

GR_GERICHTE S 2023 88 vom 17. September 2024

GR Gerichte, 2024-09-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_S_2023_88

FR: GR_GERICHTE S 2023 88 du 17 septembre 2024

IT: GR_GERICHTE S 2023 88 del 17 settembre 2024

Regeste

Versicherungsleistungen nach UVG | Unfallversicherung

Erwägungen

E. 1

A._____ schloss am 11. August 2022 einen Vertrag mit der C._____ als Snowboardlehrerin und Kinderskilehrerin für die Wintersaison 2022/2023 ab. Aufgrund akuten Schneemangels konnte sie die Arbeit nicht wie vereinbart am 5. Dezember 2022 aufnehmen.

E. 1.5

Lektionen Klasse 6 Lektionen Privat 1 x Zusatzarbeiten 16 Stunden Bg-act. 66 07.- 3. Februar 2022

E. 2

Am 9. Dezember 2022 erlitt A._____ einen Auffahrunfall im stockenden Kolonnenverkehr auf der Autobahn. Bei der ambulanten Notfallbehandlung im Spital D._____ wurde ein Schädel-Hirn-Trauma Grad I und eine Halswirbelsäulen Distorsion Grad I diagnostiziert. In der Folge fanden weitere ärztliche Untersuchungen und therapeutische Behandlungen statt. Bis zum Ende der Wintersaison blieb A._____ arbeitsunfähig.

E. 3

Am 12. Dezember 2022 meldete A._____ den Unfall bei ihrer Krankenkasse. Sie gab an, sie sei zum Zeitpunkt des Unfalls angestellt gewesen. Die Krankenkasse verwies sie deshalb an den Unfallversicherer ihres Arbeitgebers. Darauf meldete die C._____ den Unfall am 21. Dezember 2022 bei der B._____. Der Beschäftigungsgrad wurde mit 100 % angegeben, die Arbeitszeit mit zwanzig Stunden pro Woche. Am 13. Februar 2023 telefonierte die B._____ im Rahmen ihrer Abklärungen mit dem Geschäftsführer der C._____. Gemäss der Telefonnotiz der B._____ hatte dieser angegeben, die Saison habe erst am 26. Dezember 2022 eröffnet werden können. A._____ habe in der laufenden Saison nicht gearbeitet, zuerst wegen des Schneemangels, dann wegen des Unfalls. Er könne mit Bestimmtheit sagen, dass sie mehr als acht Stunden pro Woche gearbeitet hätte. Mit E-Mails vom 14. Februar 2023 bzw. 10. März 2023 stellte der Geschäftsführer der C._____ der B._____ A._____s Lohnabrechnungen und Wochenrapporte der vorangehenden Wintersaison 2021/2022 zu.

- 3 -

E. 4

Mit Schreiben vom 14. März 2023 teilte die B._____ A._____ mit, für das Ereignis vom 9. Dezember 2022 bestehe keine Versicherungsdeckung. Sie habe einen Rahmenarbeitsvertrag

auf Abruf für die Skisaison. Gestützt auf diesen Vertrag könne sie keinen Lohnanspruch ab dem 5. Dezember 2022 ableiten. Infolge des Schneemangels hätte sie die Arbeit frühestens am 26. Dezember 2022 aufnehmen können. Dies bestritt A._____ mit Schreiben vom 3. April 2023.

E. 4.5

Lektionen Privat 9 Stunden Bg-act. 64 10.-16. Januar 2022 - - - 17.-23. Januar 2022 - - - 24.-30. Januar 2022 2 Lektionen Privat 4 Stunden Bg-act. 65 31. Jan. - 06. Februar 2022

E. 5

Mit Verfügung vom 2. Mai 2023 hielt die B._____ an ihrer Sichtweise fest. Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 1. Juni 2023 Einsprache. Mit Einspracheentscheid vom 22. Juni 2023 verneinte die B._____ ihre Leistungspflicht im Wesentlichen mit der Begründung, das Arbeitsverhältnis von A._____ verfüge nicht über eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von acht Stunden, wie sie bei Teilzeitarbeit für eine Deckung für Nichtberufsunfälle notwendig wäre.

E. 5.1

Der Arbeitsvertrag wurde am 11. August 2022 schriftlich für die Zeit vom 5. Dezember 2022 bis zum Saisonende am 16. April 2023 abgeschlossen. Es wurde festgehalten, dass der Arbeitseinsatz auf Abruf erfolge, in Absprache mit der Skischulleitung. Die Arbeit sei wetter- und saisonabhängig. Dem Arbeitnehmer könne weder eine Mindestbeschäftigung noch eine Vollbeschäftigung garantiert werden. Der Arbeitnehmer sei einverstanden, seine Arbeit auch an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen zu leisten. Arbeitnehmer, die im Durchschnitt während der Wintersaison mindestens acht Stunden pro Woche arbeiteten, seien neben der obligatorischen Versicherung für Berufsunfälle auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Entlohnung wurde als Stundenlohn vereinbart mit CHF 65.00 pro gehaltene Lektion à zwei Stunden, CHF 25.00 für eine Stunde Zusatzarbeit und CHF 10.00 für eine Stunde Bonusarbeit (Akten der B._____ als Beschwerdegegnerin [Bg-act.] 44 f.).

E. 5.2

Mit Unfallmeldung vom 21. Dezember 2022 gab der Geschäftsführer an, die Beschwerdeführerin stehe mit der C._____ in einem Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % und einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche. Der Arbeitsvertrag sei befristet und der Arbeitseinsatz unregelmässig (Bg-act. 2).

E. 5.3

Gemäss Telefonnotiz der B._____ zum Telefongespräch vom 13. Februar 2023 gab der Geschäftsführer der C._____ an, die Beschwerdeführerin habe seit der Wintersaison 2017/2018 als Snowboardlehrerin für die C._____ gearbeitet, die Saison 2022/2023 wäre ihre sechste Saison gewesen. Sie habe in dieser Saison noch keinen einzigen Tag gearbeitet, zuerst wegen Schneemangels, nachher wegen des Unfalls. Er könne mit

- 10 - Bestimmtheit sagen, dass die Beschwerdeführerin mehr als acht Stunden pro Woche gearbeitet hätte. Während der Hochsaison, das heisst zwischen Weihnachten und Neujahr und dann ab Mitte Januar bis Ende Februar beziehungsweise anfangs März hätte sie jeweils rund zwanzig Stunden wöchentlich gearbeitet. Anfangs Januar gebe es kaum Nachfrage für Snowboardlektionen (Bg-act. 48).

E. 5.4

Für die Wintersaison 2021/2022 liegen die Wochenrapporte vor. Diese weisen die gearbeiteten Stunden wie in der nachfolgenden Tabelle aufgelistet aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Lektion zwei Arbeitsstunden umfasst und dass Zusatzarbeiten und Bonus jeweils einer Arbeitsstunde entsprechen. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die eingetragenen Stunden nicht immer deckungsgleich sind mit den arbeitgeberseits anerkannten und ausbezahlten Arbeitsstunden. Auf letztere wird bei Widersprüchen abgestellt. 06.-12. Dezember 2021 - - 13.-19. Dezember 2021 - - 20.-26. Dezember 2021

E. 5.5

Für die Wintersaison 2021/2022 befinden sich auch die Lohnabrechnungen bei den Akten. Diese bestätigen – wie die untenstehende Tabelle zeigt - die in den Wochenrapporten aufgeführten Arbeitszeiten, indem sie ebenfalls ein Total von 164 Arbeitsstunden ausweisen. Dezember 2021 17.5 Lektionen 2 x Bonus 37 Stunden Bg-act. 52 Januar 2022

E. 6

Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ am 22. August 2023 Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden. Sie beantragte, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und es seien ihr die gesetzlichen Leistungen zuzusprechen. In formeller Hinsicht beantragte sie die Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, zum Zeitpunkt ihres Unfalls sei sie aufgrund ihrer Anstellung bei der C._____ sowohl für Berufsunfälle als auch für Nichtberufsunfälle versichert gewesen. Aus den Akten gehe klar hervor, dass sie mit der C._____ eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als acht Stunden vereinbart habe. Darauf sei abzustellen. Aber selbst wenn die durchschnittliche Beschäftigung im vorausgegangenen Jahr berücksichtigt würde, ergäbe sich eine wöchentliche Arbeitszeit von über acht Stunden, weil nur auf den Zeitraum ihres Arbeitsverhältnisses in der Wintersaison 2021/2022

- 4 - abgestellt werden dürfe und die Sommermonate nicht einzubeziehen seien.

E. 6.1

Wie die B._____ zu Recht geltend macht, lässt sich aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 11. August 2022 nicht auf das beabsichtigte Arbeitspensum in der Wintersaison 2022/2023 schliessen, da es sich um einen Arbeitsvertrag auf Abruf ohne fixes Arbeitspensum und ohne garantierten Lohn handelt. Auch der Hinweis auf die Deckung für Nichtberufsunfälle bei einem Arbeitspensum von mehr als acht Stunden wöchentlich erlaubt keinerlei Schluss darauf, von welchem Umfang des Arbeitspensums die Vertragsparteien ausgingen (Bg-act. 44). Welche Absichten die Vertragsparteien für die Ausgestaltung dieses Arbeitsverhältnisses hatten, wird deutlich aus den Angaben des Geschäftsführers in der Unfallmeldung, deklarierte er dort doch einen Beschäftigungsgrad von 100 % und eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche (Bg-act. 2, Erwägung 5.2). Bestätigt wird dies durch die telefonischen Ausführungen, wonach die Beschwerdeführerin mit Sicherheit mehr als acht Stunden pro Woche gearbeitet hätte, während der Hochsaison zwischen Weihnachten und Neujahr und von Mitte Januar bis anfangs März rund zwanzig Stunden wöchentlich (Bg-act. 48, Erwägung 5.3). Es sind keinerlei Gründe ersichtlich, weshalb die Aussagen des Geschäftsführers nicht zutreffen sollten. Vielmehr erklärte die Beschwerdeführerin im Rahmen der IV-Früherfassung in Übereinstimmung mit den Aussagen des Geschäftsführers, für die Wintersaison 2022/2023 sei geplant gewesen, dass

sie nun die ganze Saison mit einem Arbeitspensum von 100 % arbeiten würde (Bg-act. 57.1, 57.2). Es kann deshalb mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin und ihr Arbeitgeber beabsichtigten, dass sie über die ganze Wintersaison 2022/2023 zur Verfügung stehen würde, wobei sie in der Hochsaison jeden Tag vor- und nachmittags arbeiten würde, in der Nebensaison sporadisch bei genügendem Gästeaufkommen. In den Wochenrapporten für die Saison 2021/2022 zeigt sich das vom Geschäftsführer beschriebene und für

- 14 - Skischulen typische Muster, wonach über Weihnachten/Neujahr und in den Schulferien maximal viele Arbeitseinsätze stattfinden können, während es anfangs und Mitte Dezember, im Januar und im März nur einzelne sind und das Arbeitsvolumen über die Osterfeiertage nochmals ansteigt. Bei der Beschwerdeführerin fällt auf, dass sie in der Saison 2021/2022 ihren ersten Einsatz erst in der Woche ab dem 20. Dezember 2021 und ihren letzten Einsatz bereits anfangs März hatte. Über die Osterfeiertage 2022 war sie nicht im Einsatz. Sie erklärt dies glaubhaft damit, dass sie in dieser Saison wiederholt krankheits- und unfallbedingt ausgefallen sei (Replik S. 7). So sagte sie denn auch im Rahmen der IV-Früherfassung aus, sie habe in den letzten vier Jahren aufgrund von Unfällen und Krankheiten keine ganze Saison mehr arbeiten können (Bg-act. 57.1). Die vorliegend relevante Wintersaison 2022/2023, welche unbestrittenermassen wie die Saison 2021/2022 neunzehn Wochen umfasste, wäre mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von Dezember 2022 bis Mitte März 2023 ähnlich verlaufen. In den vier Wochen danach hätte die Beschwerdeführerin wohl noch einige weitere Lektionen halten können, insbesondere während der Osterfeiertage. Daraus lässt sich schliessen, dass die Beschwerdeführerin für die Saison 2022/2023 beabsichtigte, mehr als in der vorangehenden Saison zu arbeiten (Erwägung 5.5), so dass sich eine durchschnittliche Arbeitszeit von mehr als 8,63 Stunden pro Woche ergeben hätte. Diese Sichtweise steht in Übereinstimmung damit, dass gemäss der Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 Ausfälle wegen Unfall und Krankheit zu ergänzen sind.

E. 6.2

Die Parteien sind sich einig, dass die durchschnittliche Beschäftigung in der dem Unfall vorausgegangenem Zeit ebenfalls zu berücksichtigen ist. Dabei sind nach der Rechtsprechung bei der Berechnung der Minimalgrenze von wöchentlich acht Arbeitsstunden nicht die

- 15 - vertraglichen Vereinbarungen zum Beschäftigungsgrad, sondern die konkret geleisteten Arbeitsstunden massgebend (Urteil des Bundesgerichts 8C_434/2014 vom 19. Dezember 2014 E.5).

E. 6.3

Die B._____ ist der Ansicht, es sei gestützt auf die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 auf die durchschnittliche Beschäftigung in der Zeit vor dem Unfall abzustellen, wobei sich die Berechnung über die letzten drei oder zwölf Monate vor dem Unfall erstrecke, je nach dem, was günstiger sei für die versicherte Person. Die B._____ errechnete so über die zwölf Monate von Dezember 2021 bis Dezember 2022 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 3.19 Stunden. Dem kann nicht gefolgt werden. Die B._____ verkennt, dass die Bemessungsmethode über drei oder zwölf Monate vor dem Unfall für Arbeitsverhältnisse gilt, welche zum Zeitpunkt des Unfalls weiterhin Bestand hatten. Diese Situation ist vorliegend nicht gegeben, hatte die Beschwerdeführerin

doch einen befristeten Vertrag, der auf das Ende der Wintersaison im April 2022 geendet hatte. Die B._____ übersieht, dass die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG 7/87 für solche Fälle eine spezifische Regel enthält. Diese besagt, dass bei befristeten Arbeitsverträgen für die Beurteilung der Deckung für Nichtberufsunfälle auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist. Vorliegend war der Vertrag der Beschwerdeführerin für die Wintersaison 2021/2022 unbestrittenermassen auf 19 Wochen befristet. In dieser Zeit arbeitete die Beschwerdeführerin wie bereits erwähnt insgesamt 164 Stunden, so dass eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 8,63 Stunden resultiert.

E. 6.4

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass gemäss der Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 vorliegend primär darauf abzustellen ist, welche Arbeitszeit für die Saison 2022/2023 arbeitnehmer- und arbeitgeberseits geplant war. Es hat sich gezeigt, dass

- 16 - die Beschwerdeführerin beabsichtigte, die gesamte Wintersaison durch möglichst viel zu arbeiten. Dies entspricht auch der arbeitgeberseitigen Erwartung mit der Angabe von einem Arbeitspensum von 100 % und zwanzig wöchentlichen Arbeitsstunden in der Hochsaison, was zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als acht Stunden führt. Weiter hat sich gezeigt, dass bei einem auf die Wintersaison befristeten Arbeitsverhältnis die Sommermonate, in denen die Tätigkeit als Snowboard- und Skilehrerin naturgemäss gar nicht ausgeübt werden kann, nicht mitberücksichtigt werden dürfen. Stellt man - wie dies die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 ebenfalls vorsieht - auf die Beschäftigung in der Zeit vor dem Unfall ab, so resultiert ausgehend von der Wintersaison 2021/2022 ebenfalls eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als acht Stunden. 7. Die B._____ beruft sich auf die Unfallmeldung der Beschwerdeführerin vom 12. Dezember 2022 an die Krankenkasse. Darin hatte die Beschwerdeführerin die Frage «Waren sie zum Zeitpunkt des Unfalls angestellt oder in Berufsausbildung?» mit «ja» beantwortet und bei der Arbeitszeit «weniger als 8 Std.» angekreuzt. In der Rubrik «Bemerkungen» hatte sie dazu erklärt, sie habe einen Saisonvertrag bei der C._____ vom 5. Dezember 2022 bis zum 16. April 2023, aber habe noch nicht acht Stunden in einer Woche gearbeitet. Dies macht deutlich, dass die Beschwerdeführerin die Frage ausschliesslich auf die bereits geleisteten Arbeitsstunden bezog und nicht auf die zu erwartenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden während der gesamten Wintersaison (Bg-act. 99). Die B._____ kann aus dieser Unfallmeldung somit nichts zu ihren Gunsten ableiten. 8. Somit ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit dem Unfall vom 9. Dezember 2022 auch für Nichtberufsunfälle versichert

- 17 - ist. Der angefochtene Einspracheentscheid ist rechtswidrig und die Beschwerde ist gutzuheissen. 9. Für das vorliegende Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben, da das kantonale Beschwerdeverfahren in unfallversicherungsrechtlichen Streitigkeiten grundsätzlich kostenlos ist (Art. 61 lit. a ATSG). 10. Die obsiegende Beschwerde führende Person hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG). Diese Bestimmung bezieht sich auf die Parteikosten, die im Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren stehen. Für das vorangehende Einspracheverfahren werden Parteientschädigungen in der

Regel nicht ausgerichtet (Art. 52 Abs. 3 ATSG). Ausnahmsweise kann nach der Rechtsprechung auch für das Einspracheverfahren eine Parteientschädigung zugesprochen werden, dies allerdings nur dann, wenn die Voraussetzungen für den unentgeltlichen Rechtsbeistand erfüllt sind (BGE 140 V 116 E.3.3; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 22 96 vom 24. Mai 2023 E.2.1). Vorliegend hat die Beschwerdeführerin keine unentgeltliche Rechtspflege beantragt und in den Akten finden sich auch keinerlei Hinweise auf Bedürftigkeit. Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin reichte eine Honorarvereinbarung vom 1. Januar 2023 und eine Honorarnote vom 30. Oktober 2023 über CHF 9'251.65 (inkl. Spesen und MWST) für einen Aufwand von 27.8 Stunden zu einem Stundenansatz von CHF 300.00 ein. Diese Honorarnote umfasst im Zeitraum vom 27. Dezember 2022 bis zum 2. Juni 2023 Arbeiten im Umfang von 12,3 Stunden, welche nicht mit dem vorliegenden Beschwerdeverfahren, sondern mit dem vorangehenden Einspracheverfahren in Zusammenhang stehen. Hierfür kann keine Entschädigung zugesprochen werden. Es verbleiben demnach 15,5

- 18 - Stunden für die Arbeiten ab dem 27. Juni 2023 im Rahmen des Beschwerdeverfahrens. Diese 15,5 Stunden erscheinen angesichts der geringen Komplexität des Falles - sowohl was den Sachverhalt als auch was das Rechtliche betrifft - als zu hoch. Eine Entschädigung wird daher nur für 12 Stunden gesprochen. Auch beim Stundenansatz von CHF 300.00 ist zu kürzen. Gemäss Art. 2 Abs. 2 Ziff. 1 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 der Verordnung über die Bemessung des Honorars der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (HV; BR 310.250) liegt der Tarifrahmen für Verfahren vor Gerichten im Kanton Graubünden bei CHF 210.00 bis CHF 270.00 pro Stunde. Bei 12 Stunden à CHF 270.00 ergibt sich ein Honorar von CHF 3'240.00, zuzüglich der Kleinspesenpauschale (3 %) von CHF 97.20, einen Aufwand von CHF 3'337.20 sowie zuzüglich Mehrwertsteuer (7,7 %) resultiert ein Total von CHF 3'594.20. In diesem Umfang hat die B._____ der Beschwerdeführerin einen Parteikostenersatz zu leisten. III. Demnach erkennt das Gericht:

E. 6.5

Lektionen

E. 7

Die B._____ beantragte mit Vernehmlassung vom 6. September 2023 die Abweisung der Beschwerde. Sie verwies auf die Begründung im angefochtenen Einspracheentscheid und ergänzte, bei der Berechnung der Minimalgrenze von wöchentlich acht Arbeitsstunden seien die konkret geleisteten Arbeitsstunden während der letzten drei oder zwölf Monate massgeblich, je nachdem, was günstiger sei für die Versicherte. Bezeichnenderweise habe die Beschwerdeführerin den Unfall zuerst bei ihrer Krankenversicherung gemeldet und dabei angegeben, die wöchentliche Arbeitszeit betrage weniger als acht Stunden beziehungsweise sie habe noch gar nicht gearbeitet. Aber auch wenn man auf den Vertrag abstellen würde, wäre nicht auf mehr als acht wöchentliche Arbeitsstunden zu schliessen, denn es sei keine fixe Arbeitszeit, sondern Arbeit auf Abruf ohne Garantie einer Mindestbeschäftigung vereinbart worden. Aus den Stundenrapporten der vorangehenden Wintersaison gehe entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin keine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als acht Stunden hervor.

E. 7.5

Lektionen Privat 2 x Bonus 17 Stunden Bg-act. 62 27. Dez. 2021 - 2. Jan. 2022

E. 8

Mit Replik vom 4. Oktober 2023 und mit Duplik vom 13. Oktober 2023 vertieften die Parteien ihre Standpunkte. Auf die weiteren Ausführungen in den Rechtsschriften und im angefochtenen Einspracheentscheid sowie auf die im Recht liegenden Beweismittel wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

- 5 - II. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. Angefochten ist der Einspracheentscheid der B._____ vom 22. Juni 2023. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) in Verbindung mit Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen diesen Entscheid Beschwerde erhoben werden. Das Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden ist aufgrund von Art. 57 ATSG und Art. 49 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG; BR 370.100) zur Beurteilung der Beschwerde sachlich zuständig. Auch die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ist gestützt auf Art. 58 Abs. 1 ATSG gegeben, hatte doch die Beschwerdeführerin ihren Wohnsitz zur Zeit der Beschwerdeerhebung im Kanton Graubünden. Als formelle und materielle Adressatin ist die Beschwerdeführerin vom angefochtenen Entscheid unmittelbar betroffen und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen gerichtlicher Überprüfung (Art. 59 ATSG). Überdies wurde die Beschwerde fristgerecht beim Verwaltungsgericht eingereicht (Art. 60 i.V.m. Art. 38 Abs. 1 und Abs. 4 lit. b ATSG) und auch die Form der Beschwerde entspricht den gesetzlichen Vorgaben (Art. 61 lit. b ATSG). Demzufolge ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Streitig und zu prüfen ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Leistungen der B._____ im Zusammenhang mit dem Autounfall vom 9. Dezember 2022. Mit dem angefochtenen Einspracheentscheid verneinte die B._____ ihre Leistungspflicht mit der Begründung, als Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als

- 6 - acht Stunden sei die Beschwerdeführerin nur für Berufsunfälle, nicht aber für Nichtberufsunfälle versichert. Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber geltend, es sei von einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als acht Stunden auszugehen. Bei der Beurteilung der streitigen Fragen ist der Sachverhalt zu berücksichtigen, der sich bis zum Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids am 22. Juni 2023 verwirklicht hat (BGE 142 V 337 E.3.2.2). Massgeblich ist dabei der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (BGE 146 V 51 E.5.1) und abzustellen ist auf diejenigen Rechtssätze, die bei der Erfüllung des zu Rechtsfolgen führenden Tatbestands Geltung hatten (BGE 141 V 657 E.3.5.1). Einig sind sich die Parteien darin, dass der Unfall vom 9. Dezember 2022 als Nichtberufsunfall zu qualifizieren ist. Einigkeit besteht auch dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der C._____ zum Zeitpunkt des Unfalls bestand, obwohl die Beschwerdeführerin die Arbeit nicht wie vereinbart am 5. Dezember 2022 hatte aufnehmen können. In ihrer Verfügung vom 2. Mai 2023 hatte die B._____ dies noch nicht klar bejaht, ging sie doch von einem Arbeits- und/oder Rahmenvertrag aus. Im angefochtenen Einspracheentscheid hatte sie diese Frage dann aber implizit bejaht, und im Rahmen des vorliegenden Verfahrens geht sie ausdrücklich davon aus, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Unfalls bestanden hatte (Vernehmlassung S. 5). Auf diese übereinstimmende Sichtweise kann abgestellt werden. Gemäss Art. 3 Abs. 1 UVG beginnt die Versicherung an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals Lohnanspruch besteht. Vorliegend fällt der Anfang des Arbeitsverhältnisses auf den 5. Dezember 2022, mithin auf den Tag, ab welchem sich

die Beschwerdeführerin für einen allfälligen Arbeitseinsatz auf Abruf zur Verfügung halten musste.

- 7 - 3. Der Unfallversicherer hat - soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt - die Versicherungsleistungen bei Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten zu erbringen (Art. 6 Abs. 1 UVG). Als Berufsunfälle gelten Unfälle, die dem Versicherten zustossen bei Arbeiten, die er auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführt, während der Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn er sich befugterweise auf der Arbeitsstätte oder im Bereich der mit seiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält (Art. 7 Abs. 1 UVG). Alle anderen Unfälle, bei denen keines dieser genannten Kriterien erfüllt ist, fallen unter den Begriff des Nichtberufsunfalls (Art. 8 Abs. 1 UVG). Für Nichtberufsunfälle sind nicht alle Arbeitnehmer versichert. Nicht unter die obligatorische Unfallversicherung fallen Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als acht Stunden beträgt (Art. 8 Abs. 2 UVG i.V.m. Art. 13 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallversicherung [UVV, SR 832.202]). Bei der Prüfung der Frage, ob unregelmässig Teilzeitbeschäftigte die Minimalgrenze von wöchentlich acht Arbeitsstunden erreichen, um für Nichtberufsunfälle versichert zu sein, kann nach der Rechtsprechung abgestellt werden auf die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87. Diese Empfehlung hat unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Versicherten Bedeutung, ist aber für den Richter nicht bindend (Urteil des Bundesgerichts 8C_587/2021 vom 4. Februar 2022 E.3.2, BGE 139 V 457 E.4.2). Vorliegend sind die Parteien übereinstimmend der Ansicht, dass auf die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 abzustellen sei. Darin kann ihnen gefolgt werden. 4. Die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 sieht folgende Grundsätze vor (<https://www.koordination.ch/fileadmin/files/ad-hoc/1987/87-07-2019.pdf>, besucht am 17. September 2024):

- 8 - Massgebend ist der Charakter der Anstellung vor dem Unfall und das, was von den Parteien für die folgende Zeit gewollt war. Es ist nach Möglichkeit die durchschnittliche Beschäftigung im dem Unfall vorausgegangenen Jahr zu betrachten. Bei befristeten Arbeitsverträgen ist für die Beurteilung der NBU-Deckung auf die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses abzustellen. NBU-Deckung besteht, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer mindestens 8 Stunden erreicht oder wenn die Wochen mit mindestens 8 Arbeitsstunden überwiegen. Für die Berechnung enthält die Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87 folgende Hinweise: 1. Die Berechnung erstreckt sich über die letzten 3 oder 12 Monate vor dem Unfall, wobei die [für den Versicherten] günstigere Variante zählt. 2. Nur ganze Wochen sind zu beachten. Fällt Beginn bzw. Ende der relevanten Periode (Ziff. 1) zwischen 2 Wochenenden, bleiben diese angebrochenen Wochen unberührt. 3. Sofern in der relevanten Periode (Ziff. 1) die Wochen mit tatsächlichen Arbeitseinsätzen überwiegen, kommen nur die Wochen mit tatsächlichen Arbeitseinsätzen in die Berechnung, das gilt auch für Wochen, in denen nur 1 Stunde gearbeitet wurde. 4. Vorab zählen die effektiven Arbeitsstunden. Lässt sich damit keine NBU-Deckung bewerkstelligen, werden tageweise Ausfallstunden wegen Unfall oder Krankheit durch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit - aufgerundet auf die nächste volle Stunde - ergänzt. Weitere Ergänzungen, z.B. wegen Militär, Feier- oder Urlaubstagen, sind nicht zulässig. 5. Bevor geprüft werden kann, wie das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin vor dem Hintergrund der Empfehlung der Ad-hoc-Kommission

Schaden UVG Nr. 7/87 zu beurteilen ist, muss geklärt werden, wie dieses Arbeitsverhältnis ausgestaltet war. Dies ergibt sich – wie nachstehend gezeigt wird – mit genügender Deutlichkeit aus den Akten. Auf die von der Beschwerdeführerin zum Beweis angebotene

- 9 - Befragung des Geschäftsführers der C._____ kann deshalb verzichtet werden (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 141 I 60 E.3).

E. 10

Lektionen Klasse 20 Stunden Bg-act. 70 07.-13. März 2022 2 Lektionen Privat 4 Stunden Bg-act. 71 14.-20. März 2022 - - 21.-27. März 2022 - - 28. März - 03. April 2022 - - 04. - 10. April 2022 - -

E. 11

17. April 2022 - - Aus dieser Zusammenstellung ergibt sich ein Total von 164 Arbeitsstunden. Die B._____ errechnete im angefochtenen Einspracheentscheid fälschlicherweise ein Total von 166 Arbeitsstunden. Die Abweichung ergibt sich daraus, dass die B._____ in der Woche vom 20. bis 26. Dezember 2021 (Bg-act. 62) die zwei Bonusstunden nicht berücksichtigte, dass sie in der Woche vom 31. Januar bis 6. Februar 2022 (Bg-act. 66) die Zusatzarbeit von einer Stunde ausser Acht liess, dass sie für die Woche vom 7. bis 13. Februar 2023 (Bg-act. 67) nur 23 statt 24 Stunden anrechnete und dass sie für die Woche vom 14. bis 20. Februar 2022 (Bg-act. 68) die zwei Stunden Zusatzarbeiten und vier Stunden Bonus fälschlicherweise je als Doppelstunden anrechnete. Auch die Beschwerdeführerin interpretiert die Stundenrapporte nicht überall korrekt. So fanden entgegen ihrer Ansicht in der Woche vom 31. Januar 2021 bis zum 6. Februar 2022 nicht elf, sondern drei Stunden beziehungsweise 1.5 Lektionen Klassenunterricht statt (Bg-act. 66). In der Woche vom 28. Februar bis am 6. März 2022 arbeitete sie nicht 64, sondern 20 Stunden bzw. 10 Lektionen. Zudem unterlief der Beschwerdeführerin dasselbe Missverständnis wie der B._____, indem sie die Bonus- und Zusatzstunden teilweise als Doppelstunden anrechnete.

- 12 -

E. 13

Stunden Bg-act. 54 Februar 2022 40.5 Lektionen 3 x Zusatzarbeiten 6 x Bonus 90 Stunden Bg-act. 53 März 2022 12 Lektionen 24 Stunden Bg-act. 55 Der B._____ unterlief auch bei der Interpretation der Lohnabrechnungen ein Fehler, indem sie für den Dezember 2021 von 17,5 Lektionen und zwei Bonusstunden auf 19,5 statt 37 Arbeitsstunden schloss (Bg-act. 52, Vernehmlassung S. 7) und so fälschlicherweise ein Total von nur 146,5 Stunden errechnete. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der Wintersaison 2021/2022 bei einer Saisondauer von 19 Wochen und einem Total an Arbeitsstunden von 164 bei 8,63 Stunden liegt. 6. Wie erwähnt gilt nach der Empfehlung der Ad-hoc-Kommission Schaden UVG Nr. 7/87, dass der Charakter der Anstellung vor dem Unfall massgebend ist und das, was von den Parteien für die folgende Zeit gewollt war. Weil sich vorliegend der Unfall ereignete, bevor die Beschwerdeführerin ihre Arbeit in der Wintersaison 2022/2023 aufnehmen konnte, kann nicht auf eine konkrete Arbeitstätigkeit unmittelbar vor dem Unfall abgestellt werden. Entscheidend ist somit in erster Linie, was von den Parteien für die Wintersaison 2022/2023 gewollt war.

- 13 -

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