsequenter und rein sachbezogener Führungsstil rief indessen zunehmend zwischenmenschliche Spannungen hervor, die sich negativ auf das Arbeitsklima auswirkten. Das Verhalten von Frau Bucher gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden war von sachlicher Korrektheit geprägt.

Aufgrund der personellen Situation in der Abteilung sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Frau Bucher aufzulösen. Wir bedauern, eine hervorragende Fachfrau zu verlieren. (...)»

SCHLECHTE LEISTUNG

«(...) Wir kennen und schätzen Herrn Vogel als pflichtbewussten und einsatzfreudigen Mitarbeiter und Vorgesetzten. Herr Vogel identifiziert sich voll und ganz mit unserer Unternehmung und den von unserer Unternehmung angebotenen Produkten. Mit seiner Loyalität übernimmt er eine Vorbildfunktion für die Mitarbeitenden. Sein breites Fachwissen hält Herr Vogel durch den regelmässigen Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen auf dem neuesten Stand. Trotz der unbestrittenen Kompetenzen und des Einsatzes von Herrn Vogel ist es ihm allerdings bisher nicht gelungen, die von der Unternehmensleitung erwarteten Verkaufsziele zu erreichen. Zudem zeigen sich gewisse Schwächen auf der kommunikativen Ebene und bei der Motivation der unterstellten Mitarbeitenden. (...)»

FRISTLOSE ENTLASSUNG

«(...) Aufgrund von Verhaltensweisen als Verkaufsleiter, die sich mit unserer Unternehmungspolitik und unseren Vorstellungen darüber, wie wir unseren Partnern begegnen wollen, nicht vereinbaren lassen, sahen wir uns gezwungen, im Sommer dieses Jahres die Zusammenarbeit mit Herrn Volkart aufzukündigen. Da Herr Volkart uns gegen Ende Juni 2020 mit falschen Angaben und einem gefälschten Dokument zu täuschen versucht hatte, hat er unser Vertrauen in seine Person vollends zerstört, weshalb wir das Arbeitsverhältnis per heute fristlos aufgelöst haben. (...)»

UNGERECHTFERTIGTE FRISTLOSE ENTLASSUNG

«(...) Das Arbeitsverhältnis mit Herrn Grob endet per heute. Wir wünschen ihm für seinen weiteren Weg alles Gute und viel Erfolg.

30. Juni 2020

(...)»

UMSTRITTENER KÜNDIGUNGSGRUND

«(...) Das Arbeitsverhältnis mit Herrn Zuber wurde aus betrieblichen Gründen beendet. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg. (...)»

SCHLECHTES VERHALTEN

«(...) Herrn Emres Auftreten gegenüber Kunden war gemessen an unseren Vorstellungen, uns als kundenfreundliches Unternehmen zu positionieren, wenig überzeugend. Gegenüber Vorgesetzten war sein Verhalten gelegentlich schwierig, was aber auch auf sprachliche Probleme zurückzuführen ist. Mit den anderen Mitarbeitenden verstand er sich gut. (...)»

LANGE KRANKHEIT/INVALIDITÄT

«(...) Aus gesundheitlichen Gründen wurde das Arbeitsverhältnis mit Herrn Muster per 30. Juni 2020 im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, was wir sehr bedauern. Sein letzter Arbeitstag war am 22. November 2019. Wir verlieren in Herrn Muster einen wertvollen Mitarbeiter. Wir wünschen ihm für die private wie für die berufliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg. (...)»

SUCHTERKRANKUNG

«(...) Aufgrund von gesundheitlichen Problemen von Herrn Seiler haben wir das Arbeitsverhältnis per heute beendet. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg. (...)»

SCHWANGERSCHAFT/MUTTERSCHAFT

«(...) Frau Lussi hatte aufgrund ihrer Schwangerschaft ihren letzten Arbeitstag am 29. Januar 2020 und ist am 16. April 2020 niedergekommen. Auf Wunsch von Frau Lussi wird das Arbeitsverhältnis auf Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, was wir ausserordentlich bedauern. Wir möchten Frau Lussi für die gute Zusammenarbeit danken und wünschen ihr für ihre persönliche sowie berufliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg.»

ZWISCHENZEUGNIS NACH ERFOLGTER KÜNDIGUNG

«Aus den zuletzt genannten Gründen haben wir das Arbeitsverhältnis gekündigt [und es wird voraussichtlich am 31. Juli 2020 enden]. Wir danken Frau Koller für ihre Dienste und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute sowie viel Erfolg.»

* Es ist «voraussichtlich» zu verwenden, da im Zeitpunkt der Ausstellung nicht bekannt ist, ob eine Sperrfrist ausgelöst oder wie lange eine allenfalls bereits laufende Sperrfrist dauern wird



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (1)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der Arbeit	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Schwangerschaft	Müdigkeit	Ja	Nein	Nein, in der Praxis aber häufig Ja.	
	Krankheit	Ja	Ja	Ja, je nach Dienstjahren (3 Wochen im 1. Anstellungsjahr) oder jenach ev. vom Arbeitgeber abgeschlossener Kollektiv-Krankentaggeldversicherung	Angestellt seit > 3 Monaten, für > 3 Monate Abwesenheiten werden zusammengezählt. Nach 2 Monaten Abwesenheit können für jeden weiteren vollständigen Monat Abwesenheit die Ferien um 1/12 gekürzt werden. Kollektiv-Krankentaggeldversicherung nach KVG: Arbeitsunfähigkeit von mind. 50 %, Bezug während max. 720
	Beschwerliche und gefährliche Arbeiten (gem. Mutterschutzverordnung)	Ja	Nein	Ja, 80 % des Lohnes.	Risikobeurteilung liegt vor, keine Massnahmen zum Schutz der Schwangeren möglich.



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (2)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der Ar-	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Mutterschaftsurlaub	Geburt nach vollendeter Schwangerschaft	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG: Minimum: 80 % des letzten Lohnes (ev. zusätzliche Leistungen nach kantonalen Bestimmungen, GAV oder Arbeitsvertrag).	Es besteht ein Arbeitsverhältnis (auch ohne Lohn, auch während der Kündigungsfrist). Selbständigerwerbend-Arbeitslos Arbeitsunfähig und Bezügerin von Leistungen einer Sozial- oder Privatversicherung Mind. 9 Monate AHV-Beiträge einbezahlt In den 9 letzten Monaten mindestens 5 Monate gearbeitet. Falls die Frau diese Voraussetzungen nicht erfüllt, gelten für die Lohnfortzahlung die gleichen Bestimmungen wie bei Krankheit (nach Dienstjahren)
	Frühgeburt ab 7 Monaten	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigungen gemäss EOG: Minimum: 80 % des letzten Lohnes (ev. zusätzliche Leistungen nach kantonalen Bestimmungen, GAV oder Arbeitsvertrag).	Mind. 6 Monate AHV-Beiträge einbezahlt
	arbeitslos	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO ersetzt Arbeitslosenunterstützung gemäss AVIG.	Wiederaufnahme der Arbeitssuche ab 5. Woche nach Geburt, falls nicht ein ärztliches Zeugnis darüber vorliegt, dass dies nicht möglich ist.
	Neugeborenes im Spital	Ja	Ärztliches Zeugnis für das Kind	Ja Gemäss Arbeitsgericht GE hat die Frau Anspruch auf ihren Lohn, wenn die Mutterschaftsentschädigung gemäss EO aufgeschoben wird.	Bei einem Spitalaufenthalt von mind. 3 Wochen: Die Frau muss einen Aufschub ihrer EO-Mutterschaftsentschädigung beantragen.
	Tod des Säuglings bei der Geburt	Ja	Geburtsschein	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO: mindestens: 80 % des letzten Lohnes.	Die Schwangerschaft muss mind. 23 Wochen gedauert haben.
	Lange Krankheit	Ja	Ja	Mutterschaftsentschädigung gemäss EO: mindestens: 80 % des letzten Lohnes..	Negative Auswirkungen auf die Berechnung der EO-Mutterschaftsentschädigung (siehe Voraussetzungen für Mutterschaftsurlaub), wenn die Krankheit länger dauert als der Lohnanspruch bei Krankheit..



Lohnanspruch ist von der Situation und den Umständen abhängig (3)

Situation	Besondere Umstände	Recht auf Fernbleiben von der	Ärztliches Zeugnis	Lohnanspruch	Voraussetzungen
Unbezahlter Urlaub	Vor der Geburt	Nein, (gemäss 35a ArG) / Nein (für Betriebe vom ArG nicht anerkannt)	Nein	Nein	Negative Auswirkungen auf die Berechnung der EO-Mutterschaftsentschädigung (siehe Voraussetzungen für Mutter-
	Nach bezahltem Mutterschaftsurlaub	Ja, 2 Wochen; danach: auszuhandeln	Nein	Nein	Nach der Geburt kann die Frau den gesamtschweizerischen Mutterschaftsurlaub von 14 auf 16 Wochen verlängern, ohne dass ihr gekündigt werden kann, aber ohne
Adoption		Ja, gemäss OR; mit Arbeitgeber auszuhandeln	Nein	Ja	Der Adoptionsurlaub wird häufig privat geregelt (kantonales Gesetz, GAV, Arbeitsvertrag).
Krankes Kind		Ja	Ja	Ja, für 3 Tage gemäss Urteil des Arbeitsgerichts ZH; danach je nach	Jedes Mal (Fall) bis zu 3 Tage
Stillen	2 Wochen nach schweizerischem Mutterschaftsurlaub	Ja	Nein	Nein	Stillende Frauen können den gesamtschweizerischen Mutterschaftsurlaub von 14 auf 16 Wochen verlängern, ohne dass ihnen gekündigt werden kann, aber ohne
	Nach dem Mutterschaftsurlaub (im ersten Lebensjahr des Kindes)	Ja Die Mütter haben das Recht zu stillen am Arbeitsplatz. Ihnen ist in jedem Fall die erforderliche Zeit zum Stillen gewährt.	Nein	Ja, mit Begrenzungen: a) mindestens 30 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden b) mindestens 60 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden c) mindestens 90 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr	Dem Stillen wird das Milch abpumpen gleichgestellt. Stillen vor Ort oder ausserhalb des Betriebs macht keine Differenz mehr.
Vaterschaftsurlaub		Ja, gemäss OR (1 bis 2 Tage empfohlen). Siehe auch kantonale Bestimmungen, GAV und	Geburtschein	Nein, ausser bei besonderen Bestimmungen des Arbeitgebers (siehe kantonale Gesetze, GAV oder Arbeitsvertrag).	Der Vaterschaftsurlaub ist gesamtschweizerisch nicht geregelt. Viele private und öffentliche Arbeitgeber (Bund, Kantone, Städte) sehen bezahlten Urlaub für Ihre Arbeitnehmenden nach der Geburt deren Kinder vor.

Finanzierung - Liquidität

⇒ Rückfallklauseln Libor/Sabor (unveränderter Text aus dem Internet – Unternehmer Forum Schweiz)

Rückfallklauseln Libor/Saron

UBS

„Nichtverfügbarkeit CHF-Libor: für den Fall, dass der gewählte CHF-Libor nicht mehr verfügbar ist, vereinbaren die Vertragsparteien, dass die Bank den Zinssatz auf Basis eines anderen, wirtschaftlich möglichst gleichwertigen Referenzzinssatzes festlegt. Als gleichwertig gelten namentlich anerkannte Referenzzinssätze, die zwecks wertneutraler Umstellung von bisher an den CHF-Libor gebundene Kredite berechnet werden. Ist ein wirtschaftlich gleichwertiger Referenzzinssatz von Dritten nicht erhältlich, und wird auch kein anerkannter Aufschlag oder Abschlag für die wertneutrale Umstellung vom CHF-Libor auf einen Nachfolgesatz veröffentlicht, wird die Bank selbst einen entsprechenden Auf- oder Abschlag ermitteln, veröffentlichen und bei der Festlegung des Zinssatzes berücksichtigen.“

Raiffeisen

Beim Wegfall des Libor-Zinssatzes kommt ein von Raiffeisen definierter Nachfolge-Zinssatz als Basiszinssatz zur Anwendung. Falls Raiffeisen keinen Nachfolge-Zinssatz definiert, wird die LiborFlex-Hypothek auf Kundenwunsch in ein anderes von der Bank angebotenes Hypothekenmodell umgewandelt. Dabei ist mindestens die ursprüngliche Gesamtlaufzeit der LiborFlex-Hypothek einzuhalten. Falls der Schuldner bis zum Wegfall des Libor-Zinssatzes kein Hypothekarmodell auswählt, wird die LiborFlex-Hypothek als variabel verzinstes Hypothekendarlehen weitergeführt.

ZKB

Für den Fall, dass der CHF-LIBOR nicht mehr als anerkannter Referenzzinssatz verfügbar ist, vereinbaren die Parteien, dass die Bank als Basiszinssatz einen anderen, wirtschaftlich möglichst gleichwertigen Referenzzinssatz verwendet. Als gleichwertig gelten namentlich anerkannte Referenzzinssätze, die zwecks möglichst wertneutraler Umstellung von bisher an den CHF-LIBOR gebundenen Krediten berechnet werden, gegebenenfalls zuzüglich eines anerkannten Aufschlags oder Abschlags für die wertneutrale Umstellung vom CHF-LIBOR auf einen Nachfolgesatz.

Wenn ein neuer Referenzzinssatz als Ersatzbasiszinssatz verwendet wird und dieser neue Referenzzinssatz mit Bezug auf Zinsfixierung und/oder Zinsperiode gegenüber dem vormals verwendeten CHF-LIBOR abweichenden Mechanismen folgt, gelten diese Mechanismen mit der Übernahme des neuen Referenzzinssatzes als Ersatzbasiszinssatz auch für die Zinsfixierung und/oder die Zinsperioden unter diesem Vertrag.

Ist ein wirtschaftlich gleichwertiger Referenzzinssatz von Dritten nicht erhältlich oder wird kein anerkannter Aufschlag oder Abschlag für die wertneutrale Umstellung vom CHF-LIBOR auf einen Nachfolgesatz veröffentlicht, wird für die Bestimmung des Zinssatzes statt auf den CHF-LIBOR auf den Durchschnittswert des historischen CHF-LIBOR während der letzten 20 Bankarbeitstage vor Einstellung des CHF-LIBOR abgestellt, korrigiert um den eingetretenen Anstieg oder Rückgang des Zinsniveaus,

wobei die Berechnung des Zinsniveaus jeweils auf der Basis des Durchschnittswerts des SARON der letzten 20 Bankarbeitstage erfolgt.

Der Ersatzbasiszinssatz wird erstmals auf die nächstfolgende Zinsperiode angewendet. Für den Fall, dass der CHF-LIBOR kurz vor Beginn der nächsten Zinsperiode nicht mehr verfügbar ist, kann die Bank für diese Zinsperiode auf den letzten bekannten CHF-LIBOR Referenzzinssatz abstellen.

CS

Dieser Zinssatz basiert auf dem Libor oder einem anderen vereinbarten Basiszinssatz für CHF und für die oben erwähnte Teillaufzeit (Basissatz), zuzüglich eines Zuschlags von 0,94 Prozent gerundet auf die nächsten 0,01 Prozent

Im Falle eines negativen Libor-Satzes bzw. eines negativen anderen vereinbarten Basissatzes wird ein Libor-Satz bzw. Basissatz von 0,00 Prozent für die Berechnung verwendet.

Falls der für die Gesamtlaufzeit vereinbarte Basissatz vor Ablauf dieser Gesamtlaufzeit für die nachgefragte Währung und Teillaufzeit nicht oder nicht mehr verfügbar ist bzw. nicht mehr veröffentlicht wird, oder nicht mehr zum Marktstandard gehört, oder wenn die Bank in guten Treuen und aus wirtschaftlich nachvollziehbaren Gründen erklärt, dass der Basissatz ersetzt wird, insbesondere wenn der Basissatz von der Bank nicht mehr als Standard-Basissatz für analoge Kreditprodukte weitergeführt oder von der Bank gar nicht mehr angeboten wird, oder falls eine entsprechende öffentliche Bekanntmachung erfolgt (d.h. die Veröffentlichung von der Informationen, wonach er Basissatz durch die Stelle, welche den Basissatz verwaltet, dauerhaft nicht mehr weitergeführt wird, auch nicht durch eine Nachfolgegestelle, oder dass der Basissatz nicht mehr repräsentativ ist oder nicht mehr länger verwendet werden kann), kann die Bank einen Vorschlag für ein Ersatzprodukt machen, das sich an einem anderen Basissatz orientiert. Ist der Kreditnehmer mit diesem Vorschlag nicht einverstanden, so hat er die Möglichkeit, gemäss den Bestimmungen der geltenden Produktevereinbarung die Flex-Rollover-Hypothek bei Ablauf der Teillaufzeit in ein anderes Kreditprodukt umzuwandeln. Nimmt der Kreditnehmer weder den Vorschlag der Bank an, noch wandelt er die Flex-Rollover-Hypothek um, ist die Bank berechtigt, die Flex-Rollover-Hypothek in einen Kredit mit fester Laufzeit bis zum Ende der Gesamtlaufzeit umzuwandeln. Die Frist für die Annahme des von der Bank gemachten Vorschlags für ein Ersatzprodukt bzw. die Mitteilung betreffend Umwandlung der Flex-Rollover-Hypothek beträgt 30 Tage seit Unterbreitung des Vorschlags für ein Endprodukt

Valiant

Entfällt der Libor, ist die Bank berechtigt, alternativ einen anderen, gleichwertigen Basissatz anzuwenden. Dieser Basissatz wird dem Kunden rechtzeitig in geeigneter Form mitgeteilt.

AGKB

Ab 2022 wird der LIBOR als Referenzzinssatz den Banken nicht mehr zur Verfügung stehen. Daher wechselt die AKB auf den schweizweit anerkannten Referenzzinssatz SARON (Swiss Average Rate Overnight). Damit Sie zeitnah vom neuen

Geldmarktprodukt profitieren können, wird die AKB im Verlauf des Jahres 2021 alle Geldmarkthypotheken auf das neue Geldmarktprodukt mit SARON als Referenzzinssatz wechseln. Die Marge bleibt für die oben genannte Laufzeit gleich. Bis zur Einführung der neuen SARON-basierten Geldmarkthypotheken werden von der AKB weiterhin Geldmarkthypotheken mit Referenzzinssatz LIBOR angeboten. Geldmarkthypotheken, welche bereits jetzt abgeschlossen oder verlängert werden, wechselt die AKB im Verlauf des Jahres 2021 automatisch auf das Produkt mit dem neuen Referenzzinssatz SARON. Der Kreditnehmer erhält dazu eine separate Produktbestätigung.

SGKB

«Sofern der Basiszinssatz nicht verfügbar ist (z.B. infolge Streiks oder weil der LIBOR als Referenzzinssatz wegfällt), gilt an dessen Stelle ein durch die Bank bestimmter vergleichbarer Basiszinssatz.»

Versicherungen

⇒ Übersicht Versicherungspflicht und Optionsrecht in der Krankenversicherung Schweiz / EU-Staat

Versicherungspflicht und Optionsrecht in der Krankenversicherung

Die folgende Übersicht zeigt auf, wer sich in der Schweiz nach KVG versichern muss, wer zwischen der Versicherung in der Schweiz und der Versicherung im Wohnstaat wählen kann (Optionsrecht Schweiz/EU-Staat) und wer sich im Wohnstaat versichern muss.

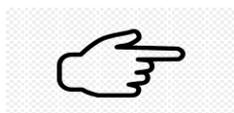
Personenkategorie	EU – Code	Grenzgänger		Rentner		Arbeitslose		Nicht erwerbstätige Familienangehörige eines Arbeitnehmers/Selbständigen, der in der Schweiz wohnt und versichert ist
		Nicht erwerbstätige Familienangehörige des Grenzgängers	Nicht erwerbstätige Familienangehörige des Rentners	Nicht erwerbstätige Familienangehörige des Arbeitslosen	Nicht erwerbstätige Familienangehörige des Arbeitslosen			
Wohnstaat (EU)		Versicherungsstaat						
Belgien	BE	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Bulgarien	BG	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Dänemark	DK	CH	DK	CH	DK	CH	DK	DK
Deutschland	DE	DE/CH	DE/CH	DE/CH	DE/CH	DE/CH	DE/CH	DE/CH
Estland	EE	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Finnland	FI	CH	FI/CH	CH	FI/CH	CH	FI/CH	FI/CH
Frankreich	FR	FR/CH	FR/CH ¹	FR/CH	FR/CH ¹	FR/CH	FR/CH ¹	FR/CH
Griechenland	EL	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Grossbritannien	UK	CH	UK	CH	UK	CH	UK	UK
Irland	IE	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Italien	IT	IT/CH	IT/CH ¹	IT/CH	IT/CH ¹	IT/CH	IT/CH ¹	IT/CH
Kroatien	HR	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Lettland	LV	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Litauen	LT	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Luxemburg	LU	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Malta	MT	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Niederlande	NL	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Österreich	AT	AT/CH	AT/CH ¹	AT/CH	AT/CH ¹	AT/CH	AT/CH ¹	AT/CH
Polen	PL	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Portugal	PT	CH	PT	PT/CH	PT	CH	PT	PT
Rumänien	RO	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Schweden	SE	CH	SE	CH	SE	CH	SE	SE
Slowakei	SK	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Slowenien	SI	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Spanien	ES	CH	ES	ES/CH	ES/CH ¹	CH	ES	ES
Ungarn	HU	CH	HU	CH	CH	CH	HU	HU
Tschechien	CZ	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Zypern	CY	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Wohnstaat (EFTA)		Versicherungsstaat						
Island	IS	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH
Liechtenstein	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI	LI
Norwegen	NO	CH	CH	CH	CH	CH	CH	CH

Quelle: Anhang II zum Freizügigkeitsabkommen; Anhang XI zur Verordnung (EG) Nr. 883/2004

¹ Versicherung in demselben Staat wie der Grenzgänger, Rentner, Arbeitslose

Buchbestellung

- ⇒ Das Buchgeschenk dürfen Sie per **E-Mail: admin@revidas.ch oder telefonisch unter 071 243 10 10** anfordern. Bitte geben Sie uns die genaue Versandadresse an.



NEU: Ab 2020 kein Bestellcoupon mehr