



## Urteil vom 16. Juni 2021

(Mit Urteil 4A\_383/2021 vom 26. August 2021 ist das Bundesgericht auf die gegen dieses Urteil erhobene Beschwerde nicht eingetreten.)

Referenz	ZK2 21 17
Instanz	II. Zivilkammer
Besetzung	Nydegger, Vorsitzender Walker, Aktuarin
Parteien	<b>A.</b> _____ Berufungsklägerin  gegen  <b>B.</b> _____ Berufungsbeklagte vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Andrea Schmid Kistler Promenade 132 A, 7260 Davos Dorf
Gegenstand	Forderung aus Arbeitsvertrag
Anfechtungsobj.	Entscheidung Regionalgericht Prättigau/Davos vom 18.02.2021, mitgeteilt am 22.03.2021 (Proz. Nr. 115-2020-24)
Mitteilung	21. Juni 2021

## Sachverhalt

A. Die B.\_\_\_\_\_ und A.\_\_\_\_\_ unterzeichneten am 1. Oktober 2019 einen Arbeitsvertrag, der die Anstellung von A.\_\_\_\_\_ für die Wintersaison 2019/2020 als Ski Kids Instructor SSSA, 1. Jahr (gemäss Ausweis SSSA), beinhaltete. Der Arbeitsvertrag sah einen Einsatz im Zeitraum von frühestens 21. November 2019 bis längstens 19. April 2020 vor, wobei die Arbeitnehmerin auf Abruf zur Verfügung stehen musste und die Arbeit jederzeit bei Bedarf zu leisten war.

B. Am 7. November 2019 unterzeichnete A.\_\_\_\_\_ ein Gesundheitsattest der C.\_\_\_\_\_ für Schneesportlehrer/innen der Saison 2019/2020. Darauf war vermerkt, das Formular müsse vor Dienstantritt der Geschäftsleitung der C.\_\_\_\_\_ ausgehändigt werden. A.\_\_\_\_\_ gab in diesem Gesundheitsattest an, sich vollständig gesund zu fühlen, vollständig arbeitsfähig zu sein, und verneinte die Frage nach dem Bestehen von Unfall- oder Krankheitsfolgen.

C. Vom 2. bis 6. Dezember 2019 absolvierte A.\_\_\_\_\_ den internen Ausbildungskurs der C.\_\_\_\_\_. Zudem nahm sie vom 9. bis 13. Dezember 2019 am Kids-Instructor-Kurs von I.\_\_\_\_\_ teil. Die interne Skilehrerausbildnerin der C.\_\_\_\_\_ bescheinigte A.\_\_\_\_\_ ihre Nichteignung als Skilehrerin aufgrund mangelhafter Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz. Auch den Kurs von I.\_\_\_\_\_ bestand sie mit einer Durchschnittsnote von 3.5 nicht.

D. In der Folge fand am 16. Dezember 2019 im Büro der B.\_\_\_\_\_ ein Gespräch zwischen D.\_\_\_\_\_ (Geschäftsführer), E.\_\_\_\_\_ (technischer Leiter Ski) und A.\_\_\_\_\_ statt. Daran anschliessend machte A.\_\_\_\_\_ geltend, ihr sei im Rahmen dieses Gesprächs fristlos gekündigt worden, was die B.\_\_\_\_\_ verneinte und sich auf den Standpunkt stellte, der Arbeitsvertrag sei im gegenseitigen Einvernehmen formlos aufgehoben worden.

E. Mit Schlichtungsgesuch vom 14. Januar 2020 reichte A.\_\_\_\_\_ gegen die B.\_\_\_\_\_ Klage ein. Sie verlangte, letztere sei zu verpflichten, ihr CHF 12'138.00 brutto sowie CHF 3'138.00 und CHF 630.00 (Snowpass) zzgl. Verzugszins von 5% seit 20. April 2020 zu bezahlen, unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten.

F. Am 5. März 2020 ersuchte A.\_\_\_\_\_ die Schlichtungsbehörde um Verschiebung der angesetzten Verhandlung und begründete dieses Gesuch mit ihrer derzeitigen Reiseunfähigkeit aufgrund Zugehörigkeit zur Risikogruppe (COVID-19). Sie beziehe wegen einer Stammzellentransplantation eine volle IV-Rente.

G. Anlässlich der auf den 29. Mai 2020 verschobenen Schlichtungsverhandlung konnten sich die Parteien nicht einigen, woraufhin das Vermittleramt Prättigau/Davos die Klagebewilligung ausstellte.

H. Mit Klage vom 13. Oktober 2020 (Poststempel 27. Oktober 2020) begehrte A.\_\_\_\_\_ vor Regionalgericht Prättigau/Davos sinngemäss, die B.\_\_\_\_\_ sei zu verpflichten, ihr Schadenersatz aus einem echten befristeten Arbeitsvertrag für die Wintersaison 2019/20 in der Höhe von CHF 15'906.00 (CHF 12'138.00 Brutto-Lohn, CHF 3'138.00 Ausrüstung, CHF 630.00 Snowpass) zuzüglich 5% Verzugszins seit dem 20. April 2020 zu bezahlen.

I. Die B.\_\_\_\_\_ schloss mit Klageantwort vom 25. November 2020 auf vollumfängliche Abweisung der Klage, unter Entschädigungsfolge zzgl. Mehrwertsteuer zulasten der Klägerin. A.\_\_\_\_\_ hielt mit Replik vom 3. Januar 2021 an ihren Rechtsbegehren fest. Mit Schreiben vom 8. Januar 2021 verzichtete die B.\_\_\_\_\_ auf die Einreichung einer Duplik.

J. Mit Schreiben vom 9. Februar 2021 reichte A.\_\_\_\_\_ innert angesetzter Nachfrist die Berechnung ihrer Forderung ein.

K. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 18. Februar 2021 wurden A.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ als Parteien und E.\_\_\_\_\_ als Zeuge befragt. Das Regionalgericht Prättigau/Davos fällte im Anschluss an die Hauptverhandlung nachfolgenden Entscheid, der den Parteien am 22. März 2021 begründet mitgeteilt wurde:

1. *Die Klage wird abgewiesen.*
2. *Die Gerichtskosten von insgesamt CHF 4'000.00 werden auf die Gerichtskasse genommen.*
3. *A.\_\_\_\_\_ hat die B.\_\_\_\_\_ mit CHF 3'601.60 (inkl. Spesen und MWST) aussergerichtlich zu entschädigen.*
4. *[Belehrung Rechtsmittel]*
5. *[Belehrung Kostenentscheid]*
6. *[Mitteilung]*

L. Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_\_ (fortan Berufungsklägerin) mit Eingabe vom 22. April 2021 (Poststempel 23. April 2021) Berufung ans Kantonsgericht von Graubünden und beantragte sinngemäss die Aufhebung des erstinstanzlichen Entscheids und Gutheissung der vor Regionalgericht gestellten Anträge.

M. Die Verfahrensakten wurden beigezogen. Auf die Einholung einer Berufungsantwort wurde verzichtet.

## Erwägungen

1.1. Angefochten ist ein erstinstanzlicher Endentscheid in einer Streitigkeit aus Arbeitsvertrag (act. B.1). Dabei handelt es sich grundsätzlich um ein zulässiges Anfechtungsobjekt (Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO). In vermögensrechtlichen Angelegenheiten hat der Streitwert der zuletzt aufrecht erhaltenen Rechtsbegehren jedoch mindestens CHF 10'000.00 zu betragen (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Der von der Vorinstanz auf CHF 15'265.75 festgesetzte Streitwert ergibt sich aus den von der Berufungsklägerin vor Regionalgericht zuletzt gestellten Rechtsbegehren und blieb im Übrigen von den Parteien unbestritten. Es handelt sich mithin um eine arbeitsvertragliche Streitigkeit mit einem Streitwert von über CHF 15'000.00. Die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts von Graubünden ergibt sich aus Art. 4 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 7 Abs. 1 EGzZPO (BR 320.00).

1.2. Nach Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids beziehungsweise seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung schriftlich und begründet einzureichen. Der angefochtene Entscheid des Regionalgerichts Prättigau/Davos vom 18. Februar 2021 wurde den Parteien am 22. März 2021 begründet mitgeteilt. Die formgerecht eingereichte Berufung erfolgte mit Eingabe vom 22. April 2021 (Poststempel 23. April 2021) und damit fristgerecht. Inwieweit die Berufungsschrift den Anforderungen an die Begründung gerecht wird, ist im Folgenden zu prüfen.

2.1. Aus der allgemeinen Substantiierungspflicht der Parteien ergibt sich, dass die Berufung einen Antrag zu enthalten hat. Bei Laienbeschwerden werden etwas geringere Anforderungen an die Formalitäten, insbesondere an die Substantiierungslast und die Formulierung der Berufungsanträge gestellt. Anträge von Laien müssen daher nach Treu und Glauben ausgelegt werden. Es genügt, wenn Laien wenigstens dem Sinn nach Anträge stellen, wie die Berufungsinstanz zu entscheiden hat (Karl Spühler, in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Basel 2017, N 12 zu Art. 311 ZPO m.w.H.). Aus der Berufungsschrift der Berufungsklägerin geht zumindest sinngemäss hervor, dass diese die Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils und die Gutheissung ihrer Klage begehrt. Damit ist der Anforderung des Berufungsantrags im dargelegten Sinne Genüge getan. Allerdings trifft den Berufungskläger eine Begründungspflicht. In der Berufungsschrift ist substantiiert vorzutragen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid unrichtig ist und warum und wie er geändert werden muss. Es ist darzulegen, wo und wie die erste Instanz das Recht unrichtig angewendet oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll. Dies hat mittels klarer Verweise auf die vorinstanzlichen

rechtlichen und/oder tatsächlichen Erwägungen zu erfolgen (BGer 4A\_418/2017 v. 8.1.2018 E. 2.3; Spühler, a.a.O., N 15 zu Art. 311 ZPO). Eine Berufung ist offensichtlich unbegründet, wenn sie ohne weiteres erkennbar keine stichhaltigen Beanstandungen am erstinstanzlichen Entscheid enthält und sich schon bei summarischer Prüfung als aussichtslos erweist (BGE 143 III 153 E. 4.6; Spühler, a.a.O., N 11 f. zu Art. 312 ZPO). Ob dies der Fall ist, hat sich im Rahmen einer Vorprüfung herauszustellen. Sofern sich die Berufung dabei als offensichtlich unbegründet erweist, darf gemäss Art. 312 Abs. 1 ZPO auf die Einholung einer Berufungsantwort verzichtet werden (BGE 143 III 153 E. 4.5; 138 III 568 E. 3.1).

2.2. Die Berufungsklägerin setzt sich in ihrer Berufungsschrift weder mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander noch zeigt sie auf, inwiefern die Vorinstanz Recht verletzt oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll. Auch fehlen klare Verweisungen auf die vorinstanzlichen rechtlichen und/oder tatsächlichen Erwägungen. Die Begründung der Berufungsklägerin erschöpft sich auf das Vorbringen von einem unechten Novum und einer unbelegten Tatsachenbehauptung, welche unbeachtlich bzw. als nicht erstellt zu bleiben haben (act. A.1; vgl. dazu nachfolgend E. 4.1). Unter diesen Umständen erweist sich die Berufung im Rahmen der Vorprüfung als offensichtlich unbegründet. Sofern eine Berufung offensichtlich unbegründet ist, erfolgt die Abweisung derselben (Spühler, a.a.O., N 12 zu Art. 312 ZPO).

3. Die Berufungsklägerin wendet sich im Grundsatz gegen den von der Vorinstanz festgestellten Tatbestand der Täuschung gemäss Art. 28 OR. Sie macht sinngemäss geltend, sie habe die Berufungsbeklagte nicht getäuscht, da sie trotz voller IV-Rente in gewissem Umfang arbeiten dürfe, was sie mit der J.\_\_\_\_\_ vorab abgeklärt habe. Zum Beweis hierzu verweist die Berufungsbeklagte auf ein vor Kantonsgericht erstmals eingereichtes E-Mail, aus dem hervorgehe, in welcher Höhe sie als IV-Rentnerin im Jahr Lohn erzielen dürfe. Weiter erwähnt sie eine Rücksprache mit dem behandelnden Arzt Dr. F.\_\_\_\_\_ vom Universitätsspital G.\_\_\_\_\_, die ergeben habe, dass ein Einsatz in der Kinderbetreuung für sie möglich wäre. Ein Beleg für diese Tatsachenbehauptung fehlt. Aus diesen zwei Vorbringen ergibt sich für die Berufungsklägerin die Schlussfolgerung, es liege keine Täuschungsabsicht vor (act. A.1).

4.1. Gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten. Die Berufungsklägerin legt nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, weshalb es ihr nicht bereits im vorinstanzlichen Verfahren möglich gewesen sein sollte, den im

Berufungsverfahren erstmals eingereichten E-Mailverkehr zwischen ihr und einer K.\_\_\_\_\_ Beraterin, datierend vom 1. bis zum 12. März 2019, einzureichen (act. B.3). Dieser lag der Berufungsklägerin bei Klageeinreichung (14. Januar 2020) offenkundig bereits vor (RG act. II.9). Demnach handelt es sich beim eingereichten E-Mailverkehr (act. B.3) um ein unzulässiges neues Beweismittel i.S.v. Art. 317 Abs. 1 ZPO, das vorliegend unberücksichtigt zu bleiben hat. Das Vorbringen betreffend die erfolgte Rücksprache mit Dr. F.\_\_\_\_\_ stellt zwar keine neue Tatsachenbehauptung dar, nachdem die Berufungsklägerin diese bereits anlässlich der Parteibefragung an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vorgetragen hatte (act. B.1, E. 9.2.2; RG act. VIII./4, Antworten auf Fragen 1 und 2), wurde aber von der Berufungsklägerin weder vor Vorinstanz noch in ihrer Berufungsschrift mit einem Beweismittel belegt. Demnach hat diese Tatsache – zumal sie von der Berufungsbeklagten bestritten wurde (vgl. RG act. VI./2, S. 2) – als nicht erstellt zu gelten (vgl. auch Art. 8 ZGB). Selbst wenn jedoch auf diese zwei Vorbringen abgestellt werden könnte, wären diese nicht geeignet zu belegen, dass eine Tätigkeit der Berufungsklägerin als Skilehrerin unter gesundheitlichen Aspekten möglich wäre. Denn eine allgemein gehaltene Zusage, dass eine Person gesundheitlich in der Lage ist, bis zu einem gewissen Umfang einer Arbeitstätigkeit nachzugehen, heisst noch nicht, dass der Gesundheitszustand jede erdenkliche Arbeitstätigkeit zulässt. Dasselbe gilt im Grundsatz auch, sofern die Berufungsklägerin geltend macht, die Aussage von Dr. F.\_\_\_\_\_ habe sich auf einen "*Einsatz in der Kinderbetreuung*" bezogen. Denn auch hierunter sind ganz unterschiedliche Tätigkeiten vorstellbar. Die Berufungsklägerin hat zudem im Gesundheitsattest angegeben, sie sei *vollständig* gesund und *vollständig* arbeitsfähig (RG act. III.4.). Insofern vermöchte sie auch die Aussage der IV-Stelle bzw. von Dr. F.\_\_\_\_\_ zur von ihr behaupteten Fähigkeit einer Teilzeittätigkeit nicht zu entlasten. Damit zielen diese Vorbringen von Vorneherein ins Leere.

4.2. Die Berufungsklägerin moniert im Zusammenhang mit der gemäss ihrer Auffassung nicht bestehenden Täuschung gegenüber der Berufungsbeklagten, dass bei einem Bewerbungsgespräch Fragen über den Gesundheitszustand unzulässig seien (act. A.1). Daraus möchte sie wohl ableiten, sie hätte die Fragen im Gesundheitsattest zu Recht wahrheitswidrig ausfüllen dürfen.

4.2.1. Die Vorinstanz ging davon aus, dass die Berufungsklägerin zum Zeitpunkt der Vertragsschliessung bereits eine volle IV-Rente bezog und somit zu 100% arbeitsunfähig war, was sie der Berufungsbeklagten bewusst nicht mitgeteilt und darüber hinaus das Gesundheitsattest wahrheitswidrig ausgefüllt habe (act. B.1, E. 9.2.2). Dem Regionalgericht lag dabei kein aktueller IV-Ausweis der

Berufungsklägerin vor, weil diese selbst auf Nachfrage hin keinen solchen einreichte, womit die Vorinstanz auf den sich in den Akten befindlichen Vorbescheid der L. \_\_\_\_\_ vom 27. April 2018 abstellte (act. B.1, E. 9.2.2; RG act. V./8 und RG act. V./9). Die Berufungsklägerin bestritt im vorinstanzlichen Verfahren nicht und tut dies auch in der Berufung nicht, im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung am 1. Oktober 2019 eine volle IV-Rente bezogen zu haben. Die Vorinstanz durfte mithin zu Recht davon ausgehen und es hat als erstellt zu gelten, dass die Berufungsklägerin bei Vertragsabschluss eine volle IV-Rente bezog und 100% arbeitsunfähig war. Gemäss den verbindlichen und nicht bestrittenen Feststellungen der Vorinstanz verschwieg die Berufungsklägerin diese Tatsache gegenüber der Berufungsbeklagten. Letztere hat davon erst durch das Verschiebungsgesuch der Berufungsklägerin betreffend den Termin der Schlichtungsverhandlung erfahren. Zusätzlich hat die Berufungsklägerin – ebenso erstellt – das Gesundheitsattest der Berufungsbeklagten wahrheitswidrig beantwortet, indem sie angab, sich vollständig gesund zu fühlen und vollständig arbeitsfähig zu sein. Gleichzeitig verneinte sie die Frage nach bestehenden Unfall- oder Krankheitsfolgen (RG act. III./ 4). Die Vorinstanz ging nicht nur von einer Auskunftspflicht der Berufungsklägerin über ihre vollumfängliche Arbeitsunfähigkeit aufgrund der vollen IV-Rente im Sinne einer wahrheitsgetreuen Beantwortung entsprechender Fragen über den Gesundheitszustand aus, sondern sogar von einer Offenbarungspflicht in dem Sinne, dass die Berufungsklägerin den Bezug der vollen IV-Rente der Berufungsbeklagten von sich aus hätte mitteilen müssen (act. B.1, E. 9.1.2).

4.2.2. Wie es sich mit letzterem verhält, kann aufgrund der folgenden Erwägungen offenbleiben. Entgegen der Ansicht der Berufungsklägerin sind Fragen einer potentiellen Arbeitgeberin zum Gesundheitszustand des potentiellen Arbeitnehmers nicht per se unzulässig. Gemäss Art. 328b OR darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Es sind somit nur Fragen erlaubt, die für die Durchführung der Arbeit notwendig sind und darüber Auskunft geben können, ob der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist oder nicht. Die Fragen müssen sich insbesondere darauf richten, ob der Arbeitnehmer die ihm zuge dachte Tätigkeit ausführen kann. Sie haben also in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit zu stehen (Sara Licci, Bewerbungsverfahren: Fragerecht und Auskunftspflicht zu Krankheit, in: recht 2015, S. 100; BGer 2A.621/2005 v. 30.1.2006 E. 4.2). Die Arbeitgeberin darf gar die als grundsätzlich unzulässig definierten Fragen (zum Beispiel nach einer geplanten oder bestehenden

Schwangerschaft) stellen, wenn ein Zusammenhang zur Arbeit besteht (Licci, a.a.O., S. 101 f.). Allgemein wird in der Lehre die Auffassung vertreten, dass im Vertragsverhandlungsverhältnis (Anbahnungsverhältnis) die Pflicht zu ernsthaftem Verhandeln besteht, was bedeutet, dass der Vertragspartner nicht getäuscht werden darf. Daraus ergibt sich, dass Stellenbewerber auf Fragen künftiger Arbeitgeber, die sich auf die Anstellung und ihre spezielle Eignung dafür beziehen, wahrheitsgemäss Auskunft geben müssen (BGE 122 V 267 E. 3a; Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 85). Nur auf Fragen, die keinen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis aufweisen, darf ein Arbeitnehmer schweigen (Licci, a.a.O., S. 104). Was unter objektiven Gesichtspunkten zu einer Eignungsabklärung beiträgt, kann nur bezogen auf eine konkrete Arbeitsstelle beurteilt werden. Zu fragen ist, welcher Eigenschaften und Fähigkeiten ein Arbeitnehmer bedarf, um den Anforderungen seiner künftigen Stelle gerecht zu werden (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 5 zu Art. 328b OR).

4.2.3. Die Vorinstanz erwog hierzu, die Berufungsklägerin sei verpflichtet gewesen, die Fragen im Gesundheitsattest wahrheitsgetreu zu beantworten und darüber hinaus die Berufungsbeklagte über ihren Gesundheitszustand von sich aus zu informieren. Bei einer IV-Rente bzw. einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit sei es selbstredend, dass es sich dabei um eine Einschränkung handle, welche die Arbeit als Kinderskilehrerin stark beeinträchtige. Es sei glaubhaft, dass die Berufungsklägerin aufgrund ihrer Krankheit die Arbeit als Kinderskilehrerin nicht so hätte ausführen können, wie es von einer solchen verlangt werde, mit der Folge, dass die Sicherheit der Kunden nicht hätte im geforderten Umfang gewährleistet werden können (act. B.1, E. 9.2.2). Soweit die Berufungsklägerin in ihrer Berufung ausführt, die Berufungsbeklagte habe zugegeben, dass die Berufungsklägerin ganztätig auf der Skipiste unterwegs war, was mehr als ausreichend sei, eine Kindergruppe zu betreuen, weil man eine Kindergruppe kaum eine schwarze Piste hinunterfahren lasse (act. A.1), ist ihr das Ergebnis der internen und externen Beurteilung ihrer technischen, sozialen und methodischen Kompetenzen (RG act. III./8 und RG act. III./7) entgegenzuhalten. Sowohl die Skilehrerausbildnerin H.\_\_\_\_\_ als auch der Experte von I.\_\_\_\_\_ (Kids Instructor Kurs) beurteilten die skifahrerischen und pädagogischen Kompetenzen der Berufungsklägerin als mangelhaft bzw. ungenügend. Daran ändert auch der bereits vor Vorinstanz vorgetragene Einwand der Berufungsklägerin, ihr sei die Beurteilung nicht ausgehändigt worden, nichts. Die Berufungsklägerin zeigt nicht auf, inwiefern die Vorinstanz Recht verletzt haben soll, indem sie auf die von der

Berufungsbeklagten im Verfahren eingebrachten Beweismittel RG act. III./8 und RG act. III./7 sowie auf die diesbezügliche Zeugenaussage von E.\_\_\_\_\_ (RG act. VIII./3) und die Parteiaussage von D.\_\_\_\_\_ (RG act. VIII./4) abstellte und die Ungeeignetheit der Berufungsklägerin als Skilehrerin als erstellt erachtete. Ausserdem sagt ein ganztägiger Einsatz auf der Skipiste noch nichts über den Einsatz für die gesamte Wintersaison aus, wie das gemäss Arbeitsvertrag vorgesehen gewesen wäre (RG act. II./3). Schliesslich ist es vorliegend gar nicht relevant, ob die Berufungsklägerin als Kinderskilehrerin für die Berufungsbeklagte geeignet gewesen sein mag oder nicht. Für die Frage der Gültigkeit des Arbeitsvertrags entscheidend ist vielmehr, dass die Berufungsklägerin die Fragen der Berufungsbeklagten über ihren Gesundheitszustand falsch beantwortete.

4.2.4. Die gestellten Fragen sind geeignet, um die Anforderungen an die körperliche Verfassung eines Skilehrers abzuklären, welche im Freien, bei jedem Wetter, bei kalten wie bei warmen Temperaturen Skiunterricht zu geben haben. Mithin standen die Fragen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit als Skilehrerin und waren somit ohne Weiteres zulässig. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, die Berufungsklägerin sei verpflichtet gewesen, die Fragen der Berufungsbeklagten wahrheitsgemäss zu beantworten, ist damit richtig. Da die Berufungsklägerin die Fragen bewusst wahrheitswidrig beantwortete, braucht auf die Frage, ob sie ihren Gesundheitszustand von sich aus hätte offenbaren müssen (vgl. dazu act. B.1, E. 9.2.2) nicht weiter eingegangen zu werden. Die Berufungsklägerin hat die Fragen bewusst falsch beantwortet und damit die Berufungsbeklagte über ihre tatsächliche körperliche Verfassung und Arbeitsfähigkeit getäuscht. Mithin hat die Vorinstanz die Täuschungsabsicht zu Recht bejaht.

4.3. Schliesslich moniert die Berufungsklägerin, nach dem Entscheid der Vorinstanz dürfe keine Person mit einer IV-Rente mehr eine Bewerbung absenden und sich auf eine zumutbare Stelle bewerben. Die Berufungsklägerin übersieht hierbei, dass ihr nicht zum Vorwurf gemacht wird, dass sie sich überhaupt auf eine Stelle beworben hat. Vielmehr gereicht ihr zum Vorwurf, dass sie im Rahmen einer Bewerbung auf eine Skilehrerstelle ihren Gesundheitszustand absichtlich verschwiegen und durch die bewusst falschen Angaben bei der Berufungsbeklagten einen Irrtum über ihre Eignung für den abgeschlossenen Arbeitsvertrag ausgelöst hat. Diesen Arbeitsvertrag wäre die Berufungsbeklagte gemäss den verbindlichen und unbestrittenen Erwägungen der Vorinstanz nicht eingegangen, hätte sie von Anbeginn weg von der vollen IV-Berentung der Berufungsklägerin gewusst (act. B.1, E. 9.2.4 f.). Damit hat die Vorinstanz die

Kausalität zwischen der Täuschung der Berufungsklägerin und der Willenserklärung der Berufungsbeklagten zum Abschluss des eingegangenen Arbeitsvertrages richtigerweise bejaht. Bei diesem Ausgang kann offenbleiben, ob es sich beim Gespräch vom 16. Dezember 2019 um eine fristlose Kündigung seitens der Berufungsbeklagten gehandelt hat oder ob der Arbeitsvertrag formlos aufgehoben wurde. Die Berufungsbeklagte durfte sich zu Recht auf die einseitige Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags berufen.

5. Nach dem Ausgeführten erweist sich die Berufung als offensichtlich unbegründet, weshalb die vorliegende Entscheidung gestützt auf Art. 7 Abs. 2 lit. b EGzZPO und Art. 18 Abs. 3 GOG (BR 173.000) in einzelrichterlicher Kompetenz ergeht.

6. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden in Anwendung von Art. 9 und Art. 13 der Verordnung über die Gerichtsgebühren in Zivilverfahren (VGZ; BR 320.210) auf CHF 1'000.00 festgesetzt. Aufgrund des vorliegend auch im Berufungsverfahren geltenden Art. 114 lit. c ZPO (vgl. dazu David Jenny, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Zürich 2016, N 2 zu Art. 114 ZPO) werden diese – wenngleich das Prozessieren der Berufungsklägerin an Mutwilligkeit grenzt – auf die Staatskasse genommen. Mangels Einholen einer Berufungsantwort ist der Berufungsbeklagten im vorliegenden Verfahren kein Aufwand entstanden, sodass ihr keine Parteientschädigung zuzusprechen ist.

**Demnach wird erkannt:**

1. Die Berufung wird abgewiesen.
2. Die Gerichtskosten in Höhe von CHF 1'000.00 verbleiben beim Kanton Graubünden.
3. Gegen diese, einen Streitwert von mindestens CHF 15'000.00 betreffende Entscheidung kann gemäss Art. 72 und Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, geführt werden. Die Beschwerde ist dem Bundesgericht schriftlich, innert 30 Tagen seit Eröffnung der vollständigen Ausfertigung der Entscheidung in der gemäss Art. 42 f. BGG vorgeschriebenen Weise einzureichen. Für die Zulässigkeit, die Beschwerdelegitimation, die weiteren Voraussetzungen und das Verfahren der Beschwerde gelten die Art. 29 ff., 72 ff. und Art. 90 ff. BGG.
4. Mitteilung an: