

GR_GERICHTE ZR2 2025 35 vom 17. Dezember 2025

GR Gerichte, 2025-12-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_ZR2_2025_35

FR: GR_GERICHTE ZR2 2025 35 du 17 décembre 2025

IT: GR_GERICHTE ZR2 2025 35 del 17 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

Gegenstand der vorliegenden Klage bilden Leistungen aus einer Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung, zu denen auch Streitigkeiten aus Krankentaggeldversicherungen gehören. Derartige Versicherungen unterstehen gemäss Art. 2 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Aufsicht über die soziale Krankenversicherung (KVAG; SR 832.12) dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG; SR 221.229.1). Streitigkeiten aus solchen Versicherungen sind daher privatrechtlicher Natur (vgl. BGE 138 III 2 E. 1.1). Die Verträge gelten nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung als Konsumentenverträge (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_695/2011 vom 18. Januar 2012 E. 3.1), womit gemäss Art. 32 Abs. 1 ZPO für Klagen der Konsumentin oder des Konsumenten das Gericht am Wohnsitz oder Sitz einer der Parteien (lit. a) und bei Klagen der Anbieterin oder des Anbieters das Gericht am Wohnsitz der beklagten Partei (lit. b) zuständig ist. Gemäss Art. 7 ZPO können die Kantone für Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung ein Gericht bezeichnen, das als einzige kantonale Instanz zuständig ist. Im Kanton Graubünden entscheidet die Zweite zivilrechtliche Kammer des Obergerichts über Streitigkeiten aus einer Zusatzversicherung (Art. 6 Abs. 1 EGzZPO [BR 320.100] und Art. 63 Abs. 2 lit. b VRG [BR 370.100] i.V.m. Art. 10 Abs. 1 lit. b OGV [BR 173.010]). Das Schlichtungsverfahren entfällt (Art. 198 lit. f ZPO). Der Kläger hat seinen Wohnsitz in St. Moritz, weshalb das Obergericht örtlich und sachlich zuständig ist. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen nach Art. 59 ZPO unbestrittenermassen erfüllt sind, ist auf die Klage einzutreten. Der Streitwert liegt unter CHF 10'000.00, womit der Entscheid in einzelrichterlicher Kompetenz ergeht (Art. 6 Abs. 2 lit. a EGzZPO).

E. 4

/ 14 2. Der Kläger reduzierte in der Replik vom 23. Januar 2026 seine Forderung von CHF 8'592.75 auf CHF 7'770.10, je nebst Zins zu 5 % seit 18. März 2023. Im Differenzbetrag von CHF 822.65 gilt die Klage somit als zurückgezogen. 3.1. Wird ein Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (Art. 324a Abs. 1 OR). Durch schriftliche Abrede kann eine von dieser zwingenden Bestimmung abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Als schriftliche Abrede zur Abweichung von der gesetzlichen Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist namentlich der Ersatz durch Versicherungsdeckung denkbar, sofern die Leistungen mindestens gleichwertig sind. Im Bereich der Versicherung gegen die Risiken des Erwerbsausfalls wegen Krankheit oder

Unfall können die Parteien frei wählen, entweder eine Sozialversicherung für Taggelder abzuschliessen, die in Art. 67–77 KVG geregelt ist, oder eine dem VVG unterstehende Taggeldversicherung (BGE 141 III 112 E. 4.1). 3.2. Unbestritten ist, dass die C._____ AG Versicherungsnehmerin der Beklagten war (bzw. weiterhin ist) und der Kläger bei ihr im Rahmen seiner Anstellung bei der C._____ AG für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert war (bzw. ist). Die Parteien gehen beide von einer vertraglichen Wartefrist von 30 Tagen aus. Die Gleichwertigkeit der Versicherungsleistung mit der gesetzlichen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a Abs. 1 OR wird nicht infrage gestellt, weshalb darauf nicht weiter eingegangen zu werden braucht. Bestandteil des Versicherungsvertrags bilden unstreitig die Allgemeinen Bedingungen für die Kollektiv-Krankenversicherung, Ausgabe 2008 (act. B.15; nachfolgend: AB), und die Zusatzbedingungen für die Krankentaggeld-Versicherung, ebenfalls Ausgabe 2008 (act. B.16). Im Übrigen untersteht der kollektive Taggeldversicherungsvertrag zwischen der C._____ AG und der Beklagten dem VVG und, soweit dieses keine Vorschriften enthält, dem OR (vgl. Art. 100 Abs. 1 VVG).

E. 4.1

Gemäss der auch im Bereich des Versicherungsvertrags geltenden Grundregel von Art. 8 ZGB hat der Anspruchsberechtigte die Tatsachen zur "Begründung des Versicherungsanspruches" (Marginalie zu Art. 39 VVG) zu beweisen, 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

E. 4.2

Im Bereich der kollektiven Krankenversicherung spricht Art. 95a VVG demjenigen, zu dessen Gunsten die Versicherung abgeschlossen worden ist, mit dem Eintritt der Krankheit ein selbständiges Forderungsrecht gegen das Versicherungsunternehmen zu. Diese Bestimmung ist zwingender Natur (Art. 97 VVG). Schliesst der Arbeitgeber also eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab, so ist der Arbeitnehmer gegenüber dem Versicherer für die Versicherungsleistung anspruchsberechtigt. Dieser Vertrag (oder, richtiger, die Art seines Vollzugs) kann mit einem echten Vertrag zu Gunsten Dritter verglichen werden: Der Dritte verfügt über ein eigenes Forderungsrecht gegen den Versprechenden und kann die Erfüllung fordern, sobald die Forderung fällig ist; der Schuldner kann sich ausserdem nur entbinden, indem er seine Leistung dem Dritten erbringt (Art. 112 Abs. 2 OR). Der Versicherte wird jedoch nicht Vertragspartei und folglich ist immer der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) Schuldner der Versicherungsprämien (BGE 141 III 112 E. 4.3).

E. 4.3

Das Bundesgericht definiert den Versicherungsfall als Verwirklichung der Gefahr, gegen welche die Versicherung abgeschlossen worden ist. Bei Krankentaggeldversicherungen qualifiziert nicht die Krankheit als Versicherungsfall, sondern erst die Arbeitsunfähigkeit (BGE 142 III 671 E. 3.6; 129 III 510 E. 3.2). Die Parteien gehen beide davon aus, dass der krankheitsbedingte Eintritt der Arbeitsunfähigkeit einen Versicherungsfall bildet. Auch hinsichtlich des Umfangs der Arbeitsunfähigkeit stimmen die Parteidarstellungen überein. Demzufolge trat die Arbeitsunfähigkeit erstmals am 30. September 2020 zu 100 % ein, dauerte bis am

E. 5

/ 14 vertraglichen Leistung berechtigen oder die den Versicherungsvertrag gegenüber dem Anspruchsberechtigten unverbindlich machen (BGE 148 III 105 E. 3.3.1).

E. 5.1

Während der Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und damit der Versicherungsfall von der Beklagten nicht bestritten werden, beruft sich diese auf den Deckungsausschluss gemäss Art. 4 Ziff. 2 lit. a AB. Gemäss dieser Vertragsklausel bleiben Krankheiten und Unfälle "welche bei Beginn des Vertrages oder bei Arbeitsantritt (nach Beginn des Vertrages) bereits eine ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit bewirken" von der Versicherung ausgeschlossen, "bis die

6 / 14 versicherte Person ihre Arbeitsfähigkeit vollständig wieder erlangt hat". Und weiter: "Die Arbeitsaufnahme beim Versicherungsnehmer im Rahmen des arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungspensums gilt nur dann als vollständige Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, wenn dieses Beschäftigungspensum 100 % beträgt und die versicherte Person mindestens während 20 Tagen ohne Unterbruch voll arbeitsfähig ist" (act. B.15). Nach Art. 4 Ziff. 2 lit. a AB ist somit die Versicherungsdeckung für die am 30. September 2020 eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausgeschlossen, sofern der zwischen dem Kläger und der C._____ AG zuvor abgeschlossene Arbeitsvertrag (act. B.2) zu diesem Zeitpunkt bereits beendet war. Diesfalls hätte nämlich die Arbeitsunfähigkeit zu Beginn des am 4. November 2020 neu abgeschlossenen Arbeitsvertrags bereits vorbestanden.

E. 5.2

Zwischen den Parteien ist strittig, ob zwischen der C._____ AG und dem Kläger zwischen 2018 und 2022 mehrere Arbeitsverträge jeweils für die Wintersaison bestanden haben oder vielmehr ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsvertrag bestanden hat. Der Kläger behauptet, er sei seit dem Jahr 2018 bei der C._____ AG als Schneesportlehrer und Trainingsleiter angestellt. Der Arbeitsvertrag sei auf unbestimmte Dauer abgeschlossen worden, wobei die Arbeitstätigkeit und auch der Lohnanspruch sich vereinbarungsgemäss lediglich auf die jeweilige Wintersaison beziehen würden. Werde das Arbeitsverhältnis nicht von einer Partei gekündigt, so laufe die Anstellung ab der folgenden Wintersaison zu den gleichen Bedingungen weiter. Die Beklagte behauptet demgegenüber, es seien saisonweise jeweils befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden bzw. der Arbeitsvertrag sei nach der Wintersaison 2019/2020 aufgelöst worden. Im Zeitpunkt des Beginns des neuen Arbeitsverhältnisses im Winter 2020/2021 habe keine Versicherungsdeckung für die Arbeitsunfähigkeit bestanden, da in diesem Zeitpunkt eine Krankheit vorgelegen habe, die bereits bei Anstellungsbeginn eine ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit bewirkt habe.

E. 5.3

Die Darstellung der Beklagten leidet bereits im Ausgangspunkt an einem Widerspruch. So gab die Beklagte noch im Schreiben vom 5. April 2023 zu, dass die Parteien am 29. Oktober 2019 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten. Sie stellte sich dabei auf den Standpunkt, dass dieser Vertrag in der Folge entweder einvernehmlich aufgehoben oder durch eine der Parteien gekündigt worden sei (act. B.18, S. 1 unten). In der Klageantwort brachte die Beklagte dann vor, es lasse sich trotz der gewählten Formulierung im Vertrag "nicht effektiv auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis schliessen". Vielmehr ergebe

7 / 14 sich aus dem Gesamtkontext ein jeweils befristetes Arbeitsverhältnis mit Absichtserklärung eines erneuten Vertragsschlusses. Im Anschluss folgte sie wiederum, es sei naheliegend, dass die C._____ AG einen weiteren Arbeitsvertrag mit dem Kläger abschliessen wollte, nachdem sie den vorherigen Vertrag vom 29. Oktober 2019 "wohl im gegenseitigen Einverständnis formlos beendet hatten" (act. A.2, Ziff. 21). Die Beklagte nimmt einerseits auf die jeweilige Wintersaison befristete Arbeitsverträge und andererseits einen unbefristeten, aber jeweils nach Ende der Wintersaison aufgelösten Arbeitsvertrag an, was sich gegenseitig jedoch ausschliesst: Entweder ist der Arbeitsvertrag auf die Wintersaison befristet, so dass er mit Ablauf der betreffenden Wintersaison automatisch endet (vgl. Art. 334 Abs. 1 OR), oder der Arbeitsvertrag ist unbefristet, so dass er, soll er nach Ende der Wintersaison endigen, von einer der Vertragsparteien entsprechend gekündigt (vgl. Art. 335 Abs. 1 OR) oder dann von beiden Vertragsparteien einvernehmlich aufgelöst werden muss. Indem die Beklagte sowohl von einem befristeten als auch von einem unbefristeten Arbeitsvertrag ausgeht, ohne diese Behauptungen in ein Eventualverhältnis zu stellen, fehlt es ihrer Einwendung, der Arbeitsvertrag sei beendet und erst nach Beginn der Krankheit Ende 2020 wieder begründet worden, an der Schlüssigkeit, um sie überhaupt zu berücksichtigen. 6.1. Ob der Kläger und die C._____ AG befristete Arbeitsverträge oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, ist eine Frage der Vertragsauslegung. Ziel der Vertragsauslegung ist es in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Steht eine tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum. Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips normativ auszulegen. In erster Linie nach dem übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien; soweit sich dieser nicht (mehr) ermitteln lässt, ist der Vertrag normativ nach dem Vertrauensgrundsatz auszulegen, d.h. so wie er nach dem Wortlaut und den gesamten Umständen nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr verstanden werden durfte und musste (statt vieler BGE 151 III 269 E. 2.2). 6.2. Die Beklagte selbst ist nicht Partei des Arbeitsverhältnisses, beruft sich folglich als Dritte auf den Vertragsinhalt und bringt vor, die C._____ AG habe ihr gegenüber bestätigt, von mehreren befristeten Arbeitsverträgen auszugehen. Sie macht damit eine tatsächliche Willensübereinstimmung geltend und offeriert dazu als Beweis eine Notiz über ein Telefonat, welches ihre Mitarbeiterin D._____ mit

8 / 14 E._____, dem Geschäftsführer der C._____ AG, am 19. September 2023 geführt haben soll. In dieser Notiz wird festgehalten, dass gemäss Aussage von E._____ der Passus mit der unbestimmten Dauer in den Verträgen drinnen bleibe, damit sich die C._____ AG absichern könne, falls mal vergessen werde, einen neuen Vertrag zu machen. In der Vergangenheit seien die Verträge nicht jährlich erneuert worden und damit hätten sie schlechte Erfahrungen gemacht. Laut dem Geschäftsführer seien die jährlichen Saisonverträge jedoch befristete Verträge (act. C.2). Wie diese Aussagen von E._____ zustande kamen, insbesondere welche Fragen D._____ genau stellte, geht aus der Telefonnotiz nicht hervor. Offen bleibt auch, wie präzise die Notiz die Antworten von E._____ wiedergibt, was dieser mit dem Begriff "befristet" genau meinte und wie das mit der beabsichtigten Absicherung zusammenpasst. Im Dunkeln bleiben auch die Umstände der Kontaktierung. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Beklagte Druck auf E._____ ausübte, ihn zu einer bestimmten Aussage drängte oder auch nur Suggestivfragen stellte. Angesichts dieser Unklarheiten vermag die Telefonnotiz die Behauptung, dass die

C._____ AG tatsächlich nur befristete Verträge abschliessen wollte, zum Vornherein nicht zu beweisen. Abgesehen davon bedürfte es für die Annahme eines entsprechenden tatsächlichen Konsenses auch des Nachweises, dass auch der Kläger den Arbeitsvertrag als befristet verstanden hat. Dazu hat die Beklagte weder substantiierte Tatsachenbehauptungen aufgestellt noch Beweise offeriert. Dass der Kläger und die C._____ AG befristete Arbeitsverträge abschliessen wollten, ist somit nicht erwiesen. 6.3. Nach dem Wortlaut aller vier im Recht liegenden Arbeitsverträge zwischen dem Kläger und der C._____ AG (act. B.1 – B.4) wird unter Ziffer 1 "Anstellung und Dauer" zunächst als Anstellungstermin bzw. als Arbeitsdaten jeweils die Wintersaison spezifiziert und vermerkt, die genauen Daten würden nach Absprache festgelegt. Sodann wird in allen Verträgen übereinstimmend festgehalten: "Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Die Anstellungstätigkeit und somit auch der Lohnanspruch beziehen sich jedoch lediglich auf die jeweilige Wintersaison. Wird das Arbeitsverhältnis gemäss Ziff. 4 dieses Vertrages von einer der Parteien nicht gekündigt, so läuft die Anstellung ab der folgenden Wintersaison zu den gleichen Bedingungen weiter." (act. B.1 – B.4, jeweils Ziff. 1). In Ziffer 4 mit dem Titel "Probezeit/Kündigung" werden sodann die Modalitäten der Probezeit und der Kündigung nach der Probezeit detailliert geregelt. Die Kündigung bedarf der Schriftform, wobei die Kündigungsfrist (nach Ablauf der Probezeit) einen Monat beträgt und der Kündigungstermin das Ende eines jeden Kalendermonats ist. Schliesslich heisst es in der betreffenden Klausel: "Wird das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, so gilt dieser Vertrag ab der nächsten Wintersaison zu den gleichen

E. 9

/ 14 Bedingungen; die genauen Arbeitsdaten werden jeweils im Personalblatt für jede Saison angegeben und gelten als Vertragsbestandteil" (act. B.1 – B.4, jeweils Ziff. 4). Im Vertragstext ist also mehrfach ausdrücklich festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, durch Kündigung beendet und ohne Kündigung entsprechend fortgesetzt wird. Der Wortlaut spricht also dafür, dass die Vertragsbeziehung nicht mit Ablauf eines bestimmten Datums enden sollte, sondern dass sich die Parteien so lange binden wollten, bis die eine der anderen den Vertragsauflösungswillen anzeigen würde. 6.4. Die Beklagte ist der Ansicht, der vom Kläger zitierte Hinweis auf den Abschluss eines Vertrags auf unbestimmte Dauer sei lediglich im Sinne einer Absichtserklärung zu verstehen, in der kommenden Wintersaison erneut einen Arbeitsvertrag abzuschliessen. Dieses Argument überzeugt nicht, denn die betreffenden Abschnitte enthalten keine Hinweise, dass sie als blosser Absichtserklärungen verstanden werden und keine Rechtswirkungen zeitigen sollten. Die Beklagte verweist zudem auf Ziffer 2, worin festgehalten sei, dass der "[...] Arbeitnehmer bestätigt, während seiner befristeten Anstellungsdauer in der Wintersaison kein Militär- und Zivildienst verrichten zu müssen [...]" (act. B.1 – B.4, jeweils Ziff. 2). Die Worte "befristete Anstellungsdauer" stehen hier im Widerspruch zum vorerwähnten Wortlaut in den Ziffern 1 und 4. Allerdings kommt den Formulierungen in den Ziffern 1 und 4, welche spezifisch die Anstellungsdauer betreffen, für die vorliegend umstrittene Frage mehr Gewicht zu als Ziffer 2, die den "Lohn" und damit einen anderen Aspekt des Arbeitsverhältnisses regelt. Dies spricht dafür, dass sich die Wendung "befristete Anstellungsdauer" in Ziffer 2 nur auf die eigentliche Zeit der Arbeitstätigkeit bezieht, welche bei einem Schneesportlehrer naturgemäss jeweils im Winter liegt, was sich mit der Regelung in Ziffer 1 deckt, wonach der Arbeitsvertrag zwar unbefristet ist, sich die Anstellungstätigkeit und auch der Lohnanspruch aber lediglich auf die jeweilige Wintersaison beziehen. Auch in systematischer Hinsicht ist somit von einem

unbefristeten Arbeitsvertrag auszugehen. 6.5. Nach der Rechtsprechung gilt der Arbeitsvertrag in allen Fällen, in denen der Wille der Vertragsparteien zur Befristung nicht bestimmt und unzweideutig zum Ausdruck kommt, als unbefristet. Die Beweislast für die Befristung des Vertrags liegt bei der Partei, die daraus Rechte ableitet (BGE 145 V 188 E. 5.1.2; 143 V 385 E. 4.4). Wie erwähnt, ist der Wille zur Befristung vorliegend nicht nachgewiesen und legen Wortlaut und Systematik der Vertragsurkunden nach Treu und Glauben einen unbefristeten Arbeitsvertrag nahe. Die von der Beklagten vorgetragene Elemente sind für sich genommen wie auch in ihrer Gesamtheit zu wenig stark, als dass auf

E. 9.1

Gemäss Art. 114 lit. e ZPO ist das Verfahren bei Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung kostenlos. Für das vorliegende Klageverfahren werden folglich keine Gerichtskosten erhoben.

E. 9.2

Die Parteientschädigung als Teil der Prozesskosten wird der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden diese nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Aufgrund des Klagerückzugs im Umfang von rund CHF 800.00 ist der Kläger diesbezüglich als unterliegend zu betrachten. Im Übrigen obsiegt er. Der Kläger ist somit im Umfang von 1/10 als unterliegend und im Umfang von 9/10 als obsiegend zu betrachten. Gestützt auf die sogenannte Bruchteilverrechnungsmethode ist für die Berechnung der Parteientschädigung nur vom Aufwand der mehrheitlich obsiegenden Partei auszugehen (vgl. Urteil des Kantonsgerichts von Graubünden ZK2 21 9 vom 2. Februar 2022 E. 5.4 m.w.H.). Gemäss der eingereichten Honorarvereinbarung wurde ein Stundenansatz von CHF 280.00 vereinbart, welche der Kläger zu bezahlen hat, sofern nicht eine Rechtsschutzversicherung die Auslagen übernimmt (act. B.30). Vorliegend ist nicht klar, inwiefern eine Rechtsschutzversicherung die Kosten übernimmt. Es kann somit nicht auf die

E. 10

/ 14 eine Befristung geschlossen werden könnte. Insbesondere auch der Umstand, dass nach dem Arbeitsvertrag der Kläger nur im Winter arbeitet und Lohn bezieht und die Hauptpflichten während des Sommers ruhen, bedeutet nicht ohne Weiteres, dass der Arbeitsvertrag befristet wäre. Auch in solchen Situationen kann es nämlich im Interesse sowohl des Arbeitnehmers als auch der Arbeitgeberin sein, einen unbefristeten Arbeitsvertrag einzugehen. So bietet der unbefristete Vertrag dem Arbeitnehmer eine erhöhte Sicherheit dafür, dass er in der nächsten Saison weiterbeschäftigt wird, während die Arbeitgeberin umgekehrt weniger Aufwand für Administration und Rekrutierung hat. Gründe für beide Seiten können Planungssicherheit oder der Wunsch sein, auch über eine Saison hinaus zusammenarbeiten zu wollen. Dass die unbefristete Vertragsdauer vorliegend insbesondere auch im Interesse der C._____ AG war, bestätigt die von der Beklagten eingereichte Telefonnotiz vom 19. September 2023 (act. C.2). Wie bereits erwähnt, soll laut dieser Notiz der Geschäftsführer der C._____ AG, E._____, gesagt haben, dass der Passus mit der unbestimmten Dauer in den Verträgen drin bleibe, damit sich die C._____ AG absichern könne, falls "vergessen" werde, mal einen neuen Vertrag zu errichten. Auch mit Blick auf den Vertragszweck bestehen somit keine schlüssigen Hinweise, dass sich der Kläger und die C._____ AG nicht auf unbestimmte Zeit vertraglich binden wollten. 7.1. Ob in einer länger dauernden Arbeitsunterbrechung eine förmliche Auflösung des

Arbeitsverhältnisses zu erblicken ist, hängt entscheidend vom Parteiwillen ab, das heisst davon, wie die Vertragsparteien selber die Folgen der Abwesenheit aufgefasst haben. Entscheidend ist namentlich, ob der Arbeitgeber die Unterbrechung der Arbeitstätigkeit wirklich als definitive Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Wiederaufnahme als Neubeginn und nicht als Fortführung des alten Arbeitsverhältnisses betrachtete, und ob es ebenso der Wille des Arbeitnehmers war, das Arbeitsverhältnis gänzlich aufzugeben und anderswo eine Anstellung zu suchen, das heisst mit der Wiederaufnahme ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. In diesem Sinne betrachtete das Bundesgericht Saisonarbeitsverhältnisse, die von Dezember bis Januar unterbrochen werden, als einheitliche Arbeitsverhältnisse (BGE 101 Ia 463 E. 2; Urteil des Kantonsgerichts von Graubünden ZF 05 46 vom 31. Oktober 2005 m.w.H.). 7.2. Im Unterbruch der Arbeitsleistung während des Sommers kann vorliegend keine Auflösung des Arbeitsvertrags gesehen werden. Zwar erscheint es nicht erforderlich, vor jeder Wintersaison einen neuen Arbeitsvertrag abzuschliessen, wenn bereits der erste Arbeitsvertrag vom 11. Oktober 2018 auf unbestimmte Dauer abgeschlossen wurde. Doch fällt auf, dass der zeitlich zweite Arbeitsvertrag vom

E. 11

/ 14 29. Oktober 2019 gegenüber dem ersten Arbeitsvertrag vom 11. Oktober 2018 Änderungen aufweist: In Ziffer 1 wurde ein Abschnitt betreffend die interne Ausbildung aufgenommen, unter Ziffer 2 wurde ein Abschnitt betreffend Entlohnung der Morgentrainings mit CHF 60.00 gestrichen und in Ziffer 5 wurde ein Konkurrenzverbot neu festgeschrieben (act. B.1 und B.2). Eine Anpassung erfuhr auch der Vertrag vom Oktober 2021: In Ziffer 3 wurde der Preis für den zusätzlich zu erwerbenden Pullover gesenkt (act. B.4). Der neuerliche Abschluss des Arbeitsvertrags zu Beginn der Wintersaison war womöglich durch diese inhaltlichen Anpassungen motiviert. Aber auch ohne solche inhaltlichen Anpassungen bleibt es den Parteien eines unbefristeten Arbeitsvertrags, der auf Arbeitsleistungen jeweils während einer bestimmten Jahreszeit gerichtet ist, unbenommen, jeweils zu Beginn der jeweiligen Jahreszeit eine neue Vertragsurkunde zu unterzeichnen, um so den Vertragswillen zu bestätigen und allfällige Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Aus der Unterzeichnung neuer Vertragsurkunden zu Beginn der Wintersaison kann somit nicht ohne Weiteres darauf geschlossen werden, dass der Arbeitsvertrag zuvor beendet worden wäre. 7.3. Auch der Umstand, dass der Kläger von Mai bis September 2020 bei der F. _____ AG in einem 100 % Pensum angestellt gewesen war, bedeutet nicht, dass zuvor der Arbeitsvertrag mit der C. _____ AG aufgelöst worden wäre. Wenn die Parteien ausdrücklich einen Unterbruch der Arbeitstätigkeit und des Lohnanspruchs während des Sommers vertraglich vorgesehen haben, wie die Parteien vorliegend in Ziffer 1 des Arbeitsvertrags, schliesst der Fortbestand des Vertragsverhältnisses eine anderweitige Arbeitstätigkeit während dieser Zeit nicht aus. Es ist typisch für Teilzeitanstellungen, dass der Arbeitnehmer die Zeit, in welcher der eine Arbeitgeber ihn nicht beansprucht, für einen anderen Arbeitgeber einsetzt, um Einkommen zu kumulieren und den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Aus sukzessiven Arbeitseinsätzen für verschiedene Arbeitgeber gleich auf einen Beendigungswillen zu schliessen, ginge deshalb zu weit. Entsprechendes gilt schliesslich für das Argument, das die Beklagte aus Ziffer 6 des Arbeitsvertrags zieht. Gemäss dieser Ziffer ende, so die Beklagte, die Unfallversicherung sowohl gemäss vertraglicher Bestimmung als auch von Gesetzes wegen mit dem Ablauf des 30. Tages nach Ende des Gehaltsanspruchs. Es bestätige sich auch hier, dass das Arbeitsverhältnis an den Lohnanspruch geknüpft sei, bzw. keine Arbeitnehmereigenschaft mehr vorliege, wenn (seit

30 Tagen) kein Lohnanspruch mehr bestehe. Der Kläger habe im Sommer gegenüber der C._____ AG keinen Anspruch auf Lohn, weshalb er im Sommer nicht angestellt sei und somit ein auf die jeweilige Wintersaison befristeter Arbeitsvertrag vorgelegen habe. Die zitierte Bestimmung sieht ausschliesslich eine Koppelung der Unfallversicherung – nicht

E. 12

/ 14 des gesamten Arbeitsverhältnisses – an den Lohnanspruch vor. Selbst wenn die Unfallversicherung während des Sommers ruhen würde, hiesse dies somit nicht gleich, dass der Arbeitsvertrag als Ganzes aufgelöst würde. 8. Zusammengefasst ist festzuhalten, dass in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der C._____ AG kein tatsächlicher Konsens nachgewiesen ist und der Vertrauensgrundsatz für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis spricht. Für eine vorzeitige (einseitige oder einvernehmliche) Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegen keine konkreten Hinweise vor. Daraus folgt, dass die Arbeitsunfähigkeit des Klägers während des Anstellungsverhältnisses bei der C._____ AG und nicht, wie von der Beklagten vorgebracht, davor begann. Der Deckungsausschluss gemäss Art. 4 Ziff. 2 lit. a AB greift somit nicht. Was die Höhe des geschuldeten Taggelds betrifft, einigten sich die Parteien im Laufe des Verfahrens auf einen Taggeldansatz von CHF 24.55 pro Tag und dementsprechend auf eine Entschädigung von total CHF 7'770.08 (act. A.3 Rz. 26; act. A.4 Rz. 17). In diesem Umfang schuldet die Beklagte dem Kläger Krankentaggeldleistungen. Auf den Betrag kommt, wie vom Kläger beantragt, Verzugszins von 5 % ab dem 18. März 2023 hinzu, nachdem die Beklagte ihre Leistungspflicht mit Schreiben vom 17. März 2023 definitiv ablehnte und damit die Verzugsfolgen auslöste (Art. 104 Abs. 1 i.V.m. Art. 108 Ziff. 1 OR analog; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_58/2019 vom 13. Januar 2020 E. 4.1).

E. 13

/ 14 eingereichte Honorarvereinbarung abgestellt werden. Vielmehr ist vom mittleren Stundenansatz von CHF 240.00 auszugehen (Art. 3 Abs. 1 Honorarverordnung [HV; BR 310.250]). Da der Rechtsvertreter des Klägers keine Honorarnote eingereicht hat, ist der zu entschädigende Aufwand praxisgemäss zu schätzen. Im vorliegenden Fall erscheint ein Aufwand von rund 24 Stunden angemessen, was einem Honorar von CHF 5'760.00 entspricht. Unter Berücksichtigung der Spesen (3%) und der Mehrwertsteuer (8.1%) ergibt sich ein Betrag von insgesamt CHF 6'413.35. Nach der erwähnten Bruchteilverrechnungsmethode schuldet die Beklagte dem Kläger folglich eine Entschädigung von gerundet CHF 5'000.00 (= 8/10 von CHF 6'413.35).

E. 14

/ 14 Es wird erkannt:

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