ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni
Swiss Insurance Association

LEITFADEN
ZUR AUSLEGUNG VON ARTIKEL 4 DES FREIZÜGIGKEITSABKOMMENS UNTER DEN KRANKENTAGGELDVERSICHERERN (FZA)

Stand: 19. Januar 2022

INGRESS

Unter den Krankentaggeldversicherern wurde vor vielen Jahren das «Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeld-Versicherern» (nachfolgend FZA) abgeschlossen. Das aktuell gültige Abkommen datiert vom 1. Januar 2006 (Veröffentlicht ist es auf der Homepage des SVV: https://svv.ch/de/node/213
Hier findet sich auch der Link zu den Versicherern, die dem Abkommen beigetreten sind.

Das FZA bezweckt die Regelung des Übertritts einer einzelnen versicherten Pers on von einer Kollektivkrankentaggeldversicherung in die andere oder des Übergangs von Versichertenbeständen in den Kollektivkrankentaggeldversicherungen. Es kommt nur unter den Versicherern zur Anwendung, die dem Abkommen beigetreten sind.

Kommt es trotz der Anwendung des FZA zur Uneinigkeit zwischen zwei Versicherern bezüglich der jeweiligen Leistungspflicht, soll dies unter den beteiligten Versicherern direkt ausgetragen werden. Können sich diese im direkten Kontakt nicht einigen, kann die für die Streitigkeit zuständige Kommission angerufen werden, welche eine Empfehlung abgeben kann. (Art. 7 FZA). Damit soll für die einzelne versicherte Person ein langwieriges und teures Gerichtsverfahren vermieden werden.

Es wäre wünschenswert, dass sich die Versicherer bei Streitigkeiten einigen, welcher von ihnen die Vorleistung gegenüber der versicherten Person erbringt. Im Gegenzug erhält der vorleistende Versicherer die Zusage, dass eine allfällige Rückzahlung gestützt auf eine aussergerichtliche Einigung bzw. ein rechtskräftiges letztinstanzliches Urteil erfolgen wird.

Die relativ geringe Anzahl von Gerichtsverfahren und Empfehlungen der gemäss dem FZA zuständigen Kommissionen zeigen, dass die oben dargelegte Grundidee zu einem erheblichen Teil realisiert werden konnte.

Art 4 FZA regelt die Übertrittsbedingungen bei laufenden Schadenfällen. Bei der Auslegung dieses Artikels kommt es bei Arbeitgeber- und den damit verbundenen Versichererwechseln von einzelnen Arbeitnehmenden regelmässig zu unterschiedlichen Interpretationen.

Bisher besteht weder eine Sammlung der Empfehlungen noch eine Auslegungshilfe, um die einheitliche und rechtsgleiche Anwendung dieses Artikels sicher zu stellen. Mit dem vorliegenden Leitfaden soll hier Abhilfe geschaffen werden.

Der vorliegende Leitfaden äussert sich ausschliesslich über Fallkonstellationen, für die Empfehlungen der Kommissionen oder Gerichtsurteile vorliegen. Anderweitige Fallkonstellationen oder offene Fragen sind in zukünftigen konkreten Einzelfällen zu analysieren. Entsprechend ist der Leitfaden laufend zu ergänzen.

Kapitel 1 enthält die Grundlagen und die Leitsätze, die durch die Kommission Recht und Sozialpolitik des SVV (RSK) zum jeweiligen Thema formuliert wurden. In Kapitel 2 folgen einfache Beispiele, die es erlauben sollen, die streitigen Sachverhalte den jeweiligen Kapiteln zuzuordnen. Die Beispiele entsprechen den Fallkonstellationen, für die Empfehlungen oder Gerichtsurteile vorliegen. In Kapitel 3 findet sich die Darstellung dieser Empfehlungen und Urteile. Kapitel 4 bezieht sich auf das Verfahren und Kapitel 5 enthält gewisse Definitionen und Abkürzungen.

ASA | SVV

Inhaltsverzeichnis

INGRESS 1

KAPITEL 1 – GRUNDLAGEN 4

1. Anwendbarkeit des FZA: Vorliegen eines laufenden Schadenfalls gemäss Art. 4 FZA 4

2. Grundsatz: Bei Arbeitgeberwechsel ein Versicherer pro Schadenfall 4

2.1. Arbeitgeberwechsel mit gleichbleibendem oder Erhöhung des Arbeitspensums 5

2.2. Arbeitgeberwechsel mit Reduktion des Arbeitspensums 5

3. Rückfall 6

KAPITEL 2 – BEISPIELE 7

Beispiel 1: Anwendbarkeit des FZA / Vorliegen eines laufenden Schadenfalls 7

Beispiel 2: Anwendbarkeit des Abkommens / Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Reduktion des Pensums 8

Beispiel 3: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit gleichem Arbeitspensum 9

Beispiel 4: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit 10

Beispiel 5: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit 11

KAPITEL 3 – FALLSAMMLUNG 12

KAPITEL 4 – VERFAHREN 18

KAPITEL 5 – DEFINITIONEN UND ABKÜRZUNGEN 19

KAPITEL 1 – GRUNDLAGEN

1. Anwendbarkeit des FZA: Vorliegen eines laufenden Schadenfalls gemäss Art. 4 FZA

Das FZA kommt zur Anwendung, wenn bei Versicherer 1 (V1) ein Schadenfall eingetreten ist, der zu Leistungen führt (= laufender Schadenfall), ein Arbeitgeberwechsel und damit ein Versichererwechsel stattfindet und für den gleichen Schadenfall Leistungen geltend gemacht werden.

➔ Beispiele 1 und 2

➔ Empfehlung Paritätische Kommission vom 06./11.03.2015

2. Grundsatz: Bei Arbeitgeberwechsel ein Versicherer pro Schadenfall

Im Rahmen der Auslegung von Art 4 FZA bestanden zwei unterschiedliche Sichtweisen bezüglich der Frage, welcher Versicherer bei einem Arbeitgeber- und damit verbundenem Versichererwechsel bei laufendem Schadenfall leistungspflichtig ist.

Die RSK hat unter Beizug der Rechtsprechung, insbesondere auch der Entscheide des Bundesgerichts, der Paritätischen Kommission und des Sozialversicherungsgerichts Zürich die unterschiedlichen Sichtweisen sorgfältig gegeneinander abgewogen. Darauf gestützt folgt sie heute bei der Auslegung von Art. 4 FZA dem Prinzip, dass sich die versicherte Person trotz Arbeitgeberwechsel und dem damit verbundenen Wechsel des Versicherungsvertrags (bei einem dem FZA angeschlossenen Versicherer) für die Geltendmachung ihrer berechtigten Ansprüche nur an einen einzigen Versicherer wenden muss. Dadurch wird dem Schutz der versicherten Person mehr Gewicht zugemessen. Bei einheitlicher Anwendung dieses Grundsatzes verteilt sich das entsprechende Risiko gleichmässig auf alle Versicherer. Damit folgt die RSK der Empfehlung der Paritätischen Kommission vom 06./11.03.2015.

Es gilt damit folgender Grundsatz:

Kommt das FZA zur Anwendung, erbringt jeweils nur ein Versicherer die Leistungen für ein und denselben Schadenfall.

2.1. Arbeitgeberwechsel mit gleichbleibendem oder Erhöhung des Arbeitspensums

Bei Wechsel des Arbeitgebers und gleichbleibendem oder höherem Arbeitspensum trägt ab dem Zeitpunkt des Versichererwechsels der Versicherer des neuen Arbeitgebers den laufenden Schadenfall.

Wichtig zu wissen ist, dass der neue Versicherer seine Leistungen im Umfang der beim bisherigen Versicherer vorgesehenen Höhe des Taggelds, der Wartefrist und der Leistungsdauer erbringt (Art. 4 Abs. 2, 1. Satz FZA). Die Frage, ob der Arbeitsvertrag bei Arbeitgeber 2 (AG 2) dem gleichen Pensum entspricht wie der Arbeitsvertrag bei Arbeitgeber 1 (AG 1), ist ausschliesslich aufgrund des Arbeitsvertrags resp. der Meinung zwischen AG 2 und Arbeitnehmer (AN) zu beurteilen. Keine Rolle spielt die Frage, ob der AN die Stelle angetreten hat oder in der Lage gewesen wäre, sie anzutreten.

Ist das Pensum bei AG2 höher als das Pensum bei AG1 gelten dieselben Regeln wie beim Arbeitgeberwechsel mit gleichbleibendem Pensum. Wie der Lohn und die Leistungspflicht bezüglich des höheren Pensums zu beurteilen sind, musste noch nicht entschieden werden, so dass dazu keine Ausführungen erfolgen können.

- ➔ Beispiel 3
- ➔ Empfehlung Paritätische Kommission vom 23.06.2014
- ➔ Urteil des Sozialversicherungsgerichts Zürich KK.2017.00057 vom 28.05.2019

2.2. Arbeitgeberwechsel mit Reduktion des Arbeitspensums

Bei Wechsel des Arbeitgebers mit Reduktion des Arbeitspensums trägt der bisherige Versicherer den laufenden Schadenfall. Keine Rolle spielt dabei, ob die Reduktion gewollt ist oder im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit erfolgt und ob die neue Stelle angetreten wird oder nicht.

Auch hier soll sichergestellt werden, dass der AN seine Ansprüche nicht gegen zwei Versicherer durchsetzen muss. Zudem wird verhindert, dass er nur noch einen Teil seiner Taggeld-Ansprüche ersetzt erhält, weil die Arbeitsunfähigkeit (AUF) bei einem Versicherer kleiner ist als der in dessen AVB statuierten Mindest-AUF-Grad.

Eine freiwillige Reduktion des Pensums bei bestehender AUF wird einer Anstellung im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit gleichgestellt. Denn es kann nicht sein, dass der Versicherte, welcher seine Restarbeitsfähigkeit verwertet, schlechter gestellt ist als der Versicherte, der sein Pensum freiwillig reduziert oder gar keine Stelle gesucht hat.

Der bisherige Versicherer erfüllt seine Leistungspflicht im Rahmen des Pensums, das bei ihm versichert war, und zwar so lange, bis wieder vollumfängliche Arbeitsfähigkeit besteht (Art. 4 Abs. 2, 2. Satz FZA).

Bei Anstellungen im Stundenlohn, auf Abruf oder ähnlichem muss anhand des Parteiwillens geklärt werden, welches Pensum angedacht war.

➔ Beispiel 1

➔ Beispiel 4

➔ Beispiel 5

➔ Empfehlung der Paritätischen Kommission vom 06./11.03.2015

3. Rückfall

Liegt ein Rückfall vor, werden gemäss Art. 4 Abs. 4 FZA die vom bisherigen Versicherer erbrachten Taggeldleistungen an die vom neuen Versicherer zu erbringenden Leistungen angerechnet. Massgebend zur Bestimmung, ob ein Rückfall vorliegt, sind die AVB des Vorversicherers. Wichtig zu wissen ist, dass die AVB der verschiedenen Gesellschaften verschiedene Fristen zur Definition des Rückfalls enthalten.

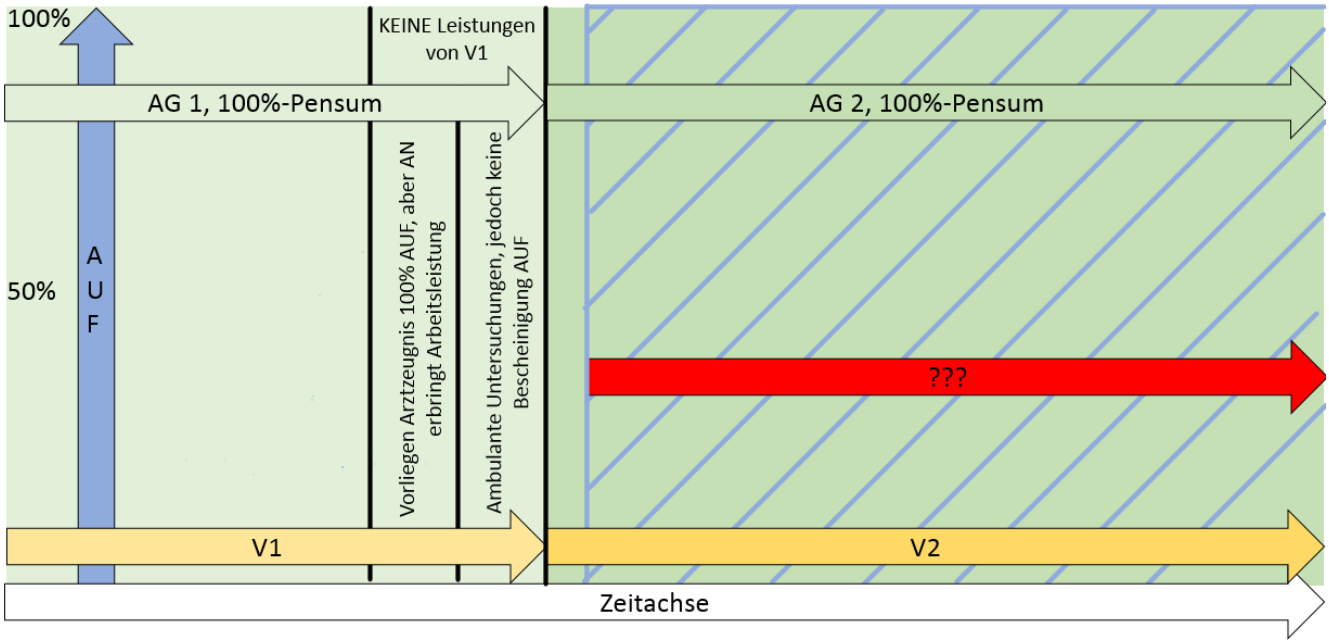
Zum heutigen Zeitpunkt gibt es keine Entscheide, die definieren, was ein Rückfall im Sinne des FZA ist, wie bei einem Rückfall vorzugehen oder welcher Lohn massgebend ist. Das Bundegerichtsurteil BGer 4A_327/2016 (BGE 142 III 767) gibt erste Hinweise. Allfällige zukünftige Fälle sind auch im Hinblick auf den neuen Art. 35c des revidierten VVG zu beurteilen.

➔ BGE 142 III 767 (Bundesgerichtsurteil BGer 4A_327/2016 vom 27.09.2016)

KAPITEL 2 – BEISPIELE

Beispiel 1: Anwendbarkeit des FZA / Vorliegen eines laufenden Schadenfalls

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.16	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum
24.-26.06.18	100	KEINE Leistungen durch V1	Vorliegen einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit (100%); AN erbringt die Arbeitsleistung an diesen beiden Tagen jedoch im vollen Umfang, d. h. zu 100%
29.-30.06.18	0	KEINE Leistungen durch V1	Ambulante Untersuchungen im Spital ohne ärztliche Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit für diese Tage.
30.06.18	0		Ende Arbeitsvertrag bei AG1
01.07.18	0		Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 100%
01.07.18	100	???	Nach wenigen Stunden fällt AN krankheitsbedingt aus und wird zu 100% arbeitsunfähig geschrieben. Es folgt eine längere Arbeitsunfähigkeit.



Fragen:

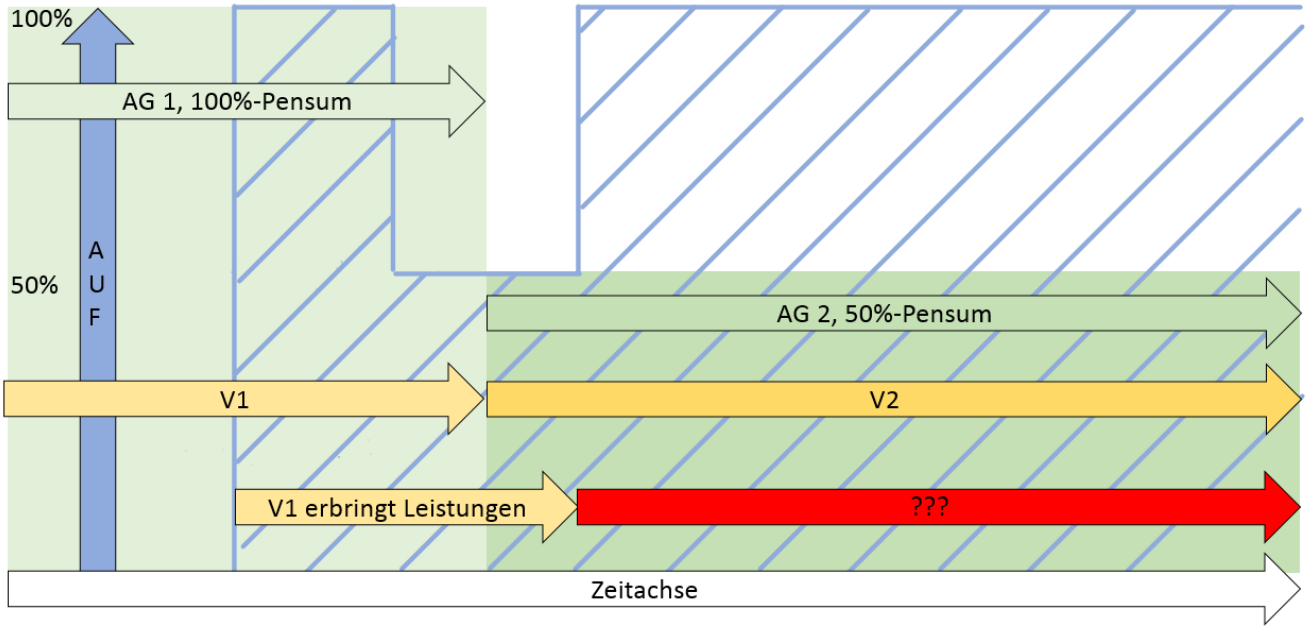
1. Kommt das FZA zur Anwendung?
2. Welcher Versicherer bezahlt was?

Lösung:

1. Nein, V1 hat nie Taggelder erbracht, es handelt sich deshalb nicht um einen laufenden Schadenfall im Sinne von Art. 4 FZA. Aus diesem Grund findet das FZA keine Anwendung.
2. V2 hat seine Leistungspflicht gestützt auf seine AVB zu prüfen und allenfalls Leistungen zu erbringen.

Beispiel 2: Anwendbarkeit des Abkommens / Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Reduktion des Pensums

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.16	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum
07.08.18	100	V1	Erkrankung der versicherten Person; V1 richtet Taggelder aus
04.09.18	100	V1	Kündigung Arbeitsvertrag per 31.12.2018
01.12.18	50	V1	Reduktion AUF, V1 richtet weiterhin Taggelder aus
01.01.19	50	V1	Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 50%
01.02.19	100	???	Erhöhung AUF auf 100%



Fragen:

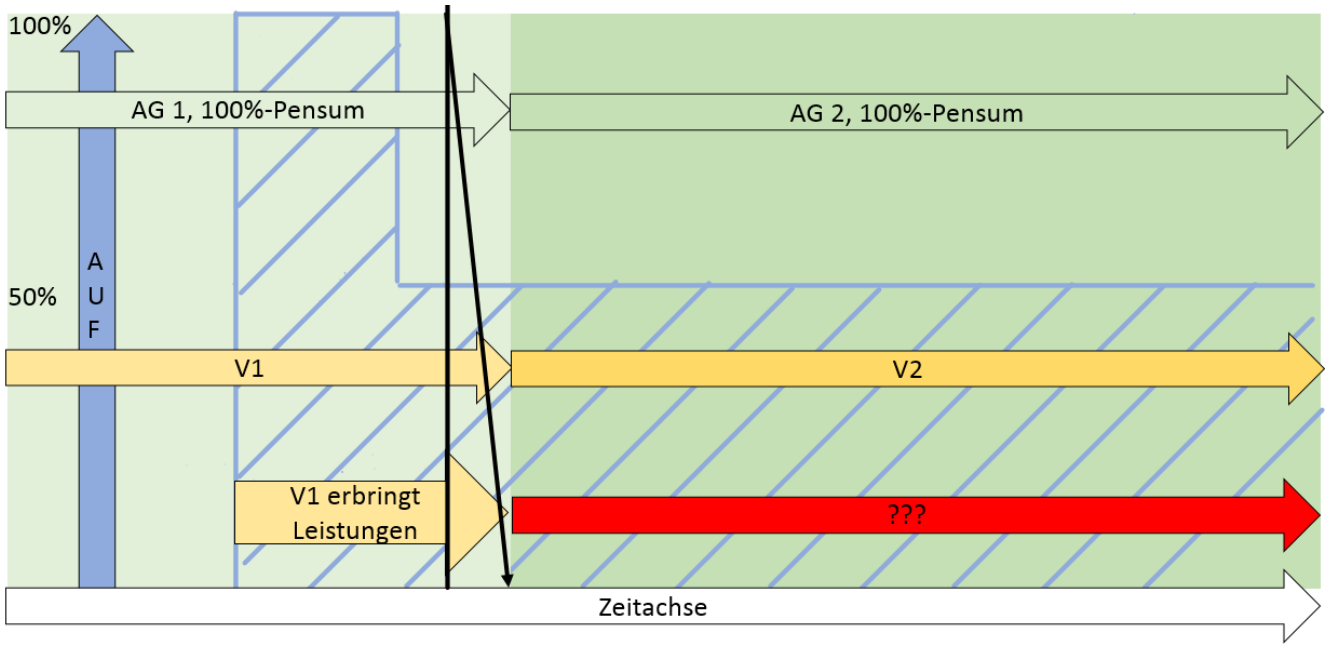
1. Kommt das FZA zur Anwendung?
2. Welcher Versicherer bezahlt was?

Lösung:

1. Ja, es kommt zur Anwendung, da durch V1 und V2 Leistungen zu erbringen wären und mit Hilfe des FZA nun festzustellen ist, welcher Versicherer die Leistungen effektiv erbringt.
2. AN war durchgehend AUF, damit verbleibt die Ausrichtung von Taggeldleistungen bei V1 entsprechend dem bei ihm versicherten Verdienst und zwar solange, bis entweder volle Arbeitsfähigkeit besteht oder die Leistungsdauer erschöpft ist. V2 erbringt keine Leistungen.

Beispiel 3: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit gleichem Arbeitspensum

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.16	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum
07.08.18	100	V1	Erkrankung der versicherten Person, V1 richtet Taggelder aus
04.09.18	50	V1	Reduktion AUF, V1 richtet weiterhin Taggelder aus
31.12.18	50	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG 1
01.01.19	0		Arzt und AN gehen davon aus, dass ab 01.01.2019 wieder volle Arbeitsfähigkeit besteht. Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 100%.
01.01.19	50	???	Entgegen den Annahmen bleibt eine 50%-ige AUF bestehen. V2 verweigert die Ausrichtung von Leistungen mit der Begründung, AN sei gar nicht in den Kreis der versicherten Personen bei V2 eingetreten.

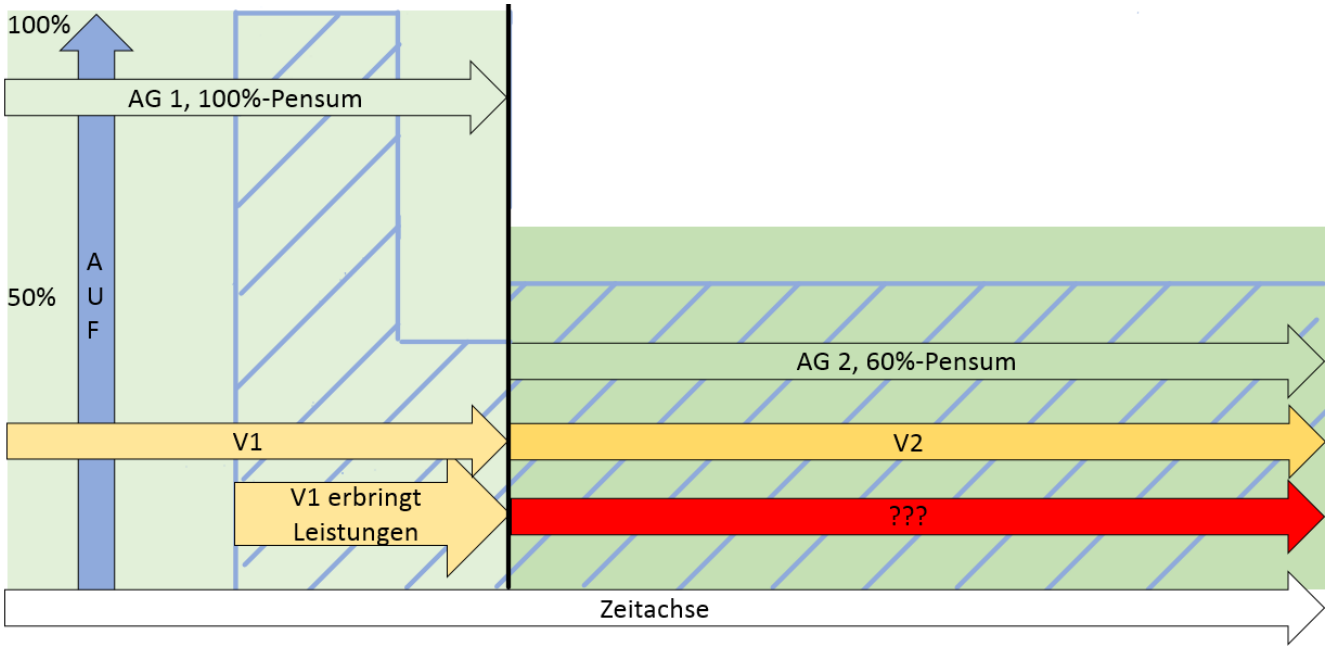


Frage:
Ist die Argumentation von V2 richtig? Welcher Versicherer muss Leistungen erbringen?

Lösung:
Auch wenn die AVB von V2 dies vorsehen, ist das Vorgehen aber unter Anwendung des FZA nicht korrekt. Es handelt sich hier um einen Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit gleichem Arbeitspensum. Keine Rolle spielt, ob die Arbeit aufgenommen werden konnte und was medizinisch gesehen die Arbeitsaufnahme verhinderte. Es ist nur wichtig, dass bei AG 2 ein Arbeitsvertrag mit dem gleichen Pensum abgeschlossen wurde wie bei AG 1. V2 ist damit leistungspflichtig. Er übernimmt den Schadenfall im Umfang der bei V1 vorgesehenen Höhe des Taggelds, der Wartefrist und der Leistungsdauer, die er anrechnen kann.

Beispiel 4: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.16	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum
06.05.18	100	V1	Erkrankung der versicherten Person, V1 richtet Taggelder aus
01.10.18	40	V1	Reduktion AUF, V1 richtet weiterhin Taggelder aus
31.12.18	40	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG 1
01.01.19	40	V1	Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2 im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit, also Pensum 60%
01.01.19	50	???	AUF per Beginn neuer Arbeitsvertrag von 50% eines 100%-Pensums. V1 weigert sich, mehr als die vor Stellenantritt bei AG2 bestehende AUF von 40% zu bezahlen, V2, Krankentaggeldversicherer von AG 2, verweigert die Ausrichtung von Leistungen.

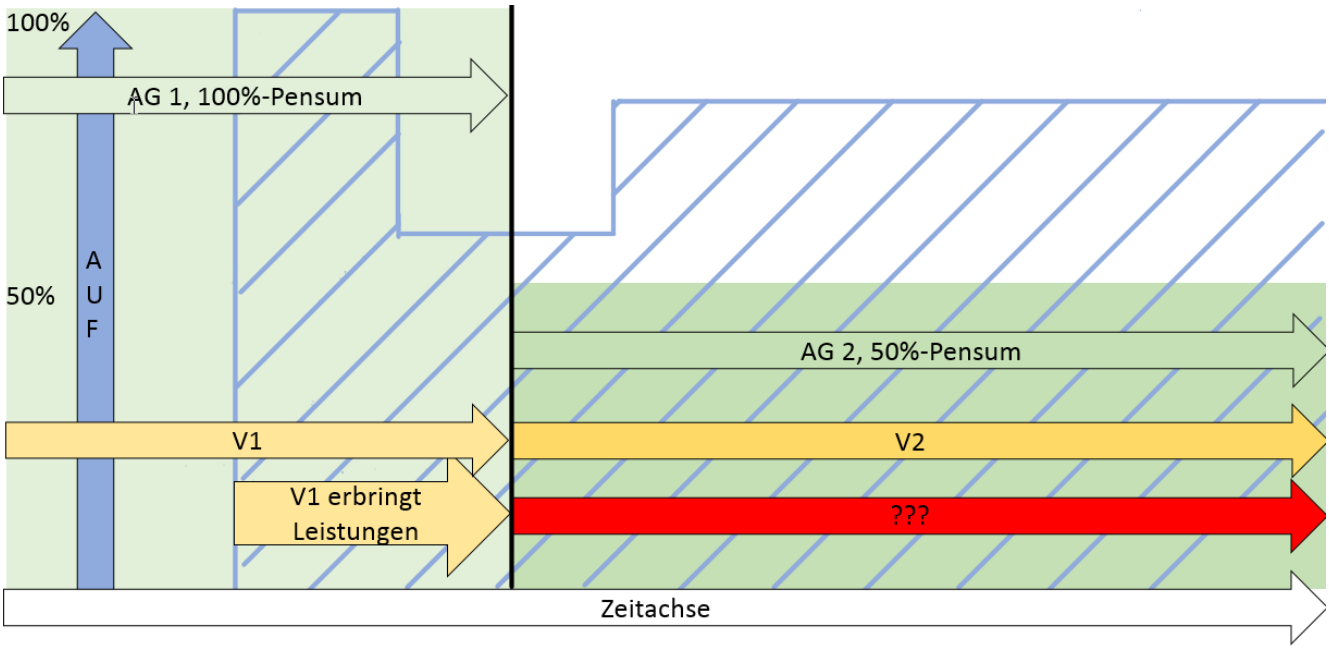


Frage:
Welcher Versicherer muss Leistungen erbringen und in welcher Höhe?

Lösung:
Es handelt sich hier um einen Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit. AN war durchgehend AUF, damit verbleibt die Ausrichtung von Taggeldleistungen bei V1, entsprechend dem bei ihm versicherten Taggeld und solange, bis entweder volle Arbeitsfähigkeit besteht oder die Leistungsdauer erschöpft ist. Damit wird auch die Erhöhung der AUF trotz Stellenantritt bei AG 2 nicht von V2, sondern von V1 bezahlt.

Beispiel 5: Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.16	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum
06.05.18	100	V1	Erkrankung der versicherten Person, V1 richtet Taggelder aus
01.10.18	50	V1	Reduktion AUF, V1 richtet weiterhin Taggelder aus
31.12.18	50	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG 1
01.01.19	50	V1	Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 50%
10.01.19	80	???	AUF von 80% eines 100%-Pensums. Es werden bei V2 und V1 Krankentaggelder geltend gemacht. V2, Krankentaggeldversicherer von AG 2, verweigert die Ausrichtung von Leistungen mit der Begründung, AN sei in der Probezeit erkrankt und damit bestehe gemäss seinen AVB keine Leistungspflicht. V1, Krankentaggeldversicherer von AG 1, verweigert die Leistungen mit der Begründung, er habe nur für 50% einzustehen, V2 müsse für die Erhöhung der AUF einstehen.



Frage:
Welcher Versicherer muss Leistungen erbringen?

Lösung:
AN war durchgehend AUF, damit verbleibt die Ausrichtung von Taggeldleistungen inklusive derjenigen für die Erhöhung der AUF bei V1 entsprechend dem bei ihm versicherten Verdienst und zwar solange, bis entweder volle Arbeitsfähigkeit besteht oder die Leistungsdauer erschöpft wird.

KAPITEL 3 – FALLSAMMLUNG

Die nachfolgende Fallsammlung setzt sich zusammen aus Gerichtsentscheiden und Entscheiden der RSK oder der Paritätischen Kommission. Sie ist chronologisch geordnet.

1. Empfehlung RSK vom 02.05.2006

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Pensumsreduktion

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.05	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 80%-Pensum
06.05.05	100	V1	Erkrankung der versicherten Person, V1 richtet Taggelder aus
31.12.05	50	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG 1
01.01.06	50	V1 (30%)	Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 50%
15.01.06	100	???	Erhöhung der AUF auf 100%

Frühere und aktuell nicht mehr vertretene Meinung der RSK

Die damalige Empfehlung geht von einem «Splitting» aus. Das heisst, dass der neue Versicherer die Leistungen im Rahmen der Anstellung zu 50% übernimmt. Der Vorversicherer muss für die darüberhinausgehende Arbeitsunfähigkeit aufkommen (vgl. THOMAS MATTIG, Freizügigkeit in der Krankentaggeldversicherung nach VVG, in: Krankentaggeldversicherung: Arbeits- und versicherungsrechtliche Aspekte, 2007, S. 106 f.; ihm folgend HÄBERLI/HUSMANN, Krankentaggeld, versicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte, 2015, S. 208).

2. Empfehlung Paritätische Kommission vom 23.06.2014

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit gleichbleibendem Pensum

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.07.-31.12.11	0		Arbeitsvertrag bei AG1, 60%-Pensum
20.09.-31.12.11	100	V1	Erkrankung der versicherten Person, V1 richtet Taggelder aus
31.12.11	100	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG1
01.02.12	40	???	Beginn neuer Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 60%, AN arbeitet zu 60%
03.02.12	100	???	Rückfall mit vollständiger AUF
15.02.12	100	???	Auflösung Arbeitsverhältnis bei AG2
02.04.12	100	???	Arzt bescheinigt rückwirkend eine andauernde AUF zu 100% ab dem 01.07.11 und erklärt Attestierung einer Arbeitsfähigkeit zu 60% per 01.02.12 als falsch

Empfehlung Paritätische Kommission:

V2 muss in jedem Fall leisten, entweder gestützt auf
a) Art. 4 Abs. 1 FZA: Weiterversicherung der nicht voll arbeitsfähigen Person;
   oder
b) Art. 4 Abs. 2, 1. Satz FZA: Arbeitsvertrag im gleichen Pensum.

3. Empfehlung Paritätische Kommission vom 06./11.03.2015

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Reduktion des Pensums

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.12.08-30.04.13	0		Arbeitsvertrag bei AG1, 80%-Pensum, Versicherer V1
15.11.12-05.03.13	100	V1	AUF 100%, V1 richtet Taggelder aus
06.03.-09.06.13	50	V1 zu 50%	Befristeter Arbeitsvertrag bei AG2, Pensum 50%, V2 unbekannt
06.03.-30.11.13	???	V1 bis 10.06.13	AUF unklar
10./11.06.13	???	???	Arbeitsvertrag bei AG3
10.06.-12.08.13	???	???	Arbeitsvertrag bei AG3, z.T. mit höheren Pensen als 50%; wird mehrfach angepasst, schlussendlich Pensum auf Abruf ab dem 10.06.13, Versicherer V3
06.03.-30.11.13	50%	???	Arzt attestiert rückwirkend eine durchgehende AUF zu 50% für die Zeit vom 06.03.-30.11.13

Hinweis: Der Sachverhalt wird hier vereinfacht wiedergegeben. In der Tat bestanden mit Bezug auf das Arbeitsverhältnis AG3 unterschiedliche Arbeitsverträge, ohne dass unter den Parteien Klarheit herrschte, was genau vereinbart war. Die Paritätische Kommission ging in ihrer Lösungsfindung davon aus, dass die Anstellung bei AG3 gemäss Arbeitsvertrag lediglich im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit, max. im Umfang von 50%, erfolgt ist.

Fragestellung:
Wer bezahlt das Taggeld für die AUF ab 10. bzw. 11.6.2013?

Empfehlung Paritätische Kommission:
Die Paritätische Kommission entschied, dass KTG-Versicherer V1 die Taggeldleistungen zu erbringen habe. Als Begründung führte sie an, gemäss Art. 4 Abs. 2, letzter Satz FZA habe der bisherige Versicherer bei einer Anstellung im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit den laufenden Schadenfall zu übernehmen. Deshalb musste vorliegend V1 als Erst-Versicherer die Krankentaggeldleistungen erbringen.

4. Bundesgerichtsurteil BGer 4A_327/2016 vom 27.09.2016 (BGE 142 III 767)

Rückfall

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.12.13-28.02.14	0		Arbeitsvertrag bei AG1, Versicherer V1
12.12.13-28.02.14	100	V1	AUF 100%, V1 richtet Taggelder aus
01.03.2014	0		Arbeitsvertrag bei AG2, Versicherer V2
14.03.14-22.09.15	100	???	Rückfall, AUF 100%
31.07.14	100		Auflösung Arbeitsvertrag

Strittig war, welcher KTG-Versicherer die Taggelder vom 14.03.-22.09.2015 bezahlen muss.

Urteil:
Gestützt auf die AVB von V2, die die Anwendung des FZA ausdrücklich vorbehalten, und Art. 4 Abs. 2 und Abs. 4 FZA hat der V2 für diese Taggelder Nachhaftungsleistungen zu den Bedingungen des alten Versicherungsvertrags und beschränkt auf dessen Leistungsdauer zu erbringen.

Erw. 7.1: «(..) Jedenfalls würde nichts dagegensprechen, dass der bisherige Kollektivtaggeldversicherer ausdrücklich die Nachhaftung für laufende Schadenfälle bzw. für Rückfälle übernimmt. Die im FZA enthaltene Regelung ist inhaltlich nichts anderes als die Gewährleistung einer solchen Nachhaftung für Krankheiten, die bereits im bisherigen Arbeitsverhältnis bestanden und zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Dass es um eine Nachhaftung nach dem bisher geltenden Versicherungsvertrag geht, zeigt sich – wie der Beschwerdeführer zutreffend erwähnt – auch daran, dass die Leistungen nach den Bedingungen des beim alten Versicherer bestehenden Vertrages zu erbringen sind und nicht nach dem neuen Versicherungsvertrag; und zwar sowohl hinsichtlich der Höhe des Taggeldes, der Wartefrist und der Leistungsdauer (Art. 4 Abs. 2 FZA) als auch betreffend Anrechnung der vom bisherigen Versicherer bereits geleisteten Taggelder an die Leistungsdauer (Art. 4 Abs. 4 FZA). Es ist nicht ersichtlich, weshalb eine Vereinbarung zwischen den Versicherern, wonach statt des bisherigen Versicherers der neue Versicherer diese Nachhaftung zu den Bedingungen des alten Versicherungsvertrags und beschränkt auf dessen Leistungsdauer übernimmt, inhaltlich nicht zulässig sein soll. (…). Demnach hat der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 9 Abs. 1 lit. a AVB i. V. m. Art. 4 Abs. 2 und 4 FZA Anspruch darauf, dass die Beschwerdegegnerin ihm gegenüber Nachhaftungsleistungen zu den Bedingungen des alten Versicherungsvertrags und beschränkt auf dessen Leistungsdauer erbringt; Art. 9 VVG wird dadurch nicht verletzt.»

5. Empfehlung RSK vom 08.12.2016

Anwendbarkeit des Abkommens / Vorliegen eines laufenden Schadenfalls

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.01.15	0		Arbeitsvertrag bei AG 1, versichert bei V1
24.06.-26.06.15	100	KEINE Leistungen durch V1	Vorliegen einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit (100%); AN erbringt jedoch seine Arbeitsleistung an diesen beiden Tagen im vollen Umfang, d. h. zu 100%.
29.-30.06.15	0	KEINE Leistungen durch V1	Ambulante Untersuchungen im Spital ohne ärztliche Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit für diese Tage.
01.07.15		100%	Antritt Arbeitsstelle bei AG2; nach wenigen Stunden fällt AN krankheitsbedingt aus, längere AUF zu 100%

Empfehlung RSK:
Die zuständige SVV-Kommission hat entschieden, dass aufgrund des Sachverhalts am 1. Juli 2015 V2 zuständiger Taggeldversicherer war und es sich nicht um einen laufenden Schadenfall gemäss Art. 4 Abs.2 FZA gehandelt hat. Das FZA findet aus diesem Grund keine Anwendung.

6. Urteil des Sozialversicherungsgerichts Zürich KK.2017.00057 vom 28.05.2019

Arbeitgeberwechsel mit stufenweiser Anpassung des Arbeitsvertrags bis 100% Pensum

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
01.07.13	0		Beginn Arbeitsvertrag bei AG1, Versicherer V1
Herbst 2015	100	V1	AUF, V1 erbringt Taggeldleistungen
31.12.15	100		Ende Arbeitsvertrag bei AG1
01.01.16	100		Arbeitsvertrag bei AG2 mit stufenweiser Anpassung des Pensums bis zur vollen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit
01.01.-31.03.16	Teilw.	V1	Teilweise AUF, V1 erbringt Taggeldleistungen
01.04.16	0		AN ist zu 100% angestellt, Versicherer V2
01.04.-01.05.16	0		Vollständige Arbeitsfähigkeit, Arbeitspensum 100%
02.05.-31.08.16	100	???	AUF 100% für gleiche Krankheit, welche zuvor schon zu AUF geführt hatte
01.09.-30.11.16	50	???	Reduktion AUF auf 50%

Strittig sind die Taggelder für die Arbeitsunfähigkeit ab 02.05.-30.11.2016. AN und V2 verlangen, dass die V1 diese zu bezahlen habe.

Urteilsspruch:
Das Sozialversicherungsgericht Zürich weist die Klage vollumfänglich ab, weil die Anstellung ab April 2016 nicht mehr als Anstellung im Umfange der Restarbeitsfähigkeit i. S. v. Art. 4 Abs 2, 2. Satz FZA, sondern vielmehr als Anstellung im selben Umfang wie beim bisherigen Arbeitgeber i. S. v. Art. 4 Abs. 2, 1. Satz FZA zu qualifizieren sei. Damit hat V2 die Taggelder unter Anrechnung der Leistungen von V1 auszurichten.

7. Empfehlung RSK vom 18.08.2019 (Helsana – Axa)

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Pensumsreduktion im Rahmen der Verwertung der Restarbeitsfähigkeit

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
15./22.04.14	0		Unbefristeter Arbeitsvertrag bei AG1, 100%-Pensum, Versicherer V1
06.12.16	100	V1	AUF, V1 erbringt Taggeldleistungen
31.07.17	100	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG1
01.08.17	100	V1	AUF zu 100%
14.08.17	40	V1	Reduktion der AUF auf 40%
28.08.17	40	???	Abschluss Arbeitsvertrag bei AG2 rückwirkend per 01.08.17, kein vertraglich fixiertes Pensum, sondere Stundenlohn auf Abruf
08./09.17	40	???	AN erzielt Bruttolöhne von 676 bzw. 856.
21.09.17	100	???	AUF erneut 100%

Empfehlung der RSK:
Die Leistungspflicht ab dem 21.09.2017 obliegt vollumfänglich V1.

8. Empfehlung RSK vom 18.08.2020 (Basler – Mobiliar)

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Pensumsreduktion, Grund unklar

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
	0		Arbeitsvertrag bei AG1 (Internatsschule), dessen Träger die Stiftung X ist, Versicherer V1, Pensum 90%
ab 2018	100	???	Andauernde AUF ohne Erreichen einer vollen Arbeitsfähigkeit
???			Stiftung X ist in Liquidation
01.01.19			Die Stiftung Y übernimmt AG1, sie ist bei V2 versichert
01.01.19	100		AN erhält neuen Arbeitsvertrag zu einem Pensum von 60%; sie tritt die Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nie an.
31.03.19	100		AN verunfallt, die Folgen heilen vollständig ab; es besteht jedoch weiterhin eine AUF infolge Krankheit

Folgender Eintrag findet sich im HR unter Stiftung Y: „Angebotsübernahme des Zentrums S. durch die Stiftung Y. Die Stiftung Y. hat in Koordination mit dem Kanton A. per 01. Januar 2019 die Angebote des Zentrums B. in C. übernommen. Die Angebote an den Standorten D, E und F, inkl. Schulangebot, Tagesstruktur, Berufsorientierungsjahr (BOJ) und Betreutes Wohnen, werden an den bisherigen Standorten mit den bestehenden Dienstleistungen (Jugendliche ab 12 Jahren) und Mitarbeitenden weitergeführt. Die Integration schafft Synergien im Bereich der Berufsbildung sowie der weiterführenden Wohnangebote."
Vom Sachverhalt her ist unklar, ob eine Betriebsübernahme nach Art. 333 OR bzw. 333b OR erfolgt ist.

Gestützt auf die ihr vorgelegten Unterlagen und ohne weitere Abklärungen zu treffen, hat die RSK entschieden, dass es sich um einen Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Pensumsreduktion handelt. Damit ist ihrer Meinung nach V1 so lange leistungspflichtig als die AN eine vollständige Arbeitsfähigkeit nicht erreicht.

9. Empfehlung RSK vom 18.08.2020 (Mobiliar – Zürich)

Arbeitgeberwechsel bei laufendem Schadenfall mit Steigerung des Pensums bis 100%

Datum	AUF %	Leistungspflichtiger KTG-Versicherer	Arbeitsvertragliches
31.05.17	100	V1	Ende Arbeitsvertrag bei AG1, Versicherer V1, Pensum 100%
01.06.-31.08.17	100	V1	AUF 100%, V1 bezahlt Leistungen nach Ablauf der Wartefrist
01.09.17	50		Anstellung bei AG2, versichert bei V2, mit stufenmässiger Steigerung des Pensums bis auf 100%, jeweils gestützt auf die AUF-Bescheinigungen
01.09.-30.11.17	50		Reduktion der AUF auf 50%
01.-31.12.17	30		Reduktion der AUF auf 30%
01.01.18	0		Volle Arbeitsfähigkeit bei 100%-Pensum

Empfehlung RSK
Ab dem 01.09.2017 hat V2 als Nachversicherer die Taggeldleistungen im Umfang des bei V1 vorgesehenen Höhe des Taggeldes, der Wartefrist und der Leistungsdauer zu erbringen.

Zur Begründung führte sie an, dass es sich vorliegend nicht um eine Anstellung im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit gehandelt habe und beide Parteien zu Recht davon ausgegangen sind, dass die Anstellung ohne Arbeitsunfähigkeit zu einem 100%-Pensum erfolgen soll.

KAPITEL 4 – VERFAHREN

Bei Streitigkeiten betreffend die Anwendung des FZA zwischen Privatversicherern, die dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) unterstehen, kann die Kommission Recht und Sozialpolitik (RSK) des Schweizerischen Versicherungsverbands SVV um Abgabe einer schriftlichen Empfehlung ersucht werden (vgl. Art. 7 Abs. 1 und 4 FZA). Entsprechende Eingaben sind zu richten an:

Schweizerischer Versicherungsverband SVV
z. Hd. Kommission Recht und Sozialpolitik (RSK)
Conrad-Ferdinand-Meyerstrasse 14
Postfach
8022 Zürich
Tel. +41 44 208 28 28

Bei Streitigkeiten betreffend die Anwendung des FZA zwischen einem Privatversicherer, der dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) untersteht und einem Krankenversicherer, der über eine Durchführungsbewilligung des BAG nach Art. 4 KVAG verfügt, kann eine Kommission, die paritätisch aus Mitgliedern von santésuisse und SVV gebildet wird, um Abgabe einer schriftlichen Empfehlung ersucht werden (vgl. Art. 7 Abs. 3 und 4 FZA). Entsprechende Eingaben sind zu richten an:

Schweizerischer Versicherungsverband SVV
Bereich Kranken und Unfall
z. Hd. Paritätische Kommission FZA
Conrad-Ferdinand-Meyerstrasse 14
Postfach
8022 Zürich
Tel. +41 44 208 28 28

Bei Streitigkeiten betreffend die Anwendung des FZA zwischen Krankenversicherern, der über eine Durchführungsbewilligung des BAG nach Art. 4 KVAG verfügen, kann bei einer von santésuisse eingesetzten Kommission um Abgabe einer schriftlichen Empfehlung ersucht werden (vgl. Art. 7 Abs. 2 und 4 FZA). Entsprechende Eingaben sind zu richten an:

Santésuisse
z. Hd. Rechtsdienst
Römerstrasse 20
Postfach
4502 Solothurn
Tel. + 41 32 625 41 41

KAPITEL 5 – DEFINITIONEN UND ABKÜRZUNGEN

AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
AUF	Arbeitsunfähigkeit
AVB	Allgemeine Versicherungsbedingungen / Allgemeine Vertragsbedingungen
Datum des Versichererwechsels	Datum, ab welchem der Arbeitnehmer bei einem neuen Taggeldversicherer versichert ist.
FZA	Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeld-Versicherern vom 1. Januar 2006; auch Abkommen
Kollektivtaggeldversicherung nach FZA (Art. 2 Abs. 2 FZA)	Krankentaggeldversicherungen, die das Risiko Krankheit und Schwangerschaftskomplikationen abdecken. Leistungen bei Niederkunft sind von der Anwendung des Abkommens ausgeschlossen.
Krankenversicherer (vgl. Art. 1 Abs. 2 FZA)	Versicherer, die über eine Bewilligung des Bundesamts für Gesundheit zur Durchführung der sozialen Krankenversicherung nach Art. 4 Abs. 1 KVAG verfügen.
KVG	Krankenversicherungsgesetz
Privatversicherer (vgl. Art. 1 Abs. 2 FZA)	Versicherungsunternehmen, welche dem VAG unterstehen und die Einzel- bzw. Kollektivtaggeld-versicherung für Arbeitnehmende nach dem VVG anbieten.
RSK	Kommission für Recht und Sozialpolitik des SVV
Santésuisse	Verband der Krankenversicherer
SVV	Schweizerischer Versicherungsverband; Verband der Privatversicherer
V	Versicherungsunternehmen, Versicherungsgesellschaft
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
Versicherte Person (Ingress Ziff. 2 FZA)	Arbeitnehmende gemäss Art. 1a UVG (keine Selbständigerwerbenden)
VN	Versicherungsnehmer
VVG	Versicherungsvertragsgesetz