

AG_VERSICHERUNGSGERICHT VKL.2023.26 vom 3. September 2024

Ag Versicherungsgericht, 2024-09-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/ag_versicherungsgericht_VKL.2023.26

FR: AG_VERSICHERUNGSGERICHT VKL.2023.26 du 3 septembre 2024

IT: AG_VERSICHERUNGSGERICHT VKL.2023.26 del 3 settembre 2024

Erwägungen

E. 3

Kammer VKL.2023.26 / sb / nl Art. 85 Urteil vom 3. September 2024 Besetzung
Oberrichterin Gössi, Präsidentin Oberrichter Kathriner Oberrichterin Fischer
Gerichtsschreiber Berner Klägerin A. _____ vertreten durch MLaw Silvio Riesen,
Rechtsanwalt, Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich Beklagte B. _____ Gegenstand
Klageverfahren betreffend VVG (Krankentaggeld)

- 2 - Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten: 1. Die Klägerin war vom 15. April 2004 bis 31. August 2021 bei der heutigen C. _____ GmbH mit Sitz in Z. _____ angestellt und in dieser Eigenschaft bei der Beklagten kollektiv krankentaggeldversichert. Am 26. März 2021 meldete sie sich wegen einer durch psychische Beschwerden bedingten Arbeitsunfähigkeit bei der Beklagten zum Bezug von Krankentaggeldern ab dem 28. Januar 2021 an. Die Beklagte richtete der Klägerin zunächst anhand des ihr gemeldeten versicherten Verdiensts Krankentaggelder aus. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses reduzierte sie ihre Leistungen dann auf den Höchstbetrag des versicherten Verdiensts gemäss AVIG und stellte ihre Leistungen schliesslich per Ende Juli 2022 ein. 2. 2.1. Mit Klage vom 21. August 2023 stellte die Klägerin folgende Rechtsbegehren: "1. Es sei die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Krankentaggelder im Teilbetrag von CHF 30'000.- zu bezahlen. 2. Es sei Vormerk davon zu nehmen, dass es sich bei Antrag Nr. 1 um eine Teilklage handelt und sich die Klägerin vorbehält, von der Beklagten zu einem späteren Zeitpunkt weitere Krankentaggelder sowie den darauf geschuldeten Zins zu fordern. Alles unter Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zu Lasten der Beklagten." 2.2. Die Beklagte stellte mit Klageantwort vom 15. November 2023 folgende Rechtsbegehren: "1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen. 2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Klägerin." 2.3. Mit Replik vom 9. Februar 2024, Duplik vom 6. März 2024 und klägerischer Stellungnahme vom 22. März 2024 hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren fest.

- 3 - 2.4. Am 3. September 2024 fand vor dem Versicherungsgericht des Kantons Aargau eine Hauptverhandlung statt, welche sich auf die Partei- respektive Schlussvorträge beschränkte. Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung: 1. Die Klägerin fordert von der Beklagten mittels (unumstritten zulässiger; vgl. Art. 86 ZPO) Teilklage für die Periode vom 1. September 2021 bis 28. Januar 2023 (vgl. insb. Klage, Rz. 27) die Zahlung von Taggeldern von insgesamt Fr. 30'000.00. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob und gegebenenfalls welchen Anspruch auf Taggelder die Klägerin für die fragliche Periode hat. 2. Die ehemalige Arbeitgeberin der Klägerin hat nach übereinstimmenden Parteivorbringen bei der Beklagten eine kollektive Krankentaggeldversicherung nach VVG abgeschlossen (vgl. die Police vom 9. November 2011 in Klagebeilage [KB] 2). Unumstritten massgebend für die Beurteilung von Ansprüchen aus diesem Vertrag sind

insbesondere die allgemeinen Versicherungsbedingungen der Beklagten in ihrer Ausgabe Juli 2019 (AVB in KB 3 und Klageantwortbeilage [AB] 8; vgl. zum Ganzen Klage, Rz. 2 f., und Klageantwort, S. 2).

E. 3.1

Krankentaggeldversicherungen nach VVG werden in ständiger bundesgerichtlicher Praxis unter den Begriff der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung subsumiert (Urteile des Bundesgerichts 4A_445/2016 vom 16. Februar 2017 E. 1 und 4A_680/2014 vom 29. April 2015 E. 2.1). Streitigkeiten aus Krankentaggeldversicherungen nach VVG sind privatrechtlicher Natur. Das Verfahren richtet sich nach der ZPO (vgl. Art. 243 Abs. 2 lit. f i.V.m. Art. 7 ZPO sowie BGE 138 III 558 E. 3.2 S. 560 f.).

E. 3.2

In Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung nach Art. 243 Abs. 2 lit. f ZPO hat das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 247 Abs. 2 ZPO). Es handelt sich dabei um die beschränkte beziehungsweise soziale Untersuchungsmaxime. Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig eine verstärkte Fragepflicht. Wie im Rahmen der Verhandlungsmaxime, die im ordentlichen Verfahren anwendbar ist, haben die Parteien dem Gericht den Sachverhalt zu unterbreiten. Das

- 4 - Gericht hilft ihnen lediglich durch sachgemässe Fragen, damit die notwendigen Behauptungen aufgestellt und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Es stellt aber keine eigenen Ermittlungen an. Wenn die Parteien durch einen Anwalt vertreten sind, darf und soll sich das Gericht, wie im ordentlichen Verfahren, zurückhalten (BGE 141 III 569 E. 2.3.1 S. 575). Das Gericht ist nicht verpflichtet, die Akten von sich aus zu durchforsten, um Beweismittel zugunsten einer Partei zu suchen (BGE 141 III 569 E. 2.3.2 S. 576 mit Hinweisen).

E. 3.3.1

Gemäss Art. 8 ZGB hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden beziehungsweise rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet (BGE 141 III 241 E. 3.1 S. 242 und 130 III 321 E. 3.1 S. 323).

E. 3.3.2

Nach dieser erwähnten Grundregel hat der Anspruchsberechtigte – in der Regel der Versicherungsnehmer, der versicherte Dritte oder der Begünstigte – die Tatsachen zur "Begründung des Versicherungsanspruches" (Marginalie zu Art. 39 VVG) zu beweisen, also namentlich das Bestehen eines Versicherungsvertrags, den Eintritt des Versicherungsfalls und den Umfang des Anspruchs. Den Versicherer trifft die Beweislast für Tatsachen, die ihn zu einer Kürzung oder Verweigerung der vertraglichen Leistung berechtigen (bspw. wegen schuldhafter Herbeiführung des befürchteten Ereignisses gemäss Art. 14 VVG). Anspruchsberechtigter und Versicherer haben im Streit um vertragliche Leistungen je ihr eigenes Beweisthema und hierfür je den Hauptbeweis zu erbringen (BGE 130 III 321 E. 3.1 S. 323). Diese Beweislastverteilung ändert sich nicht, wenn der

Versicherer zu- nächst Taggeldleistungen ausbezahlt hat (BGE 141 III 241 E. 3.1 S. 243). Im Falle der Beweislosigkeit trägt nicht die Versicherung, sondern die ver- sicherte Person die Beweislast (Urteil des Bundesgerichts 4A_246/2015 vom 17. August 2015 E. 2.2).

E. 3.4.1

Nach Art. 168 Abs. 1 ZPO sind als Beweismittel zulässig: Zeugnis (lit. a), Urkunde (lit. b), Augenschein (lit. c), Gutachten (lit. d), schriftliche Auskunft (lit. e) sowie Parteibefragung und Beweisaussage (lit. f). Diese Aufzählung ist abschliessend. Im Zivilprozessrecht besteht insofern ein numerus clau- sus der Beweismittel (BGE 141 III 433 E. 2.5.1 S. 436). Ein Privatgutachten stellt kein Beweismittel, sondern eine blosser Parteibehauptung dar

- 5 - (BGE 141 III 433 E. 2.6 S. 437 f.). Weiter stellen auch Arztzeugnisse, fach- ärztliche Berichte und dergleichen beweisrechtlich betrachtet blosser Par- teigutachten dar, welche als Bestandteil der Parteivorbringen und nicht als eigentliche Beweismittel gelten (BGE 140 III 16 E. 2.5 S. 24 und 140 III 24 E. 3.3.3 S. 29).

E. 3.4.2

Im Zivilprozess müssen nur bestrittene Tatsachenbehauptungen bewiesen werden. Die Bestreitung muss ihrem Zweck entsprechend so konkret sein, dass die Gegenpartei weiss, welche einzelne Tatsachenbehauptung sie beweisen muss. Der Grad der Substantiierung einer Behauptung beein- flusst insofern den erforderlichen Detaillierungsrad einer Bestreitung. Je de- taillierter einzelne Tatsachen eines gesamten Sachverhalts behauptet wer- den, desto konkreter muss die Gegenpartei erklären, welche dieser einzel- nen Tatsachen sie bestreitet. Je detaillierter ein Parteivortrag ist, desto hö- her sind demnach die Anforderungen an eine hinreichende Bestreitung. Diese sind zwar tiefer als die Anforderungen an die Substantiierung einer Behauptung, pauschale Bestreitungen reichen indes nicht aus. Erforderlich ist eine klare Äusserung, dass der Wahrheitsgehalt einer bestimmten und konkreten gegnerischen Behauptung infrage gestellt wird. Parteibehaup- tungen, denen ein Privatgutachten zugrunde liegt, werden meist besonders substantiiert sein. Entsprechend genügt eine pauschale Bestreitung nicht. Die Gegenpartei ist vielmehr zur Darlegung gehalten, welche einzelnen Tatsachen sie konkret bestreitet. Wird eine Tatsachenbehauptung von der Gegenpartei rechtsgenügend bestritten, so vermögen Parteigutachten als reine Parteibehauptungen diese allein nicht zu beweisen. Als Parteibe- hauptungen mögen sie allenfalls zusammen mit – durch Beweismittel nach- gewiesenen – Indizien den Beweis zu erbringen. Werden sie aber nicht durch Indizien gestützt, so dürfen sie als bestrittene Behauptungen nicht als erwiesen erachtet werden (vgl. zum Ganzen BGE 141 III 433 E. 2.6 S. 437 f.).

E. 3.4.3

Die Behauptungslast folgt der Beweislast (BGE 132 III 186 E. 4 S. 191). Welche Tatsachen zu behaupten sind, ergibt sich aus dem Tatbestand der materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlage (BGE 127 III 365 E. 2b S. 368 und 123 III 183 E. 3e S. 188; vgl. auch Urteil des Bundesge- richts 4A_210/2009 vom 7. April 2010 E. 3.3). Der Behauptungslast ist Ge- nüge getan, wenn die Parteien in ihrem Tatsachenvortrag in allgemeiner Weise sämtliche Tatsachen benennen, die unter die massgeblichen Nor- men zu subsumieren sind. Ein solchermassen vollständiger Tatsachenvor- trag wird als schlüssig bezeichnet. Denn bei Unterstellung, er sei wahr, lässt er den Schluss auf die verlangte Rechtsfolge zu. Bestreitet der Pro- zessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiie- rungslast. Diesfalls sind

die Vorbringen nicht nur in ihren Grundzügen, son-

- 6 - dern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b S. 368; Urteile des Bundesgerichts 4A_113/2017 vom 6. September 2017 E. 6.1.1 und 4A_210/2009 vom 7. April 2010 E. 3.2 je mit Hinweisen; vgl. zum Ganzen auch Urteil des Bundesgerichts 5A_749/2016 vom 11. Mai 2017 E. 4).

E. 4.1

Versichert ist mit der Krankentaggeldversicherung die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (vgl. statt vieler BGE 142 III 671 E. 3.9 S. 682). Ist eine Krankentaggeldversicherung – wie dies hier unumstritten der Fall ist – als Schadensversicherung ausgestaltet, setzt der Eintritt des Versicherungsfalles insbesondere einen Schaden in Form eines Erwerbsausfalls voraus. Dabei gilt das herabgesetzte Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Auch eine arbeitslose Person, die keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung besitzt, kann einen Erwerbsausfall erleiden, der Anspruch auf Krankentaggelder verleiht. Voraussetzung für den Leistungsanspruch ist allerdings, dass die versicherte Person eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür nachweist, dass sie ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausüben würde (BGE 141 III 241 E. 3.1 S. 242 mit Hinweisen unter anderem auf BGE 130 III 321 E. 3.3 S. 325 und 128 III 271 E. 2b/aa S. 276). Dies gilt namentlich, wenn die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Erkrankung bereits arbeitslos war. War die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Erkrankung noch nicht arbeitslos, so profitiert sie von der tatsächlichen Vermutung, dass sie ohne Krankheit erwerbstätig wäre, wobei die Versicherung diesbezüglich den Gegenbeweis antreten kann. Massgebend für die Anwendung der Vermutung ist der Zeitpunkt der Kündigung. Die versicherte Person kann sich nur dann auf die Vermutung der weiteren Erwerbstätigkeit berufen, wenn sie arbeitsunfähig gewesen ist, bevor sie durch Kündigung ihre Arbeit verloren hat (BGE 147 III 73 E. 3.2 S. 75 f. mit Verweis unter anderem auf BGE 141 III 241 E. 3.2 S. 243 f. sowie SVR 2021 KV Nr. 1 S. 1, 4A_563/2019 E. 5.3.2 [in BGE 146 III 339 nicht publ.]). Entscheidend ist demnach mit anderen Worten, dass die Kündigung im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit noch nicht ausgesprochen wurde (BGE 147 III 73 E. 3.3 S. 76 mit Verweis auf Urteil des Bundesgerichts 9C_24/2013 vom 25. März 2013 E. 4). Der Beweis der Erwerbstätigkeit im hypothetischen Gesundheitsfall kann ausserhalb der vorerwähnten Erwerbstätigkeitsvermutung mit konkreten Indizien geführt werden. Solche können sich etwa aus dem Lebenslauf und Vorstellungsgesprächen ergeben (vgl. die in BGE 147 III 73 nicht publ. E. 4.3 des Urteils des Bundesgerichts 4A_424/2020 vom 19. Januar 2021 mit Verweis auf die in BGE 141 III 241 nicht publ. E. 2.5 des Urteils des Bundesgerichts 4A_25/2015 vom 29. Mai 2015).

- 7 -

E. 4.2.1

Nach übereinstimmenden Parteivorbringen kündigte die ehemalige Arbeitgeberin der Klägerin das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 9. respektive 20. November 2020 per 28. Februar 2021. Das Arbeitsverhältnis endete schliesslich aufgrund der Erkrankung der Klägerin per 31. August 2021 (Klage, Rz. 13, und Klageantwort, S. 3; vgl. die Kündigungsschreiben im AB 1 und AB 2 [auch KB 8]). Die Klägerin räumt in ihren Rechtsschriften selbst ein, es sei ihr erst nach der Kündigung ("in der Folge") "per Ende

Januar 2021" eine volle Arbeitsunfähigkeit attestiert worden (Klage, Rz. 14 mit Verweis auf ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 29. Januar 2021 in KB 9; siehe ferner Replik, Rz. 6), was von der Beklagten auch nicht in Frage gestellt wird (Klageantwort, S. 3). Die Kündigung erfolgte demnach, bevor die Arbeitsunfähigkeit eintrat. Die Klägerin kann sich folglich nicht gestützt auf die vorerwähnte Vermutung darauf berufen, ohne Krankheit weiterhin erwerbstätig gewesen zu sein (vgl. vorne E. 4.1. und insb. Urteil des Bundesgerichts 9C_24/2013 vom 25. März 2013 E. 5.1 sowie E. 6.2; siehe ferner BGE 102 V 83 E. 2 S. 86).

E. 4.2.2

Entgegen der Ansicht der Klägerin kann mit Blick auf die eindeutige dies- bezügliche bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach einzig das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit zum Kündigungszeitpunkt Vermutungsgrundlage bilden kann, keine gesonderte Prüfung Platz greifen, ob bereits zuvor "erste Anzeichen der nachfolgenden Erkrankung" bestanden hatten oder sich ein "Rückgang der Arbeitsleistung" (Klage, Rz. 36; vgl. auch die klägerischen Plädoyernotizen, Rz. 8 ff.) manifestiert hatte. Diese Rechtsauffassung der Klägerin würde zudem nicht zu einem anderen Ergebnis führen. So fehlen nach deren eigenen Vorbringen echtzeitliche ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Auch den in den von der Klägerin angeführten ärztlichen Berichten wiedergegebenen subjektiven Angaben der Klägerin (vgl. bspw. Klage, Rz. 40 mit Verweis auf einen Bericht von Dr. med. D. _____, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 1. Juli 2021 in KB 8, und Replik, Rz. 24 ff. mit Verweis unter anderem auf einen Bericht von Dr. med. E. _____, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 24. September 2021 in KB 11 sowie einen Bericht von Dr. med. D. _____ vom 16. Juni 2022 in KB 12; siehe ferner die klägerischen Plädoyernotizen, Rz. 8) ist nicht zu entnehmen, dass bereits vor beziehungsweise zum Kündigungszeitpunkt eine Leistungseinschränkung mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit bestanden hätte. Gleiches gilt für die – ohne hin nicht ärztliche – Bescheinigung ihrer Psychologin (Klage, Rz. 39, mit Verweis auf das Schreiben der Psychologin vom 19. Dezember 2022 in KB 26, und Replik, Rz. 28 f. mit Verweis auf zwei Bericht der Psychologin vom 17. und 22. Januar 2024 in Replikbeilage [RB] 7 und RB 7a). Sowohl aus dem Kündigungsschreiben vom 9. als auch aus jenem vom 20. November 2020 geht zudem zweifelsfrei hervor, dass nicht eine

- 8 - krankheitsbedingte Reduktion der Arbeitsleistung der Klägerin Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch deren damalige Arbeitgeberin war, wie die Beklagte zutreffend vorbringt (vgl. hierzu Klageantwort, S. 3 und S. 8 f., sowie Duplik, S. 9). Vielmehr fand ein Wandel im Aufgabenbereich der Klägerin statt, welchen diese nicht umfassend respektive – nach der Beurteilung der damaligen Arbeitgeberin – nicht genügend mittragen konnte (Kündigungsschreiben vom 9. November 2020 in AB 1), respektive die Position der Klägerin wurde aufgrund von Restrukturierungsmassnahmen redundant (Kündigungsschreiben vom 20. November 2020 in AB 2 [auch KB 8]). Dies stimmt mit dem Umstand überein, dass seitens der damaligen Arbeitgeberin auch lediglich der direkte Vorgesetzte der Klägerin Kenntnis von deren "psychischen persönlichen Problemen" (Klage, Rz. 41; vgl. ferner die klägerischen Plädoyernotizen, Rz. 10) infolge einer Beziehungsauflösung (Klage, Rz. 39) hatte, dies indes nach dessen Angaben auf Wunsch der Klägerin vertraulich behandelte (vgl. Duplik, S. 9 zum in Rz. 41 der Klage referenzierten Schreiben des direkten Vorgesetzten der Klägerin vom 27. März 2023 in KB 27). Vor diesem Hintergrund kann in antizipierter Beweiswürdigung (vgl. hierzu statt vieler BGE

131 I 153 E. 3 S. 157) auf die Abnahme weiterer Beweise wie insbesondere die Einholung eines Gutachtens zum generellen Verlauf einer depressiven Störung oder Zeugenaussagen – im Speziellen, aber nicht ausschliesslich, jene von Nichtmedizinerinnen – verzichtet werden, ist davon doch kein weiterer hier massgebender Erkenntnisgewinn zu erwarten. Gleiches gilt vor dem Hintergrund von Art. 169 ZPO hinsichtlich der Zeugenaussage des behandelnden Psychiaters Dr. med. D._____, bei welchem sich die Klägerin nach unbestrittener Behauptung der Beklagten erst nach dem Kündigungszeitpunkt behandeln liess (Klageantwort, S. 7 f.).

E. 4.2.3

Soweit die Klägerin anlässlich der Verhandlung vor dem Versicherungsgericht vom 3. September 2024 in Abweichung von ihrem bisherigen Tatsachenvortrag nunmehr pauschal vorbringt, bereits vor der Kündigung nicht nur gesundheitlich, sondern auch in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt gewesen zu sein (Rz. 5 der klägerischen Plädoyernotizen), ist dies durch die Beklagte bestritten (S. 2 f. der beklagtischen Plädoyernotizen). Die Klägerin trifft damit eine Substantiierungslast und sie hat aufzuzeigen, inwiefern sie vor der Kündigung eine Krankheit in ihrer Arbeitsfähigkeit einschränkte. Dem kam die anwaltlich vertretene Klägerin indes (im Rahmen der Verhandlung vor dem Versicherungsgericht vom 3. September 2024) nicht nach. Über das Bestehen einer Krankheit, deren allfällige funktionelle Auswirkungen und die daraus allenfalls resultierende Arbeitsunfähigkeit kann daher mangels Substantiierung kein Beweis abgenommen werden. Aufgrund des Fehlens echtzeitlicher (fach-)ärztlicher Befunde fällt zudem ein Gutachten über eine psychische Erkrankung ("zur med. Beeinträchtigungssituation der Klägerin"; vgl. Rz. 12 der klägerischen Plädoyernotizen) in einem vergangenen Zeitraum ohnehin ausser Betracht (vgl. die in BGE 144

- 9 - III 136 nicht publ. E. 3.3.3 des Urteils des Bundesgerichts 4A_42/2017 vom 29. Januar 2018 sowie die Urteile des Bundesgerichts 4A_427/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5.2.5 und 4A_158/2018 vom 17. Juli 2018 E. 3.5.2.).

E. 4.3.1

Die Klägerin führt weiter an, es würden konkrete Indizien dafür sprechen, dass sie ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausüben würde respektive ausgeübt hätte. Insbesondere aus ihrem Lebenslauf, ihrer Arbeitserfahrung, ihren Qualifikationen und ihren Bemühungen um eine neue Anstellung würde sich ohne Weiteres ergeben, dass sie im hypothetischen Gesundheitsfall wiederum in einer der bisherigen Tätigkeit für die C.____ GmbH äquivalente Stellung im gleichen respektive einem ähnlichen Bereich und mit vergleichbarer Entlohnung tätig gewesen wäre. Dies würde weiter durch den Umstand bekräftigt, dass die Mehrheit der arbeitslosen Personen, statistisch gesehen, weniger als sechs Monate arbeitslos sei (Klage, Rz. 45 ff. mit Verweis unter anderem auf den Lebenslauf der Klägerin in KB 28 sowie Nachweise von Arbeitsbemühungen in KB 29 f., Republik, Rz. 41 ff. mit Verweis unter anderem auf ein Schreiben eines Headhunters vom 18. Januar 2024 in RB 8 sowie eine Liste von Kontakten der Klägerin vom 4. Januar 2024 in RB 9, Stellungnahme der Klägerin vom 22. März 2024, Rz. 7 ff., und Rz. 13 ff. der klägerischen Plädoyernotizen). Die Beklagte stellt die Vorbringen der Klägerin in tatsächlicher Hinsicht im Wesentlichen nicht in Abrede. Entgegen der Klägerin geht sie indes davon aus, dass der Klägerin damit rechtlich der Nachweis nicht gelungen sei, dass sie ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hätte respektive ausüben würde

(Klageantwort, S. 10 ff., und Duplik, S. 10 ff.).

E. 4.3.2

Ausgehend von den in dieser Hinsicht unumstrittenen Behauptungen der Klägerin hat sich diese in der Zeit ab der Kündigung der bisherigen Anstellung durch ihre damalige Arbeitgeberin im November 2020 am 18. Februar 2021 (vgl. das Bewerbungsschreiben vom 18. Februar 2021 in KB 29) auf eine Stelle bei der vormaligen F._____ GmbH mit damaligem Sitz in Y._____ sowie im April 2021 bei der "G._____" (vgl. die Bestätigung vom

E. 4.4

Es ist nach dem Dargelegten nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Klägerin im vorliegend massgebenden Zeitraum ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hätte beziehungsweise ausüben würde. Der Erwerbsausfall beschränkt sich demnach vorliegend auf den Umfang allfällig entgangener Arbeitslosenentschädigungen. Dies ist nicht Konsequenz einer Leistungscoordination zwischen Krankentaggeld- und Arbeitslosenversicherung, sondern leitet sich hier unmittelbar aus der Anspruchsvoraussetzung eines Schadens in Form eines Erwerbsausfalls ab (vgl. vorne E. 4.1.; siehe zum Ganzen ferner BGE 102 V 83 E. 2 S. 86 und Urteil des Bundesgerichts 9C_24/2013 vom 25. März 2013 E. 4.2 sowie CLAUDIA CADERAS, Koordination von

- 11 - Krankentaggeldleistungen – Koordinations- und Überentschädigungsfragen beim Zusammenfallen von Leistungen der freiwilligen Krankentaggeldversicherung mit Erwerbsausfallentschädigungen des Sozialversicherungsrechts, 2016, S. 103 f.). Entsprechend hat die Klägerin im für sie günstigsten Fall gegenüber der Beklagten maximal Anspruch auf Leistungen im Umfang der für sie (theoretisch) höchstmöglichen Arbeitslosenentschädigung. Die Beklagte macht in diesem Zusammenhang jedoch geltend, die Klägerin habe von ihrer respektive der Arbeitslosenversicherung für den ganzen hier relevanten Zeitraum vom 1. September 2021 bis 28. Januar 2023 Leistungen im Umfang der ihr gemäss AVIG maximal zustehenden Arbeitslosenentschädigungen bereits ausbezahlt erhalten, weshalb aus Perspektive der Krankentaggeldversicherung keine anspruchsbegründende Erwerbseinbusse (mehr) bestehe (Klageantwort, S. 4 und S. 13 mit Verweis auf eine Bestätigung der zuständigen Arbeitslosenkasse vom 23. September 2022 in AB 6, und S. 4 der beklagtischen Plädoyernotizen). Die anwaltlich vertretene Klägerin äussert sich hierzu nicht weiter und stellt insbesondere – auch anlässlich der Verhandlung vor dem Versicherungsgericht vom 3. September 2024 – keine eigenen substantiierten Behauptungen zum Umfang der von der Beklagten und insbesondere der Arbeitslosenversicherung für welchen Zeitraum allenfalls bereits erhaltenen Leistungen auf. Die Klage ist damit hinsichtlich der hier unter anderem massgebenden Anspruchsvoraussetzung des Erwerbsausfalls ungenügend substantiiert, so dass darüber kein Beweis abgenommen werden kann (vgl. hierzu vorne E. 3.4.3.). Dies führt zur Abweisung der Klage. 5. 5.1. Nach dem Dargelegten ist die Klage abzuweisen. 5.2. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. e ZPO). 5.3. Ausgangsgemäss werden die Prozesskosten, zu welchen die Parteientschädigung gehört (Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO), der unterliegenden Partei auferlegt (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO). Als Parteientschädigung gilt der Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten einer berufsmässigen Vertretung sowie in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung, wenn eine Partei nicht

berufsmässig vertreten ist (Art. 95 Abs. 3 ZPO). Im Hinblick darauf, dass auf Seiten der Beklagten bei ihr angestellte Juristen prozessieren, hat die Klägerin der Beklagten eine pauschale Umtriebsentschädigung in der Höhe von Fr. 700.00 zu bezahlen.

- 12 - Das Versicherungsgericht erkennt:

E. 6

April 2021 in KB 30) beworben. Beide Bewerbungen führten nicht zu einem konkreten Stellenangebot. So wurde die erste Stelle nach insgesamt drei Bewerbungsgesprächen anderweitig vergeben. Bei der zweiten Stelle erfolgte keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch (vgl. zum Ganzen Klage, Rz. 53 ff., und Replik, Rz. 60 ff.). Für die ganze Periode ab November 2020 bis Januar 2023 beschränkten sich die Stellenbemühungen der Klägerin damit auf lediglich zwei Bewerbungen ohne konkretes Stellenangebot. Dies, obschon ihr nach der Kündigung der bisherigen Anstellung durch ihrer damalige Arbeitgeberin von dieser gemäss unbestrittener Behauptung der Beklagten für drei Monate ein Stellenvermittlungsdienst zur Verfügung gestellt wurde (vgl. Klageantwort, S. 11, und Duplik, S. 12) und

- 10 - die Klägerin – auch nach ihren eigenen Behauptungen (zumindest) in ihren Rechtsschriften – bis zum 28. Januar 2021 in ihrer Arbeitsfähigkeit (noch) nicht eingeschränkt und auch nach diesem Zeitpunkt für gewisse Perioden zumindest in einer angepassten Tätigkeit wenigstens teilarbeitsfähig war (vgl. Klage, Rz. 14 ff. und Rz. 56; siehe ferner vorne E. 4.2.1.). Zudem verfügt die Klägerin nach ihren unumstrittenen Vorbringen über ein breites Netzwerk an Kontakten insbesondere zu Head Huntern, welches sie indes nicht aktiv nutzte (Replik, Rz. 57 ff.). Daraus kann insgesamt nicht geschlossen werden, dass die Klägerin ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausüben würde respektive ausgeübt hätte. Die von der Klägerin angeführten lediglich theoretischen Möglichkeiten einer neuen Anstellung im Gesundheitsfall wie eine Auflistung potentieller Arbeitgeber (Replik, Rz. 56), die Angabe von Kontaktpersonen (Replik, Rz. 57 f.) oder das Schreiben eines Head Hunters vom 18. Januar 2024 die abstrakten Arbeitsmarktchancen der Klägerin betreffend (RB 8; vgl. hierzu Replik, Rz. 46) können – wie auch die von ihr angeführten allgemeinen Statistiken (Klage, Rz. 57, Replik, Rz. 69, und Rz. 16 der klägerischen Plädoyerentwürfe; vgl. hierzu die in BGE 141 III 241 nicht publ. E. 2.5 des Urteils des Bundesgerichts 4A_25/2015 vom 29. Mai 2015) – nicht als konkrete Indizien für eine mögliche Anstellung gelten. Vor diesem Hintergrund ist die von der Klägerin angeführte Erwerbs- und Ausbildungsbiographie für sich alleine nicht als genügendes Indiz für eine Anstellung im Gesundheitsfall zu sehen, verlangt die Rechtsprechung doch gerade eine Kombination aus sich aus dem Lebenslauf und Vorstellungsgesprächen ergebenden konkreten Indizien (vgl. vorne E. 4.1. i.f.). Aus diesem Grund ist auch auf die diesbezügliche Abnahme von Beweisen wie Zeugenaussagen hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen der Beschwerdeführerin oder die Einholung eines Gutachtens betreffend "Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften mit dem beruflichen Hintergrund der Klägerin" (vgl. Replik, Rz. 57) in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten. Insgesamt vermag die Klägerin nicht den Beweis zu erbringen, dass sie im vorliegend massgebenden Zeitraum ohne Krankheit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit wieder eine Arbeitsstelle angetreten hätte.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.