

Cyber-Versicherung – Die 3. Mauer des Schutzes

Aktuelle Entwicklungen

Die Pandemie hat einen schönen positiven Nebeneffekt. Nämlich, dass Schadenereignisse durch Einbrüche in der Schweiz markant zurückgegangen sind. Waren doch immer viele Leute zuhause und konnten Corona-bedingt ihre Häuser nur sehr eingeschränkt verlassen. Wie alles im Leben hat aber auch dieser positive Effekt eine Schattenseite. Durch den erfolgten Digitalisierungsschub, und dem damit verbundenen Aufbau von Home-Office Infrastrukturen, taten sich für Hacker ganz ungeahnte Möglichkeiten auf. Durch die dezentralen Zugänge infolge Home-Office wurden vielen Risiken unterschätzt. Durch diese teilweise offenen „Sicherheitstüren“, ist es Hackern einfach möglich, ganze Firmen-IT-Infrastrukturen zu unterwandern und sich Zugang zu deren Netzwerken zu verschaffen. Auf diese Art werden Cyber-Attacken lanciert, indem die Netzwerke inklusive Telefonie, Internet etc. lahmgelegt werden. Firmengeheimnisse sind gefährdet, Produktionsstrassen werden stillgelegt und die Reputationsschäden sind enorm. Es sind Milliardenschäden, welche entstehen und die Dunkelziffer ist riesig.

Schätzungen zufolge wurden im Pandemiejahr 2020 insgesamt mehr als USD 408 Mio. an Erpressungsgelder bezahlt. Im 2021 zeichnet es sich ab, dass auch dieses Jahr ein lukratives

Hackerjahr werden wird. Bereits im ersten Quartal 2021 wurden wieder USD 85 Mio. erpresst (*Quelle: Chainalysis, 14. Mai 2020*).

Im Darknet bieten Hacker fertig programmierte Software an, welche sich jeder denkbar einfach beschaffen und selbst als krimineller Hacker aktiv werden kann. Für wenige Hundert Schweizer Franken kann ich mir eine fixfertige Ransom-Software kaufen.



Weltweit führende Risikomanager stufen das Cyber-Risiko heute auf Platz 1 – zusammen mit einer Betriebsunterbrechung als Folge eines Feuer- oder Elementarereignisses – in der Risikolandschaft ein.

Im Rahmen der klassischen Risikomanagement Überlegungen ist Cyber als eines der sogenannten übertragbaren Risiken zu klassifizieren. Sprich, es gibt heute Versicherungslösungen, welche

durchaus in der Lage sind, die finanziellen Folgen eine Angriffs abzudecken. Jedoch gilt es auch die **technischen, organisatorischen** und **prozessualen** Aufgaben strikte durchzuführen.

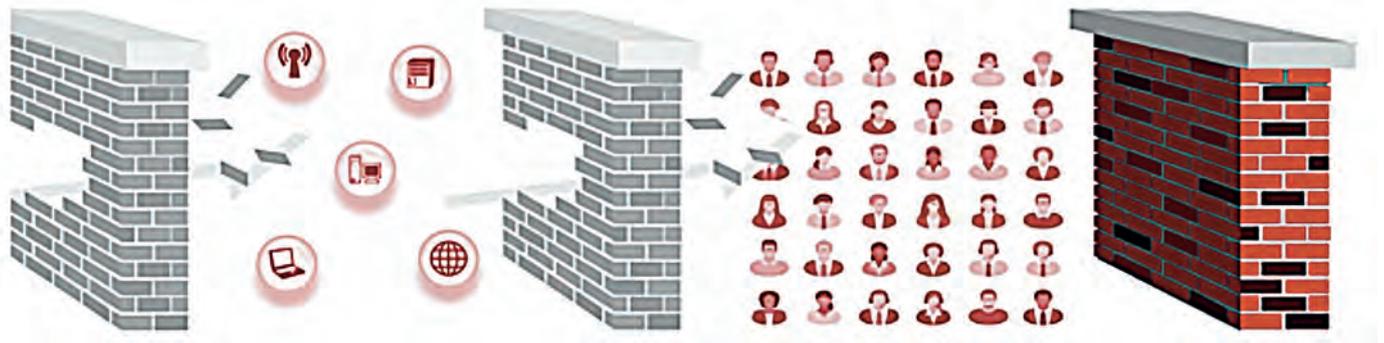
Dabei geht es in erster Linie um die folgenden Kernthemen:

1. Technik und physische Sicherheit (technische Massnahmen)
2. Awareness (prozessuale Massnahmen)
3. Sensitivität der Daten (organisatori-

- sche und prozessuale Massnahmen)
4. Business Continuity Management (technische und organisatorische Massnahmen)
5. Outsourcing (technische und organisatorische Massnahmen)

Wie die drei beschriebenen „Schutzmauern“ funktionieren, sieht man auf der folgenden Grafik:

Die Cyber-Versicherung ist demnach „nur“ die 3. Schutzmauer, welche zum



Technische Massnahmen, z.B.

- Virenschutz
- Firewall
- Segmentierung
- Data-Loss-Prevention
- Intrusion-Detection-System
- Penetrations-Tests

Organisatorische & personelle Massnahmen, z.B.

- Nutzungsrechte-Konzept
- Zugangskontrollen
- IT-Security Strategie
- Business Continuity Plan
- Benennung Verantwortliche
- Mitarbeitersensibilisierung und Schulung
- Krisenstabsübungen

Cyber-Versicherung

- Soforthilfe
- Zugriff auf Expertennetzwerk
- Risikotransfer
- Bilanzschutz
- Abwehr Schadenersatzansprüche
- Krisenmanagement

Tragen kommt, wenn die beiden enorm wichtigen vorgelagerten Massnahmen nicht greifen. Ohne sich eingehend und intensiv über die technischen und organisatorischen/personellen Massnahmen im Klaren zu werden,

Schliesslich ist die Cyber-Versicherung eine noch junge Disziplin in der Versicherungslandschaft: Diese Übersicht zeigt auf einfache Weise, dass sich die Konditionen und Rahmenbedingungen in der Cyberver-

– gerne durch den Evaluierungsprozess einer Cyber-Versicherungslösung und zeigt Ihnen die Möglichkeiten auf.

Dieter Schäublin
IC Unicon AG

Kapazitäten	↓	- Kapazitäten sinken - Pro Versicherer 10- 15 Mio. CHF im Schnitt - Restriktivere Zeichnung aufgrund der steigenden Anzahl von Schäden
Deckungsumfang	↘	Die Tendenz der zunehmenden Deckungserweiterungen stagniert und nimmt sogar schon wieder ab (Stichwort „Infrastruktur-Ausschluss“)
Schäden	↑	Sowohl Zahl der Schäden als auch die Schadenzahlungen steigen rapide (Exchange-Fälle, etc.)
Selbstbehalt	↗	Selbstbeteiligung steigen tendenziell; für Schadenhotline wird in der Regel Selbstbehalt nicht angerechnet
Prämien	↑	Prämien steigen rapide, teilweise sogar zwischen 30% und 100%

wird ein möglichst optimaler Schutz vor Cyber-Risiken leider nicht erreicht werden können.

Markttendenzen

Wie reagiert eigentlich der Versicherungsmarkt auf die Tatsache, dass sich die Ereignisse massiv häufen und in Zukunft sicher nicht abnehmen werden?

sicherung verschärfen. Diejenigen Kunden, welche aktuell über den Abschluss einer Cyber-Versicherung nachdenken, sollten sich rasch überlegen, ob Sie diese Versicherungslösungen kurzfristig einkaufen möchten. Es zeichnet sich im Markt ab, dass sich die Konditionen, zu Lasten der Kunden, in der nahen Zukunft verändern werden. Ihr Mandatsleiter oder Kundenberater der IC Unicon führt Sie – lieber Kunde

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Fragen zu Sperrfrist, Lohnfortzahlung und Krankentaggeldern

Von einer „arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit“ spricht man, wenn eine Person nur an ihrer konkreten Stelle an der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit verhindert ist, bei einer anderen Arbeitgeberin für dieselbe Tätigkeit aber arbeitsfähig wäre. Ausgangspunkt sind häufig Konfliktsituationen am Arbeitsplatz sowie bevorstehende oder ausgesprochene Kündigungen. Arztzeugnisse bei solchen Konstellationen führen sowohl bei den Unternehmen, als auch bei den Taggeldversicherern häufig zu Misstrauen, allerdings aus unterschiedlichen Perspektiven.

Gelten die Sperrfristen auch bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit?

Nach herrschender Lehre wird bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die Anwendbarkeit der Sperrfristenregelung verneint. Begründet wird dies damit, dass in diesen Fällen die Anstellungschancen bei einem neuen Arbeitgeber nicht geschmälert würden. Die Arbeitgeber haben demnach ein grosses Interesse daran, diese Frage im Einzelfall geklärt zu haben, um mit dem Nachweis einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristenwirkung zu verhindern. Demgegenüber hat der KTG-Versicherer hier primär die Frage der Leistungspflicht im Auge.

Arbeitsverhinderung mit oder ohne Krankheitswert?

Bei Leistungs-Ablehnungen oder -Einstellungen der Krankentaggeldver-

sicherer geht es oft nicht mehr (nur) um die Frage der Arbeitsunfähigkeit, sondern es wird schon der Krankheitswert eines zu einer Arbeitsverhinderung führenden Leidens genau überprüft. Gerade bei ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeiten, die auf Umstände am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, ist eine deutliche Tendenz erkennbar, den Krankheitswert – und damit auch die grundsätzliche Leistungspflicht – in Frage zu stellen.

Aktuelles Bundesgerichtsurteil

Kürzlich hat sich das Bundesgericht in einem Entscheid vom 12. April 2021



*Kurt Mettler
(kurt.mettler@sizcare.ch),
Rechtsanwalt, ist Geschäftsführer der
SIZ Care AG.
Er verfügt über langjährige
Erfahrung im Absenzen/Case Ma-
nagement und ist spezialisiert in
Fragen des Arbeits- und Sozialversi-
cherungsrechts.*

(BGE 4D_7/2021) zur Frage der Zulässigkeit einer Leistungseinstellung der Versicherung bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit geäussert. Dabei kam das Gericht zum Schluss, dass auch eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit versichert sei, sofern diese auf eine gesundheitliche Einschränkung zurückzuführen sei. Unter Hinweis auf die entsprechenden Arztzeugnisse wurde die Leistungspflicht der Versicherung im zu beurteilenden Fall bejaht. Offen bleibt die Frage, wie es mit der Lohnfortzahlung aussieht, wenn die gesundheitliche Einschränkung verneint worden wäre.

Taggeldversicherung als Ersatzlösung bei Krankheit

Die Taggeldversicherung ist als Ersatzlösung im Krankheitsfall für die (bescheidene) gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR gedacht. Wird nun aber der Krankheitswert verneint, so fehlt eine Grundvoraussetzung – nämlich das Vorliegen einer Krankheit – für die Anwendbarkeit dieser Ersatzlösung. Für die Frage der Lohnfortzahlungspflicht wäre somit in einem solchen Fall zu prüfen, ob ein anderer Verhinderungsgrund i. S. von Art. 324a OR vorliegt. Die dortige Aufzählung ist nämlich nicht abschliessend.

Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens?

Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin ist grundsätzlich unabhängig davon, ob eine (arbeitsplatzbezogene) Arbeitsunfähigkeit Krankheitswert hat

oder nicht. Art. 324a OR umfasst nebst den Fällen der Unmöglichkeit auch solche der Unzumutbarkeit. Schwierig wird es nun, wenn die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungspflicht verneint, die betroffene Person aber unter Hinweis auf ein Hausarztzeugnis weiterhin bis zu zwei Jahren Lohnfortzahlung fordert.

Fazit

Das Thema der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeiten wird die Unternehmen zunehmend beschäftigen. Insbesondere die (Vor-)Frage nach dem Krankheitswert eines Leidens dürfte vermehrt ein Streitpunkt hinsichtlich der Lohnfortzahlung und der

Krankentaggeldleistungen werden. Hier ist es besonders wichtig, den Passus zur Lohnfortzahlungspflicht im Anstellungsreglement korrekt zu formulieren und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an die Leistungspflicht der Taggeldversicherung zu koppeln.

Die Mitarbeiter sind gefragt! Art. 11 BVG – Zustimmung des Personals beim Wechsel der Pensionskasse

Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge BVG sieht ein echtes Mitwirkungsrecht des Personals oder einer allenfalls bestehenden Arbeitnehmervertretung bei der Wahl oder beim Wechsel der Vorsorgeeinrichtung vor. Ein diesbezüglicher Entscheid muss mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerschaft erfolgen. Es ist folglich nicht ausreichend, die Arbeitnehmer zu informieren und zu konsultieren. Vielmehr müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine gemeinsame Entscheidung treffen. Die Arbeitnehmer erteilen eine derartige Zustimmung als „kollektive Grösse“ und nicht als Kumulation der Entscheide einzelner. Die Zustimmung muss vorgängig erteilt werden, also bevor ein Anschlussvertrag abgeschlossen resp. der bestehende Vertrag gekündigt wird.

In einem Informationsschreiben sollen die Arbeitnehmenden über die Überprüfung der aktuellen Pensionskassenlösung informiert und zur Mitwirkung in einer Arbeitsgruppe aufgefordert werden. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsgruppe ist auf eine vernünftige Zahl zu

begrenzen und sollte je nach Grösse und Struktur des Betriebes 1 bis 3 Personen betragen.

Das Vorhandensein der gültigen Zustimmung wird durch die bisherige Pensionskasse geprüft. Fehlt es an einer gültigen Zustimmung der Arbeitnehmerschaft, ist eine Kündigung nichtig. Der angestrebte Wechsel erfolgt dann nicht bzw. allenfalls erst zu einem späteren Zeitpunkt.

Im BGE 146 V 169 hat das Bundesgericht festgehalten, wie die gesetzliche Definition „im Einverständnis mit dem Personal“ zu verstehen ist:

Hierzu gibt es vier Kernpunkte:

- Die aktuelle Vorsorgekommission spielt im Verfahren „Wechsel“ keine Rolle.
- Die Zustimmung muss vor der Kündigung vorliegen, ansonsten ist die Kündigung nicht rechtskräftig (ungültig).
- Die Arbeitnehmer müssen im Wechselprozess eine aktive Rolle einnehmen. Ein einfaches „Abnicken“ genügt nicht.

- Die abgebende Pensionskasse hat das Recht, diese Schritte zu überprüfen. Sitzungs-Protokolle und Durchführung der Wahl müssen dokumentiert werden.

Aus Sicht der IC Unicon stellt dies kein Hindernis dar, sondern es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Das Mitwirken der Mitarbeiter fördert das Verständnis und unterstreicht die Bedeutung der Beruflichen Vorsorge innerhalb des 3-Säulen-Konzepts mit ihrem Kapitaldeckungsverfahren. Schliesslich befinden sich für den Mittelstand bei Erreichen der Pensionierung durchschnittlich ca. 80% des Vermögens in der Beruflichen Vorsorge.

Wir konnten bereits Erfahrungen sammeln und einige unserer geschätzten Kunden bei diesem Prozess begleiten. Diese waren durchwegs positiv. Die Mitarbeitenden sind motiviert und wissbegierig. Die Arbeitnehmervertreter arbeiten in der Arbeitsgruppe mit dem Arbeitgeber zusammen und haben dadurch die Möglichkeit, in teils strategische Überlegungen einbezogen zu werden. Ziel der Arbeits-

gruppe ist es, aufgrund der Resultate der Markt-Evaluation zu Händen der Arbeitskollegen eine Empfehlung abzugeben, damit der Abschluss des neuen Anschlussvertrages gemacht werden kann.

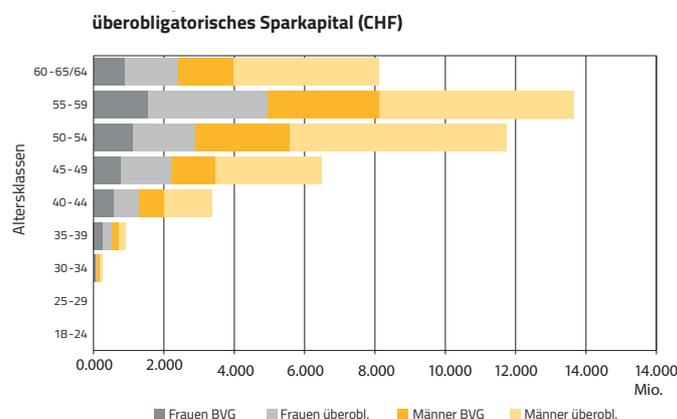
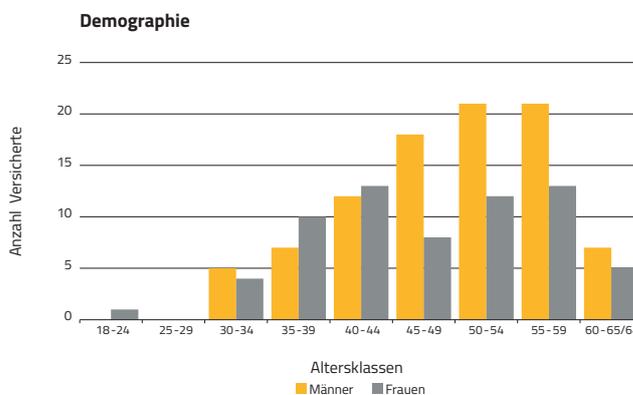
Anteile gelegt. Mittels dieser Analyse wird schnell klar, ob eine Ausschreibung empfehlenswert ist und Resultate resp. Angebote erwartet werden dürfen. Ihr Mandatsleiter steht Ihnen dazu gerne zur Verfügung.

Franco Muroni
Thomas Schneider
IC Unicon AG

Wir sind also bereit! Als Ihr kompetenter Partner für alle Versicherungs-Fragen begleiten und unterstützen wir Sie gerne. Fragen Sie uns an!

Bestandes-Analyse Ihrer Pensionskassen-Lösung:

Dank einer neuen Funktion in unserem BVG-Bewertungssystem sind wir in der Lage, in kürzester Zeit den Bestand Ihrer aktuellen Pensionskassen-Lösung vor einer Markt-Evaluation genau zu analysieren. Es geht hauptsächlich darum, Erkenntnisse über das Kollektiv zu erhalten. Dabei wird der Fokus auf die Altersstruktur und die Verteilung der bestehenden Altersguthaben in obligatorische und überobligatorische



DR. GYSIN & JEKER AG – Austritte per 1. Juli 2021

Die bisherigen Gründer und Partner, Dr. Christoph Gysin und Marius Jeker, werden wie beim Verkauf der Unternehmung vereinbart, per 1. Juli 2021 aus der Firma austreten. Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Beiden für das tolle Engagement und die wertvolle Zusammenarbeit während der letzten beiden gemeinsamen Jahre.



Dr. Christoph Gysin

Marius Jeker

Es freut uns sehr, dass wir mit den Beiden auch künftig eine geschäftliche Beziehung pflegen dürfen.

Marius Jeker wird innerhalb der IC Unicon ein Teilpensum antreten und weiterhin für unsere Pensionierungsseminare als Referent und in der BVG-Beratung für unsere KMU-Kunden zur Verfügung stehen.

Dr. Christoph Gysin hat vor kurzem eine eigene Firma gegründet – die PensConcept AG. Er wird mit seiner eigenentwickelten Pensionierungs- und Finanz-Planung, Personen auf dem Weg in den dritten Lebensabschnitt beraten und begleiten.

Wir wünschen den Beiden weiterhin alles Gute, viel Freude an der gewonnenen Zeit und vor allem beste Gesundheit.

Ralph Nyffeler
Dr. Gysin & Jeker AG

Personelles

Pensionierung



Als John Augsburg im Juni 1998 zur IC Unicon stiess, war die Welt noch eine andere. Die IC Unicon bestand aus einer handvoll Mitarbeiter und die Tätigkeit eines „Versicherungsbrokers“ musste – nicht nur beim Erstkundengespräch – regelmässig von neuem erklärt werden.

John übernahm nach kurzer Zeit die Betreuung zahlreicher KMU Kunden und baute seinen Bestand über die Jahre immer weiter aus. Er pflegte sein

Netzwerk und knüpfte dabei für die IC Unicon wichtige Verbindungen. Unsere Kunden und selbstverständlich auch wir schätzen sein grosses Fachwissen und durften über die Jahre viel von ihm lernen.

Lieber John, ich möchte Dir im Namen der ganzen IC Unicon für deine Treue und den täglichen Einsatz danken und wünsche dir alles Gute und vor allem Gesundheit.

Tobias Schäfer verlässt die IC Unicon

Nach rund zwei Jahren als Mitarbeiter im Bereich Geschäftsfeldentwicklung und Marketing verlässt uns Tobias

Schäfer per 30. Juni 2021. Er hat verschiedene Projekte erfolgreich umgesetzt und sucht nun eine neue Herausfor-

derung. Wir möchten uns für seinen Einsatz bedanken und wünschen ihm für seine Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

Lehrabschluss erfolgreich bestanden

Wir gratulieren unserem Lernenden Leart Balazhi ganz herzlich zu seinem erfolgreichen Lehrabschluss als

Kaufmann EFZ im M-Profil und freuen uns, dass sein beruflicher Weg mit uns weiter geht. Ab dem 2. August 2021

wird er seine Tätigkeit als Sachbearbeiter in der Account Administration in Angriff nehmen.

Neuer Lernender per August 2021

Herr Silas Ackermann wird am 2. August 2021 seine kaufmännische Ausbildung bei uns in Angriff nehmen. Wir heissen ihn in unserem Team ganz herzlich willkommen und wünschen ihm eine lehrreiche und spannende Ausbildung bei der IC Unicon.

IC Unicon investiert seit 2004 in die Ausbildung junger Menschen und stellt im jährlichen Rhythmus einen neuen Lernenden ein. Die Lehrstelle für August 2022 wird in Kürze auf unserer Homepage www.unicon.ch und im Lehrstellennachweis beider Basel www.lenabb.ch publiziert.

Tobias Jöhr
IC Unicon AG

Kundenzeitschrift der IC Unicon AG

Impressum

Autoren:

Tobias Jöhr	IC Unicon AG
Franco Muroli	IC Unicon AG
Dieter Schäublin	IC Unicon AG
Thomas Schneider	IC Unicon AG
Ralph Nyffeler	Dr. Gysin & Jeker AG
Kurt Mettler	Geschäftsführer der SIZ Care AG

Gestaltung: Kaktus Grafik Riehen

Herausgeber: IC UNICON AG
Kägenstrasse 17
CH-4153 Reinach BL
unicon@artus-gruppe.com
www.unicon.ch