

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2024.00048

vom 19. Dezember 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-12-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_KK.2024.00048

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2024.00048 du 19 décembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2024.00048 del 19 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Streitigkeiten aus einer Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung unterstehen gemäss Art. 2 Abs. 2 Satz

E. 1.2

Das Sozialversicherungsgericht ist als einzige kantonale Gerichtsstanz für Klagen über Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) zuständig (Art.

E. 1.3

Gemäss Art.

E. 1.4

Der Beweis gilt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dann als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Dabei wird keine absolute Gewissheit verlangt, sondern es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 148 III 105 E. 3.3.1 mit Hinweisen).

E. 1.5

Ausnahmen vom Regelbeweismass der vollen Überzeugung ergeben sich zum einen aus dem Gesetz selbst, zum andern sind sie durch Rechtsprechung und Lehre herausgearbeitet worden. Den Ausnahmen, in denen rechtsprechungs gemäss keine volle Überzeugung verlangt wird, sondern eine überwiegende Wahrscheinlichkeit genügt, liegt die Überlegung zugrunde, dass die Rechtsdurchsetzung nicht an Beweisschwierigkeiten scheitern darf, die typischerweise bei bestimmten Sachverhalten auftreten. Die Beweiserleichterung setzt demnach nach der Formulierung des Bundesgerichts eine Beweisnot voraus. Diese Voraussetzung ist gemäss Bundesgericht erfüllt, wenn ein strikter Beweis nach der Natur der Sache nicht möglich oder nicht zumutbar ist, insbesondere wenn die von der beweisbelasteten Partei behaupteten Tatsachen nur mittelbar durch Indizien bewiesen werden können. Hingegen liegt eine Beweisnot nicht schon darin begründet, dass eine Tatsache, die ihrer Natur nach ohne weiteres dem unmittelbaren Beweis zugänglich wäre, nicht bewiesen werden kann, weil der beweisbelasteten Partei die Beweismittel fehlen. Blosser Beweisschwierigkeiten im konkreten Einzelfall können demnach nicht zu einer Beweiserleichterung führen. Mit diesen Erwägungen hat das Bundesgericht auf eine behauptete Arbeitsunfähigkeit das ordentliche Beweismass der vollen Überzeugung als anwendbar erklärt, da eine solche mit einem entsprechenden Zeugnis bewiesen werden

könne (BGE 148 III 105 E. 3.3.1 mit Hinweisen).

Ausnahmen vom Regelbeweismass des strikten Beweises, in denen eine über wiegende Wahrscheinlichkeit als ausreichend betrachtet wird, ergeben sich einerseits aus dem Gesetz selbst, andererseits sind sie durch Rechtsprechung und Lehre herausgearbeitet worden. Den Ausnahmen liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Rechtsdurchsetzung nicht an Beweisschwierigkeiten scheitern darf, die typischerweise bei bestimmten Sachverhalte n auftreten (BGE 130 III 321 E. 3.2). Die Beweiserleichterung setzt demnach eine «Beweisnot» voraus. Diese Voraus setzung ist erfüllt, wenn ein strikter Beweis nach der Natur der Sache nicht möglich oder nicht zumutbar ist, insbesondere wenn die von der beweisbelasteten Partei behaupteten Tatsachen nur mittelbar durch Indizien bewiesen werden können. Die entsprechenden Überlegungen gelten unabhängig davon, welche Partei beweisbelastet ist. Das Bundesgericht hat denn auch in Bezug auf den vom Versicherer zu erbringenden Beweis der absichtlichen Herbeiführung des ver sicherten Ereignisses (Art. 14 VVG) entschieden, dass der Versicherer sich eben falls auf eine Reduktion des Beweismasses auf den Grad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit berufen kann, wenn der strikte Beweis nach der Natur der Sache nicht möglich beziehungsweise nicht zumutbar ist. Diese Beweis erleichterung soll auch für den Beweis der absichtlichen Herbeiführung des Versicherungsfalls (mit oder ohne Täuschungswille, der naturgemäss nur schwierig zu erbringen ist) gelten (Urteil des Bundesgerichts 4A_382/2014 vom 3. März 2015 E. 5.3; vgl. auch BGE 148 III 134).

2.

E. 2

des Bundesgesetzes betreffend die Aufsicht über die soziale Krankenversicherung (Krankenversicherungsaufsichtsgesetz, KVAG) dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz, VVG). Sie sind privatrechtlicher Natur (BGE 138 III 2 E. 1.1). Kollektive Krankentaggeldversicherungen werden vom Bundesgericht wie alle weiteren Taggeldversicherungen in ständiger Praxis unter den Begriff der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung sub sumiert (BGE 142 V 448 E. 4.1).

E. 2.1

mit Hinweisen; vgl. auch BGE 142 V 448 E. 4.1).

Diese Bestimmung betrifft indes nur die Gerichtskosten, nicht jedoch die Parteientschädigung an die Gegenpartei (in BGE 137 III 47 nicht publizierte E. 2.2.1 des Urteils des Bundesgerichts 4A_194/2010 vom 17. November 2010). 7.2

Der nicht durch einen externen Rechtsanwalt vertretenen und im Umfang von rund 94 % obsiegenden Beklagten (gemessen am eingeklagten Betrag von Fr. 54'750.40) steht praxismässig keine Parteientschädigung zu (BGE 133 III 439 E. 4). Auch dem im Umfang von rund 6

% obsiegenden, nicht anwaltlich vertretenen Kläger ist

keine reduzierte Entschädigung zuzusprechen, da sein Arbeitsaufwand und seine Umtriebe im vorliegenden Verfahren nicht den Rahmen dessen überschritten, was der Einzelne zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung seiner persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (BGE 129 V 113 E. 4 m.w.H.; vgl. auch BGE 144 V 280 E. 8.2.2; Urteil des

Bundesgerichts 9C_340/2012 vom 8. Juni 2012 E. 3.1). Das Gericht erkennt:

E. 2.2

Demgegenüber stellte sich die Beklagte auf den Standpunkt (Urk. 9), sie habe von der Arbeitgeberin die Meldung erhalten, dass der Kläger der Personengruppe 2 gemäss Kollektivvertrag unterstanden habe, für welche nur eine 60-tägige Leistungsdauer gelte. Dies sei jedoch zu korrigieren, da der Einsatzvertrag dem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag der Z. ___ und nicht dem GAV Personalverleih unterstellt sei (S. 3 f.) . Ausserdem sei gemäss Einsatzvertrag ein Basisstundenlohn von Fr

24.96 versichert. Gemäss Rahmenvertrag seien Gratifikationen, Zulagen oder Überzeit nicht bei ihr versichert. Ein 13.

Monatslohn sei nicht vereinbart worden. Dementsprechend betrage der korrekte Taggeldansatz Fr.

113.80 (Fr.

$24.96 \times 40h \times 52$

Wo: $365 \text{ Tage} \times 80\%$). Vom 1.

Januar bis 14.

Februar 2024 (45 Tage) seien Taggelder mit einem Ansatz von Fr.

123.25 abgerechnet worden statt Fr.

113.80. Dementsprechend seien während 45 Tagen Fr.

425.25 zu viel an Taggeldern ausbezahlt worden. Dieser Betrag müsse mit der klägerischen Forderung verrechnet werden . Der Kläger könne mit Arztzeugnissen eine Arbeitsunfähigkeit bis 3.

März 2024 (+ 18 Tage) beweisen. Daraus ergebe sich dann Fr.

2'048.40 abzüglich den zu viel bezahlten Taggeldern von Fr.

425.25, womit noch Fr.

1'623.15 zur Auszahlung gelangten. Falls der Kläger noch ein echtzeitliches Zeugnis für die Zeit vom 4.

bis 13.

März

2024 vorweisen könne, würde ein Taggeld von Fr.

4'809.55 zur Auszahlung gelangen. Ein weitere r

Anspruch auf Krankentaggelder sei sodann nur geschuldet, wenn der Kläger die weitere Arbeitsunfähigkeit

mittels Zeugnisse

oder der Konsultationsberichte belegen könne (S. 5 ff.).

E. 2.3

In der Stellungnahme vom 29. September 2025 (Datum Poststempel, Urk. 25) führte der Kläger aus, er habe im Oktober 2024 von A.____ eine Nachzahlung seines Lohnes während seiner Anstellung als Wohnberater in den Jahren 2021 bis 2022 erhalten. Er sei nach seiner Arbeitslosigkeit mit Bezug von Arbeitslosentaggeldern bei der B.____ AG arbeitstätig gewesen, bevor er dann bei der Z.____ angefangen habe und anschliessend krank geworden sei. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf drei Monate sei gemäss Temporärbüro normal und er hätte mit Sicherheit einen unbefristeten Vertrag erhalten.

Die Arbeitgeberin habe nur schauen wollen, ob er gut arbeite. Dies sei auch einer der Hauptgründe gewesen, weshalb er sich verausgabt und überarbeitet habe und dann in ein tiefes Loch gefallen sei und einen Psychiater habe aufsuchen müssen. Er hätte nie einen neuen Job angenommen im Wissen darum, dass er dort nur drei Monate arbeiten würde. Somit habe er vor der Anstellung bei der Z.____ über das Temporärbüro « Y.____ » ohne gesundheitliche Einschränkungen gearbeitet und es liege ein Erwerbsausfall vor (S. 1 oben).

E. 2.4

Die Beklagte führte am 1. September 2025 (Urk.27) aus, der Einsatzvertrag des Klägers habe am 23. November 2023 zu laufen begonnen und es sei eine maximale Einsatzdauer von drei Monaten vereinbart worden. Aufgrund der Angaben des Klägers, dass er keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung habe und auch gestützt auf den IK-Auszug sei somit spätestens ab dem 24. Februar 2024 kein Erwerbsausfall mehr ausgewiesen und es bestehe ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf Krankentaggeldleistungen (S. 1). Der Krankentaggeldanspruch belaufe sich – näher ausgeführt – auf Fr. 148.50 (S. 2 oben). Im Zeitraum vom 17. Dezember 2023 bis 23. Februar 2024 resultiere unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Wartefrist von zwei Tagen ein maximaler Krankentaggeldanspruch von Fr. 9'949.50. Der Kläger habe sodann bereits Taggelder in der Höhe von Fr. 7'025.60 erhalten (S. 2 unten).

E. 2.5

Replicando führte der Kläger am 7. Oktober 2025 (Datum Poststempel, Urk. 31) aus, der Personalberater von « Y.____ » habe gemeint, die Z.____ suche jemanden auf Dauer. Der Vertrag werde für drei Monate abgeschlossen und anschliessend mit höchster Wahrscheinlichkeit verlängert (S. 1). Wie die Beklagte das Taggeld berechnet habe, sei ihm nicht nachvollziehbar. Er habe in der Nacht schicht gearbeitet. Da der Vertrag mit « Y.____ » dem GAV der Z.____ unterstehe, habe er den Lohn und die Zulagen richtig berechnet. Auch habe das Schlichtungsangebot des Gerichts (richtig Vergleichsangebot) bei Fr. 12'000.--gelegen.

In der Schlichtungsverhandlung gegen seine ehemalige Arbeitgeberin sei ihm nur Fr. 100.-- für die Rückgabe der Arbeitsweste und den Batch zugesprochen worden. (S. 2).

E. 2.6

Duplicando (Urk. 34) erwiderte die Beklagte zusammenfassend, dass mangels rechtsgenügend nachgewiesenen Erwerbsausfalls ab dem 24. Februar 2024 kein weiterführender Anspruch auf Krankentaggeldleistungen bestehe (S. 2). Ebenso sei auch mangels durchgehend rechtzeitig attestierter Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch gegeben (S. 3). Unter Berücksichtigung einer Taggeldhöhe von Fr. 148.50 und unter Abzug der bereits für diesen Zeitraum ausgerichteten Taggelder in der Höhe von Fr. 7'025.65

rechtfertige sich eine Nachzahlung von Fr. 2'923.85. In den übrigen Punkten erweise sich die Klage als unbegründet (S. 3

f.).

E. 2.7

Mit Eingabe vom 8. Dezember 2025 (Urk. 36) erklärte der Kläger, seine Tätigkeit sei nicht auf drei Monate beschränkt gewesen, sondern sie habe sich laufend verlängert. Aus seiner Sicht habe ein fortgesetztes Arbeitsverhältnis bestanden. Er sei nicht für einen befristeten, klar definierten Zeitraum angestellt gewesen (S.

1). Die Beklagte habe ihre Leistungen im Februar 2024 abrupt eingestellt, obwohl die depressive Episode weiterbestanden habe, die vollständige Arbeitsunfähigkeit ärztlich bestätigt und er weiterhin in psychiatrischer Behandlung gewesen sei. Dies habe sich negativ auf seinen psychischen Zustand ausgewirkt (S.

2). Dass ab März 2024 keine konsistente Behandlung mehr stattgefunden habe, treffe nicht zu. Dass eine depressive Episode nicht von einem engmaschigen Behandlungskalender begleitet werde, bedeute nicht, dass keine andauernde Krankheit vorgelegen habe (S. 3). Vertraglich seien 720 Taggelder geschuldet, wovon die Beklagte erst 60 bezahlt habe. Weiter betrage die korrekte Taggeldhöhe Fr. 200.-- pro Tag (S. 4). Insgesamt seien Taggelder im Betrag von Fr. 135'200.-- nebst Verzugszins nachzuzahlen. Die Weigerung, die ausstehenden Taggelder zu bezahlen, habe auch zu Folgeschäden in Form von Beteiligungen, Mahngebühren, Verwaltungskosten und Barauslagen in Zusammenhang mit dem Verfahren in der Höhe von Fr. 4'518.80 geführt (S. 5). Weiter beantragte der Kläger eine Entschädigung für seelischen Unbill im Betrag von Fr. 80'000.-- (S. 5 f.). 2.

E. 7

der Schweizerischen Zivilprozessordnung, ZPO, in Verbindung mit § 2 Abs. 2 lit. b des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht, GSVGer; BGE 138 III 2 E. 1.2.2), ohne dass vorgängig ein Schlichtungsverfahren durchzuführen ist (BGE 138 III 558 E. 4). Das Verfahren richtet sich nach der ZPO, wobei das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt (Art. 243 Abs. 2 lit. f ZPO).

E. 8

Unbestritten erbrachte die Beklagte unter Berücksichtigung einer Wartezeit von zwei Tagen Krankentaggeldleistungen vom 1

E. 9

. Dezember 2023 bis 23. Februar 2024 sowie ob ein

Taggeldanspruch ab dem 24. Februar 2024 bis zum 1. Oktober 2024

rechtsgenügend ausgewiesen ist. 3. 3.1 3.1.1

Als Teil des Privatrechts räumt das VVG den Parteien weitgehende Vertragsfreiheit ein, solange sie die Schranken der Rechtsordnung beachten. Da das VVG ausser in Art.

87 keine spezifischen Bestimmungen zum Krankentaggeld enthält, sind die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien, das heisst in erster Linie die Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB), massgebend. Das Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) gilt immer subsidiär, wenn das VVG, das hinsichtlich des (Zusatz-)Versicherungsvertrags zahlreiche

vom OR abweichende oder dieses ergänzende Bestimmungen enthält, eine Frage nicht regelt (vgl. Art.

100 Abs.

1 VVG). 3.1.2

Die AVB werden nach den gleichen Grundsätzen ausgelegt wie andere Vertragsbestimmungen (BGE 142 III 671 E.

3.3, 135 III 1 E.

2; je mit Hinweisen). Entscheidend ist demnach in erster Linie der übereinstimmende wirkliche Wille der Vertragsparteien und in zweiter Linie, falls ein solcher nicht festgestellt werden kann, die Auslegung der Erklärungen der Parteien nach dem Vertrauensprinzip (BGE 142 III 671 E.

3.3, 140 III 391 E.

2.3, je mit Hinweisen). Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind (BGE 140 III 391 E.

2.3, BGE 138 III 659 E.

4.2.1, 123 III 165 E.

3a). Demnach ist der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck massgebend, wie ihn die Erklärungsempfängerin in guten Treuen verstehen durfte und musste (BGE 140 III 391 E.

2.3, 138 III 659 E.

4.2.1, 132 III 24 E.

4). 3.1.3

Krankentaggelder nach dem VVG können sowohl als Summenversicherung als auch als Schadensversicherung ausgestaltet werden, wobei bei Kollektivverträgen auch gemischte Formen anzutreffen sind, in denen für den Betriebsinhaber eine Summenversicherung und für die Angestellten eine Schadensversicherung vereinbart ist. Da generell sowohl die Schaden- als auch die Summenversicherung möglichen Vermögenseinbussen (hier Einkommenseinbussen) vorbeugen sollen, liegt das massgebende Unterscheidungsmerkmal nicht im Zweck, sondern in der Voraussetzung der Leistung. Ist die Leistung beim Eintritt des Versicherungsfalles unabhängig davon geschuldet, ob der Versicherte effektiv einen Schaden erlitten hat, ist keine Schadensversicherung, sondern eine Summenversicherung gegeben (BGE 146 III 339 E. 5.2.3 und E. 5.2.4 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 4A_106/2020 vom 8. Juli 2020 E. 3.5.1 mit Hinweisen auf BGE 133 III 527 E. 3.2.4, 119 II 361 E. 4, 104 II 44 E. 4c-d und weiteren Hinweisen). 3.2

Der Kläger war durch den Kollektivkrankentaggeldvertrag vom 13. Dezember

2022 zwischen der Arbeitgeberin und der Beklagten krankentaggeldversichert. Die Police mit der Vertragsnummer «...» sah für das Jahr 2023 ein Taggeld bei Krankheit im Umfang von 80 % der versicherten Lohnsumme und eine Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 Tagen abzüglich einer Wartefrist von 2 Tagen vor (Urk. 10/49). Gemäss Art.

E. 13

Ziff. 1 und 2

der anwendbaren allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) für die kollektive Taggeldversicherung nach VVG der Beklagten (Urk. 10/50) deckt die Versicherung bis zur Höhe des versicherten Taggeldes den nachgewiesenen Einkommensausfall, der durch eine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit entsteht.

Es

ist unbestritten und aufgrund dieser Ausführungen mit der Police ausgewiesen, dass vorliegend von einer Schadensversicherung auszugehen ist. Folglich muss aus der Arbeitsunfähigkeit ein wirtschaftlicher Schaden in Form einer Erwerbs einbusse resultieren, damit Krankentaggelder geschuldet sind. Das bloss Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit genügt nur bei Summenversicherungen, da dort die Leistungen in der Regel nicht vom Nachweis eines Schadens abhängen (vgl. vorstehend E.

3.1.3). Der Kläger hat den Nachweis für den geltend gemachten wirtschaftlichen Schaden zu erbringen (vgl. zur Beweislast und dem Beweismass vorstehende E. 1.4 ff. sowie nachstehend E. 4.3). 3.3

Sinn und Zweck des Krankentaggeldes ist es, das laufende Einkommen zu ersetzen, das die versicherte Person wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht mehr erzielen kann (Katharina Anna Zimmermann, Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung, Zürich /St. Gallen 2022, Rz .

177). Übt der Versicherte keine Erwerbstätigkeit mehr aus, entfällt auch der Zweck der Versicherung, einen all fälligen Erwerbsausfall zu ersetzen. Auf diesen Umstand bezieht sich Art. 13 AVB, wonach der Versicherungsschutz erlischt, wenn die versicherte Person keine Erwerbstätigkeit mehr ausübt (vgl. Urk. 10/50). Zu prüfen ist daher nachfolgend, ob der Kläger den Nachweis eines wirtschaftlichen Schadens/Erwerbsausfalls für den fraglichen Zeitraum , das heisst ab 24. Februar bis 1. Oktober 2024 zu erbringen vermag, so dass – bei Bejahung der übrigen Voraussetzungen – ein Anspruch auf Versicherungsleistungen bestehen könnte. Unbestritten und im Grundsatz anerkannt ist der Taggeldanspruch des Klägers bis zum 23. Februar 2024 (vgl. vorstehend E. 2. 8). Dabei ist Folgendes zu beachten: 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 über wiegende Wahrscheinlichkeit dafür nachweist, dass sie ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausüben würde. Diese hat mithin mit dem Mass der über wiegenden Wahrscheinlichkeit zu beweisen, dass sie eine Erwerbstätigkeit ausüben würde, wenn sie nicht krank wäre (BGE 141 III 241 E. 3.1).

Dies gilt namentlich, wenn sie im Zeitpunkt ihrer Erkrankung bereits arbeitslos beziehungsweise in gekündigter Stellung war. War die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Erkrankung noch nicht arbeitslos und in ungekündigter Stellung, so profitiert sie von der tatsächlichen Vermutung, dass sie ohne Krankheit erwerbstätig wäre; die Versicherung kann diesbezüglich den Gegenbeweis antreten, der sich gegen die Vermutungsbasis oder die Vermutungsfolge richten kann (BGE 147 III 73 E. 3.2 und 3.3 mit Hinweisen, 141 III 241 E. 3.2.3). 4. 4.1

Der zwischen dem Kläger und der Arbeitgeberin geschlossene Einsatzvertrag vom 23. November 2023 (Urk. 10/1) sah einen Einsatzbeginn am gleichen Tag um 21.30 Uhr

und eine maximale dreimonatige Einsatzdauer vor mit Beendigung ohne Kündigung durch Zeitablauf. Es wurde die Möglichkeit eingeräumt, dass dieser Vertrag während dieser Zeit von beiden Seiten unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt oder durch schriftliche Vereinbarung unbefristet verlängert werden konnte. Durch den Einsatzvertrag wurde damit ein Arbeitsverhältnis mit Maximaldauer von drei Monaten begründet. Weiter wurde die Möglichkeit vorgesehen, den Vertrag durch schriftliche Vereinbarung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen.

Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung im Einsatzbetrieb Z.____ AG oder auf einen Einsatz bei einem anderen Betrieb lässt sich weder aus dem Einsatzvertrag (Urk. 10/1) noch aus dem Rahmenarbeitsvertrag (Urk. 10/38) ableiten. Dem Kläger wurde gemäss seinen Angaben anlässlich der telefonischen Erstabklärung durch die Beklagte vom 6. Februar 2024 (Urk. 10/11) bereits per 5. Januar 2024 gekündigt. Er kann jedoch bis zum Ablauf der dreimonatigen Befristung am 23. Februar 2024 von der Vermutung profitieren, dass er im Gesundheitsfall eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hätte. Das wird seitens der Beklagten dann auch nicht in Abrede gestellt: Ein Taggeldanspruch bis 23. Februar 2024 ist anerkannt (vgl. vorstehend E. 2.8). Für die Zeit ab dem 24. Februar 2024 ist es dagegen am Kläger nachzuweisen, dass er mit überwiegender Wahrscheinlichkeit im Gesundheitsfall einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wäre. Ein Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung bestand nun bestrittenermassen nicht mehr, nachdem der Kläger bereits von August

2022 bis August 2023 Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen hatte (Urk. 26/5) .

Konkrete Indizien, dass die Arbeitgeberin

und der Kläger von der Möglichkeit, den Einsatzvertrag in einen unbefristeten Vertrag zu überführen, Gebrauch gemacht hätten, liegen nicht vor. Die Kündigung per 5. Januar 2024 (Urk. 10/1)

nach Erkrankung am 17. Dezember 2023 vermag diesen Standpunkt auf jeden Fall nicht zu stützen.

Der Kläger brachte dagegen vor, aufgrund seiner aufopfernden Leistung hätte er laut Auskunft der Arbeitgeberin mit hoher Wahrscheinlichkeit einen unbefristeten Vertrag erhalten (Urk. 25). Daraus schloss er, dass er im Falle einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nach Ablauf der befristeten Anstellung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit weiterhin erwerbstätig gewesen wäre. Diese Ansicht kann jedoch nicht geteilt werden, da sie im Widerspruch zum IK-Auszug (Urk. 26/5), welchem die Eckdaten seiner Erwerbsbiografie zu entnehmen sind, steht. Der IK-Auszug listet sämtliche Einkünfte auf, die der Ausgleichskasse gemeldet wurden. Hieraus ergibt sich, dass der Kläger in der Vergangenheit keine langandauernden Arbeitsverhältnisse eingegangen ist, sondern seine Tätigkeit bei verschiedenen Arbeitgebern stets nur von kurzer Dauer war, wobei er immer wieder Phasen der Arbeitslosigkeit erlebte. Die längste Beschäftigung hatte er bei der C.____ AG von September 2015 bis Juni 2018. Im Anschluss war er arbeitslos, bevor er zwischen 2020 und 2022 für mehrere Monate Tätigkeiten bei der E.____ AG, B.____ AG, D.____ AG, A.____

AG und F.____ GmbH sowie einen Vertrag bei der Stellenvermittlungsfirma G.____ AG wahrnahm. Von August 2022 bis August 2023 war der Kläger erneut arbeitslos und bezog Arbeitslosengeld. Anschliessend war er von September bis November 2023 bei der B.____

AG beschäftigt, bevor er am 23. November 2023 einen Rahmenarbeitsvertrag mit « Y.____ » unterzeichnete und zugleich einen Einsatz bei der Z.____ AG

aufnahm. Wie der Kläger selbst angab, war er vom 16. September bis zum 6. November 2023 als Lagermitarbeiter bei der B.____ AG tätig. Er kündigte diese Stelle gemäss seinen Angaben, da ihm die permanente Nachtschicht bei der Z.____ besser zusagte als der wöchentliche Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht bei B.____ AG (vgl. Urk.

22). Den Rahmenarbeitsvertrag sowie den Einsatzvertrag mit der Arbeitgeberin unterzeichnete er jedoch erst am 23.

November 2023, sodass es angesichts des zeitlichen Abstands fraglich erscheint, dass er die Beschäftigung bei B.____ AG zugunsten einer möglichen Stelle bei der Z.____ AG

gekündigt hat. Jedenfalls kann nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit belegt werden, dass der Kläger nach dem dreimonatigen Einsatz bei der Z.____ AG

nahtlos in eine andere Erwerbstätigkeit übergegangen wäre, zumal der Kläger ausser seiner Mutmassung, er hätte von der Z.____ AG

schon einen unbefristeten Vertrag erhalten, darüber hinaus keine weiteren Bemühungen oder Bewerbungen offen legte. Zusammenfassend lassen all diese Umstände einen Erwerbsausfall ab dem 24.

Februar 2024, also nach dem Ablauf des befristeten Einsatzvertrages, nicht als überwiegend wahrscheinlich erscheinen. 4.2

Nach Gesagtem gelingt es dem Kläger nicht, mit dem notwendigen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachzuweisen, dass er ohne Krankheit ab dem 24. Februar 2024 einen Erwerbsausfall erlitten beziehungsweise eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hätte. Da ihn hierfür die Beweispflicht trifft (vgl. vorstehend E. 3.3), ist sein geltend gemachter Anspruch auf Krankentaggelder der Beklagten ab 24. Februar 2024 abzuweisen. 5.5.1

Schliesslich bleibt die Prüfung des Anspruchs des Klägers auf eine Nachzahlung von Krankentaggeldern

für die Zeit vom 19. Dezember 2023 bis 23. Februar

2024. Dass für diese Zeitdauer Krankentaggelder basierend auf einer Arbeitsunfähigkeit von 100%

von der Beklagten geschuldet sind, ist unbestritten. Strittig ist dagegen die Höhe des Taggeldansatzes. 5.2

Gemäss dem Einsatzvertrag vom 23.

November 2023 (Urk. 10/1) unterstand die Anstellung des Klägers im Paketzentrum der Z.____ AG

dem GAV

Z.____ CH. Dieser sah einen Basis-Stundenlohn von Fr.

24.96 sowie eine Ferien- und Feiertagsentschädigung von Fr. 3.25 respektive Fr. 0.94 vor, mithin einen Bruttolohn von Fr. 29.15 pro Stunde. Weitere zu gewährende Lohnbestandteile waren anfallende Zuschläge für Nachtarbeit von Fr. 7.91 pro Stunde

sowie einen Sonntagszuschlag von Fr. 12.43 pro Stunde.

Es wurde kein 13. Monatslohn vereinbart.

Laut Rahmenarbeitsvertrag vom 23.

November 2023 (Urk. 10/38), welcher einen integrierten Bestandteil des Einsatzvertrages bildet und das Arbeitsverhältnis zwischen der « Y.____ » und dem Kläger regelt (Ziff. 1), betrug bei Krankheit die Leistung nach einer Karenzfrist von zwei Tagen 80 % des vor der Krankheit bezogenen durchschnittlichen Stundenlohns bei einer maximalen Leistungsdauer von 720 Tagen, da der Kläger dem GAV Z.____ CH unterstand (Ziff. 9). 5 . 3

Die Beklagte stützte sich in ihrer letzten Berechnung auf die Lohnabrechnung November (Urk. 32/2) und Dezember (Urk. 32/3) 2023, gemäss welchen der Kläger innerhalb von 16 Tagen 138.91 Stunden gearbeitet und dabei einen Basislohn von Fr. 3'467.20 sowie eine Z.____ - Abendzulage von Fr. 130.60 und einen Z.____ - Nachzuschlag von Fr. 928.70 erzielt hatte. Daraus ergab sich ein Total von Fr. 4'526.50.

Die Beklagte schloss daraus auf einen durchschnittlichen Stundenlohn von Fr. 32.58 inklusive Zulagen. Gemäss Einsatzvertrag seien 40 Stunden pro Woche vereinbart worden. Unter Berücksichtigung der Lohnzulagen resultiert damit ein Krankentaggeld von Fr. 148.50 (40h x Fr. 32.58 x 52 Wochen = Fr. 67'766.40 x 80 % : 365 Tage; Urk. 27).

Der Kläger

errechnete demgegenüber einen Taggeldansatz von Fr. 292.60, wobei er von einem durchschnittlichen Tageslohn von brutto Fr. 365.75 ausging (Urk. 1 und Urk. 5). 5 . 4

Gemäss den vorliegenden Lohnabrechnungen erzielte der Kläger im November 2023 bei 54.23 geleisteten Stunden einen Basislohn von Fr. 1'253.60 (Urk. 32/2) und im Dezember bei 84.68 geleisteten Stunden einen solchen von Fr. 2'113.60 (Urk. 32/3). Gemäss Einsatzvertrag sind die gemäss GAV Z.____ CH gewährten Abend- und Nachtzeitzuschläge (« Z.____

supplemento

sera / notte » ; Z.____ Nachtzeitzuschlag) von Fr. 350.65 und Fr. 111.05 (November 2023) sowie Fr. 578.05 und Fr. 180.75 (Dezember 2023) zu berücksichtigen. Der Kläger arbeitete gemäss Lohnausweis insgesamt 16 Tage respektive 138.91 Stunden im Paketzentrum der Z.____ AG. Da im Stundenlohn die Lohnprozente für Ferien- und Feiertagsentschädigung nicht hinzugerechnet werden dürfen, weil sie im Jahreslohn miteinbezogen sind, da für den Jahreslohn mit 52 Arbeitswochen gerechnet wird (vgl. Urk. 10/31/15), resultiert ein Einkommen für 138.91 Stunden von Fr. 4'587.70 und damit ein durchschnittlicher Stundenlohn von Fr. 33.02.

Aufgerechnet auf die gemäss Einsatzvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden bei einer vollzeitigen Arbeitstätigkeit (vgl. Urk. 10/1) ergibt sich ein Jahreslohn respektive ein versicherter Verdienst von Fr. 68'681.60 (Fr. 33.02 x 40 x 52). Der Taggeldansatz beruht auf der Formel Jahreslohn durch 365 Tage mal 80

%, da der maximale Taggeldansatz bei 80

% des versicherten Verdienstes liegt, mithin bei rund Fr. 150.53 (Fr. 68'681.60: 365 x 0.8).

Damit fällt der Taggeldansatz leicht höher aus, als von der Beklagten berechnet und dem Kläger zugestanden (vgl. Urk. 34 S. 3 f.; vgl. vorstehend E. 5.3).

Nicht abgestellt werden kann damit auf die Berechnung des Klägers, weil dieser von einem Stundenlohn von Fr. 29.15 ausging und diesen um einen Abend- sowie Nachtzuschlag erhöhte (Urk. 1 S. 2 f. ; Urk. 32/9), denn in seinem zugrunde gelegten Stundenlohn von Fr. 29.15 waren

die Lohnprozente für Ferien- und Feiertagsentschädigung enthalten, welche aber – wie bereits ausgeführt - im auf ein Jahr hochgerechneten Jahreslohn nicht hinzugerechnet werden dürfen . 5 .5

Für den vorliegend relevanten Zeitraum vom 19. Dezember 2023 bis 23.

Februar

2024 stehen dem Kläger folglich insgesamt Taggelder der Beklagten im Umfang von Fr. 10'085.50 zu (67 x Fr. 150.53). Die Beklagte hat für den vorliegend relevanten Zeitraum vom 19.

Dezember 2023 bis 23. Februar 2024 bereits Taggelder in der Höhe von total Fr. 7'025.65 ausgerichtet (Urk. 10/6; Urk. 10/23; Urk. 10/25). Daraus ergibt sich eine Nachzahlung von Seiten der Beklagten von Fr. 3'059.90. 5.6

Was die geltend gemachten Verzugszinsen anbelangt, so findet sich die Rechtsgrundlage dafür in Art. 100 VVG in Verbindung mit Art. 104 OR. Nach Art. 104 Abs. 1 OR hat der Schuldner, der mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug ist, Verzugszinsen zu 5 % für das Jahr zu bezahlen. Der Eintritt des Verzugs setzt nach Art. 102 Abs. 1 OR eine Mahnung voraus. Die Zustellung einer Rechnung gilt dann als Mahnung, wenn darin unmissverständlich ausgedrückt wird, dass die Zahlung nach Ablauf einer bestimmten Frist erwartet wird (Gauch/

Schluep /Schmid/Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, 11. Auflage, Zürich 2020, Bd II, N 2706).

Der Kläger machte mit Eingabe vom 3. April 2024 ein Gerichtsverfahren am Bezirksgericht Baden gegen die Beklagte betreffend Krankentaggelder geltend (Urk. 10/28). Eine vorhergehende Mahnung ist nicht dokumentiert. Entsprechend schuldet die Beklagte dem Kläger auf dem offenen Betrag von Fr. 3'059.90 Verzugszins ab dem 3. April 2024. 6 .

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Kläger der Beweis eines Erwerbsausfalls ab dem 24. Februar 2024 misslingt. Dementsprechend ist ein Schaden im eingeklagten Zeitraum ab diesem Datum nicht rechtsgenügend nachgewiesen, weshalb ein Anspruch des Klägers auf Taggeldleistungen der Beklagten ab 24. Februar 2024

zu verneinen ist. Hingegen steht dem Kläger während der Dauer des befristeten Einsatzvertrages und unter Berücksichtigung der Wartefrist von zwei Tagen (Anspruch vom 19. Dezember 2023 bis 23. Februar 2024) sowie unter Abzug der bereits für diesen Zeitraum durch die Beklagte ausgerichteten Taggelder in der Höhe von Fr. 7'025.65 eine Nachzahlung von Fr. 3'059.90 nebst Verzugszins von 5 % ab 3. April 2024 zu. In diesem Umfang ist die Klage gutzuheissen und im Mehrbetrag abzuweisen. 7 . 7 .1

Das Verfahren ist kostenlos, da es eine Streitigkeit aus einer Kranken taggeldversicherung betrifft, welche unter den Begriff der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung nach dem KVG zu subsumieren ist (vgl. Art. 114 lit . e ZPO in Verbindung mit § 33 Abs. 1 GSVGer und das Urteil des Bundes gerichts 4A_680/2014 vom 29. April 2015 E.

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