

## **Fragen aus der Praxis zum Freizügigkeitsabkommen**

### **1. Fall**

*Laufende Schadenfälle: Welche AVBs kommen bei einem Versichererwechsel zum Tragen?*

Es geht um die Frage, ob bei laufenden Schadenfällen nach dem Versichererwechsel weiterhin vollumfänglich die AVB des Vorversicherers zum Tragen kommen oder ob die AVB des Vorversicherers (resp. der Vertrag mit dem Vorversicherer) «nur» noch in Bezug auf die Höhe des Taggeldes, die Wartefrist und die Leistungsdauer massgebend sind (vgl. Art. 4 Abs. 2 FZA).

Konkret ging es um folgende Fälle:

- a. Der Vorversicherer erbringt Taggeldleistungen ab einer AUF von 25%, der Nachversicherer erst ab einer AUF von 50%. Welche AVB sind massgebend?
- b. Der Vorversicherer erbringt Leistungen bei einer AUF infolge missbräuchlichen Konsums von Arzneimitteln, Drogen und Alkohol. Der Nachversicherer hat für diesen Fall in den AVB einen Leistungsausschluss vorgesehen. Welche AVB sind massgebend?

**Entscheid:** Es sind die Versicherungsbedingungen des Vorversicherers massgebend.

### **2. Fall**

*Kann ein Arbeitnehmer, der sich selbständig macht, von der Freizügigkeit profitieren?*

**Entscheid:** Neu gilt, dass das Freizügigkeitsabkommen abgelehnt werden muss, wenn sich ein Arbeitnehmer in einer Einzelfirma oder Personengesellschaft selbständig macht. Dies nur schon im Hinblick auf Absatz 2 des Ingresses, wonach als versicherte Person explizit Arbeitnehmende, nicht jedoch selbständig Erwerbende gelten.

Dies bedeutet, dass der bisherige Versicherer des früheren Arbeitgebers den neuen Vertrag nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit (beinhaltet u.a. Abschlussfreiheit und Partnerwahlfreiheit) beurteilen kann. Es ist sowohl die Vereinbarung eines neuen Vorbehaltes als auch eine Ablehnung möglich. Massgebend für die Risikobeurteilung sind der Gesundheitszustand und das Alter im Zeitpunkt des Wechsels vom Status Arbeitnehmer zu selbständig Erwerbendem. Diese Regelung gilt auch, wenn der (zukünftige/neu) selbständig Erwerbende den Vertrag neu bei einem anderen Versicherer platzieren möchte.

Gründet der Arbeitnehmer eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft und lässt sich von dieser Gesellschaft anstellen, dann bleibt er Arbeitnehmer und kann von der Freizügigkeit profitieren. Der Nachweis, dass es sich in einem konkreten Fall nicht um einen Arbeitnehmer handelt, bleibt den Gesellschaften unbenommen.

Zürich, im November 2013