

SV 25 4

**Entscheid vom 25. August 2025
Sozialversicherungsabteilung**

Besetzung

Vizepräsidentin Barbara Brodmann, Vorsitz,
Verwaltungsrichterin Dr. med. Carole Bodenmüller,
Verwaltungsrichter Stephan Zimmerli,
Gerichtsschreiber Florian Marfurt.

Verfahrensbeteiligte

A. __,

vertreten durch Artan Sadiku, Rechtsanwalt, Meier Sadiku
Law Ltd, Eigenheimweg 10, 6010 Kriens,

Kläger,

gegen

SWICA Versicherungen AG,
Römerstrasse 37, 8401 Winterthur,

Beklagte.

Gegenstand

Klage vom 6. März 2025

Sachverhalt:

A.

Der 1963 geborene A. ___ («Kläger») war seit 22. Juli 2021 bei der B. ___ als Torwarttrainer angestellt und in dieser Funktion bei der SWICA Versicherungen AG («Beklagte») krankentaggeldversichert. Mit Schreiben vom 29. Mai 2024 kündigte die B. ___ das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 31. August 2024, wobei sie ihn während der Kündigungsfrist freistellte (BB 11). Daraufhin erkrankte der Kläger und wurde ab 16. August 2024 vollständig arbeitsunfähig geschrieben (Krankmeldung/Taggeldanspruch vom 4. September 2024, BB 34). Auf Nachfrage der Beklagten gab der Kläger an, sich einen Knorpelschaden am linken Knie zugezogen zu haben (Telefonnotiz vom 26. September 2024, BB 8). Die Beklagte richtete daraufhin Taggelder aus und führte medizinische Abklärungen durch. Im Zuge dessen beauftragte sie Dr. med. C. ___, FMH Orthopädie und Traumatologie des Bewegungsapparates, mit einer orthopädisch-traumatologischen Kurzbeurteilung, welche dieser am 28. November 2024 erstattete (BB 29). Basierend darauf teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 4. Dezember 2024 unter Verweis auf ihre Allgemeinen Versicherungsbedingungen («AVB») im Wesentlichen mit, es sei von einer 50%igen Arbeitsfähigkeit in der angestammten und einer 100%igen Arbeitsfähigkeit in einer angepassten Arbeit auszugehen (BB 32). Unter Berücksichtigung der Arbeitsfähigkeit und einer dreimonatigen Anpassungsfrist für einen Stellenwechsel erbringe die Beklagte die Taggelderleistungen nur noch bis 28. Februar 2025 im Umfang von 50 %, danach bestehe nicht länger ein Anspruch auf Taggeld. Der Kläger verlangte daraufhin die Weiterausrichtung von Taggeldern basierend auf einer Arbeitsunfähigkeit von 100 % über den 28. Februar 2025 hinaus (vgl. Schreiben vom 27. Dezember 2024 und 29. Januar 2025, BB 39 und 43). Die Beklagte hielt mit Schreiben vom 20. Februar 2025 an ihrer Beurteilung der Leistungspflicht fest (BB 47).

B.

Am 6. März 2025 reichte A. ___ beim Verwaltungsgericht Nidwalden Klage gegen die SWICA Versicherungen AG ein und stellte in der Sache folgende Anträge (amtl. Bel. 1):

- «1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger folgende Beträge zu bezahlen:
- 1.1 CHF 1'712.05 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.01.2025 (Taggelder 11.12.2024 bis 31.12.2024)
 - 1.2 CHF 2'527.30 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.02.2025 (Taggelder 01.01.2025 bis 31.01.2025)
 - 1.3 CHF 2'282.70 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.03.2024 (Taggelder 01.02.2025 bis 28.02.2025)
 - 1.4 CHF 5'054.60 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.04.2024 (Taggelder 01.03.2025 bis 31.03.2025)
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten der Beklagten.»

C.

Mit Klageantwort vom 2. April 2025 schloss die SWICA Versicherungen AG auf Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen für den Kläger, eventualiter sei zur Klärung des medizinischen Sachverhalts durch das Gericht ein Gutachten einzuholen (amtl. Bel. 3).

D.

Anlässlich seiner Replik vom 17. April 2025 korrigierte und ergänzte der Kläger seine Anträge in der Sache wie folgt (amtl. Bel. 6):

- «1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger folgende Beträge zu bezahlen:
- 1.1 CHF 1'712.05 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.01.2025 (Taggelder 11.12.2024 bis 31.12.2024)
 - 1.2 CHF 2'527.30 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.02.2025 (Taggelder 01.01.2025 bis 31.01.2025)
 - 1.3 CHF 2'282.70 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.03.2025 (Taggelder 01.02.2025 bis 28.02.2025)
 - 1.4 CHF 5'054.60 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.04.2025 (Taggelder 01.03.2025 bis 31.03.2025)
 - 1.5 CHF 4'891.50 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.05.2025 (Taggelder 01.04.2025 bis 30.04.2025)
 - 1.6 CHF 5'054.60 zzgl. 5 % Zins seit dem 01.06.2025 (Taggelder 01.05.2025 bis 31.05.2025)
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten der Beklagten.»

E.

Die SWICA Versicherungen AG reichte keine ihr freigestellte Duplik ein, worauf das Gericht den Parteien den Abschluss des Schriftenwechsels anzeigte (amtl. Bel. 7 f.).

F.

Mit Eingabe vom 3. Juni 2025 reichte die Beklagte einen weiteren Beleg zu den Akten, welcher das Gericht dem Kläger zur Orientierung zustellte (amtl. Bel. 10 f.).

G.

Die Sozialversicherungsabteilung des Verwaltungsgerichts Nidwalden hat die vorliegende Klage anlässlich ihrer Sitzung vom 25. August 2025 in Abwesenheit der Parteien beraten und beurteilt. Auf die Ausführungen der Parteien wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:**1.****1.1**

Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung sind zivilrechtlicher Natur, womit die Bestimmungen der ZPO direkt anwendbar sind (BGE 138 III 558 E. 3.2; Urteil des Bundesgerichts 4A_110/2017 vom 27. Juli 2017 E. 3 mit Hinweisen). Die Sache ist unabhängig vom Streitwert im vereinfachten Verfahren nach den Art. 243 ff. ZPO zu beurteilen (Art. 243 Abs. 2 lit. f ZPO). Es gilt die Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO) und der Untersuchungsgrundsatz (Art. 247 Abs. 2 lit. a ZPO i.V.m. Art. 243 Abs. 2 lit. f ZPO). Das Gericht wirkt durch entsprechende Fragen darauf hin, dass die Parteien ungenügende Angaben zum Sachverhalt ergänzen und die Beweismittel bezeichnen (sog. «soziale Untersuchungsmaxime»; Art. 247 Abs. 1 ZPO). Auch im Geltungsbereich der sozialen Untersuchungsmaxime sind die Parteien für die Sachverhaltsermittlung verantwortlich. Es obliegt ihnen, bei der Feststellung des entscheidewesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Das Gericht hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben und die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht sowie das Beibringen von Beweisen hinzuweisen, aber es führt nicht von sich aus eigene Untersuchungen durch. Wenn die Parteien durch Anwälte vertreten sind, muss sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (vgl. BGE 141 III 569 E. 2.3.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_539/2024 vom 7. Januar 2025 E. 3.2 mit Hinweisen). Die Untersuchungsmaxime verpflichtet das Gericht nicht zu weiteren Beweiserhebungen, wenn es den Sachverhalt durch die abgenommenen Beweise als erstellt erachtet. Ebenso wenig verleiht sie den Parteien einen Anspruch auf ein bestimmtes Beweismittel (Urteil des Bundesgerichts 5C.34/2006 vom 27. Juni 2006 E. 2).

1.2

Über Streitigkeiten aus Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung, worunter auch kollektive Krankentaggeldversicherungen nach VVG (SR 221.229.1) fallen, entscheidet im Kanton Nidwalden die Abteilung für Sozialversicherungsstreitigkeiten des Verwaltungsgerichts als einzige kantonale Instanz (Art. 7 ZPO i.V.m. Art. 39 Abs. 2 Ziff. 3 Gerichtsgesetz [GerG; NG 261.1]; BGE 138 III 2 E. 1.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_680/2014 vom 29. April 2015 E. 2.1 mit Hinweisen). Der versicherten Person steht gemäss Art. 38 Ziff. 2 AVB unter anderem ihr schweizerischer Wohnsitz als Gerichtsstand zur Verfügung (vgl. BB 53). Der Kläger hat seinen Wohnsitz im Kanton Nidwalden. Damit ist neben der sachlichen auch die örtliche Zuständigkeit gegeben (Art. 17 ZPO), was auch die Beklagte nicht in Abrede stellt (Art. 18 ZPO). Weil ein Schlichtungsverfahren entfällt (BGE 138 III 558 E. 4) und die weiteren Prozessvoraussetzungen (Art. 59 ZPO) – vorbehaltlich der Klageänderung (vgl. dazu sogleich) – zu keinen Bemerkungen Anlass geben, ist auf die Klage einzutreten.

1.3

Eine Klageänderung ist zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei zustimmt (Art. 227 Abs. 1 ZPO). Die Zulässigkeit der Klageänderung ist – als besondere streitgegenstandsbezogene Prozessvoraussetzung – von Amtes wegen zu prüfen (vgl. Art. 60 ZPO).

Replikweise ergänzte der Kläger seine ursprüngliche Forderung basierend auf einem behaupteten, nach den einzelnen Monaten aufgeschlüsselten Anspruch auf Taggelder für die Zeit vom 11. Dezember 2024 bis 31. März 2025 um zwei weitere Monate (1. April bis 31. Mai 2025; amtl. Bel. 1 und 6). Da auch die geänderte Forderung im vereinfachten Verfahren zu beurteilen ist (vgl. Art. 243 Abs. 2 lit. f ZPO) und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht, ist die Klageänderung ohne Weiteres zulässig, wogegen auch die Beklagte nichts vorbringt.

2.

Streitig und zu prüfen ist damit der Anspruch des Klägers auf Taggelder der Beklagten, insbesondere dessen Dauer und die Höhe der Taggelder.

2.1

Der Anspruchsberechtigte hat die Tatsachen zur «Begründung des Versicherungsanspruches» (Marginalie zu Art. 39 VVG) zu beweisen, also namentlich das Bestehen eines Versicherungsvertrags, den Eintritt des Versicherungsfalls und den Umfang des Anspruchs. Den Versicherer trifft demgegenüber die Beweislast für Tatsachen, die ihn zu einer Kürzung oder Verweigerung der vertraglich vorgesehenen Leistung berechtigen oder die den Versicherungsvertrag gegenüber dem Anspruchsberechtigten unverbindlich machen. Es gilt somit Art. 8 ZGB, wonach – wo es das Gesetz nicht anders bestimmt – derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen hat, der aus ihr Rechte ableitet. Für die vom Anspruchsberechtigten zu beweisende Arbeitsunfähigkeit, welche ohne weiteres mit einem entsprechenden Zeugnis bewiesen werden kann, gilt – entgegen der Ansicht des Klägers (vgl. amtl. Bel. 1 Ziff. 22) – das ordentliche Beweismass der vollen Überzeugung. Der Beweis gilt demnach als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (vgl. BGE 148 III 105 E. 3.3.1 mit Hinweisen).

Der Anspruchsberechtigte muss auch dann beweisen, dass weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit besteht, wenn der Versicherer zunächst Taggelder ausbezahlt und diese zu einem späteren Zeitpunkt mit der Begründung einstellt, der Anspruchsberechtigte sei wieder arbeitsfähig (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_144/2021 vom 13. September 2021 E. 4.2.1 mit Hinweis).

2.2

Seit dem Inkrafttreten der revidierten ZPO am 1. Januar 2025 haben Privatgutachten Urkundenqualität (Art. 177 ZPO). Sie unterstehen damit der freien gerichtlichen Beweiswürdigung und ihr Beweiswert ergibt sich aus den individuellen Umständen im Einzelfall (Art. 157 ZPO; ANETTE DOLGE, in: Basler Kommentar zur ZPO, 4. Aufl. 2024, N. 9d zu Art. 177 ZPO; KATHARINA ANNA ZIMMERMANN, Zusatzversicherungen zur sozialen Krankenversicherung, Zürich/St. Gallen 2022, Rz. 518; Urteile des Bundesgerichts 4A_118/2021 vom 28. Mai 2021 E. 2 und 4A_569/2018 vom 14. Januar 2019 E. 4.2, je mit Hinweisen).

Soweit es den Beweiswert von Privatgutachten anbelangt, trifft es zwar zu, dass sich die sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung, insbesondere zum Beweiswert versicherungsinterner Sachverständiger, nicht auf den zivilprozessualen Bereich übertragen lässt. Anders verhält es sich hingegen mit der Erfahrungstatsache, wonach Hausärzte mitunter im Hinblick auf

ihre auftragsrechtliche Vertrauensstellung in Zweifelsfällen eher zu Gunsten ihrer Patienten aussagen. Diese Erkenntnis beruht auf der allgemeinen Lebenserfahrung, die nicht vom anwendbaren Prozessrecht abhängig ist. Im zivilprozessualen Bereich ist ihr bei der Beweiswürdigung, entsprechend den Umständen des konkreten Falls, Rechnung zu tragen. Dabei darf diese Erfahrungstatsache aber nicht dahingehend (miss)verstanden werden, dass Berichten von Hausärzten in jedem Fall zu misstrauen und ihnen von vornherein ohne nähere, willkürfreie Begründung jegliche Glaubwürdigkeit abzusprechen wäre (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_571/2016 E. 4.2 mit Hinweisen; ZIMMERMANN, a.a.O., Rz. 520 f.).

3.

3.1

3.1.1

Einigkeit besteht zwischen den Parteien über das Bestehen einer kollektiven Taggeldversicherung nach VVG zwischen der ehemaligen Arbeitgeberin des Klägers und der Beklagten (Police vom 3. Januar 2023, BB 54), wobei der Kläger als Begünstigter gilt und ihm ein direktes Forderungsrecht zusteht (Art. 95a VVG).

3.1.2

Umstritten ist in tatsächlicher Hinsicht jedoch die Höhe und Dauer der Arbeitsunfähigkeit des Klägers in seiner angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer. Der Kläger macht diesbezüglich unter Verweis auf die Einschätzungen seines behandelnden Arztes, Dr. med. D. __, FMH Chirurgie, im Wesentlichen geltend, seine Arbeitsfähigkeit als Torhütertrainer betrage nicht 50 %, sondern sei gegenwärtig vollständig aufgehoben (amtl. Bel. 1 Ziff. 18 ff.). Gleichzeitig sei jedoch nicht von einer andauernden Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit auszugehen. Vielmehr sei zu erwarten, dass er durch diverse Massnahmen zeitnah wieder eine 100%ige Arbeitsfähigkeit als Torwarttrainer werde erlangen können. So lange schulde die Beklagte ihm Taggelder.

3.1.3

Die Beklagte hält unter Berufung auf die Beurteilung von Dr. C. __ vom 28. November 2024 sinngemäss dagegen, mit Blick auf das Anforderungsprofil und die Aufgaben eines Torwarttrainers sowie die Möglichkeit zur Aufgabenteilung im Trainer- und Betreuersteam der ehemaligen Arbeitgeberin sei von einer 50%igen Arbeitsunfähigkeit im angestammten Beruf auszugehen (amtl. Bel. 3 Ziff. 4 f.). Hingegen sei die Arbeitsfähigkeit in diesem Bereich dauernd

beeinträchtigt, weshalb nach drei Monaten die mögliche Arbeitsfähigkeit in einer anderen, angepassten Tätigkeit zu berücksichtigen sei.

3.2

Die tatsächliche Ausgangslage gestaltet sich in medizinischer Hinsicht anhand der Akten wie folgt:

3.2.1

Dr. D. ___ stellte im Bericht vom 12. Juli 2024 (richtig wohl: 23. August 2024) die Diagnose einer verstärkt symptomatischen medialen Femoropatellararthrose links nach einer linksseitigen Kniekontusion im Jahr 1999, einer arthroskopischen Entfernung von Knorpelflakes und Knorpel Abrasio retropatellär im selben Jahr sowie einer Rearthroskopie mit retropatellarer Knorpelplastik im Jahr 2000 (BB 24). Anamnestisch hielt Dr. D. ___ zusammengefasst fest, der frühere Torhüter habe sich 1999 in einem Spiel bei einem Zusammenprall eine Knorpelverletzung an der Kniescheibe zugezogen, die in der Folge zu zwei Operationen geführt habe. Er habe darauf als Torhüter zurücktreten müssen aber weiter als Trainer arbeiten können. Je nach Belastung habe er in der Folge an anterioren Kniebeschwerden gelitten, die mit intermittierender Einnahme nicht steroidaler Antirheumatika («NSAR») über längere Zeit kompensierbar gewesen sei. Zudem habe er seine Schusstechnik angepasst. Durch eine intensive Phase als Torhütertrainer beim B. ___ hätten sich die Beschwerden vor allem im letzten Jahr akzentuiert. In der Freizeit habe er deshalb immer wieder Schonphasen einlegen müssen. Aufgrund der Vorgeschichte sei von einer aktivierten fortgeschrittenen Femoropatellararthrose auszugehen. Zur Standortbestimmung und Beurteilung sei eine Magnetresonanztomografie («MRT») durchzuführen.

Im gleichen Bericht informierte Dr. D. ___ über die Konsultation vom 23. August 2024 nach dem Vorliegen des MRT des linken Knies, wonach eine mediale Femoropatellararthrose bei deutlicher Knorpelausdünnung und einzelnen subchondralen kleinen Zysten bestehe. In dieser Situation empfehle er Physiotherapie und eine Injektionsbehandlung mit Eigenblut. Die Belastung solle zumindest vorübergehend deutlich reduziert werden. Entsprechend habe er den Torhütertrainer arbeitsunfähig geschrieben.

3.2.2

In der orthopädisch-traumatologischen Kurzbeurteilung von Dr. C. __ vom 28. November 2024 stellte dieser die nachfolgenden Diagnosen (BB 29 S. 11 ff.):

«Diagnosen mit Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit

- Mittelschwere Femoropatellararthrose links ICD-10 M17.3 bei
 - Status nach («St. n.») arthroskopischer Entfernung von Knorpelflakes und Knorpel Abrasio retropatellar 1999 fecit Dr. Burkart, Hirslanden Klinik Sankt Anna
 - St. n. Rearthroskopie mit retropatellarer Knorpelplastik 2000 fecit Prof. Biedert, Klinik Linde Biel

Diagnosen ohne Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit

- Adipositas I°
- Verdacht auf anlagebedingte degenerative Veränderungen der Lendenwirbelsäule
- Funktionelles Impingementsyndrom Schultergelenk beidseits
- Verdacht auf Coxarthrose beidseits
- Verdacht auf Femoropatellararthrose rechts
- Nikotinabhängigkeit»

Der Explorand klagt über belastungsabhängige Schmerzen im Bereich des linken Kniegelenks, der unteren Lendenwirbelsäule nach längerem Sitzen, über Schmerzen im Bereich beider Schultergelenke, insbesondere beim Liegen auf dem linken Schultergelenk und bei Überkopftätigkeiten, der Hüftgelenke in der endphasigen Beugung und über Schmerzen im Bereich des rechten Kniegelenks, beispielsweise beim Einnehmen der tiefen Hocke und beim Knien auf dem rechten Kniegelenk.

Zukünftig auszuschliessen seien alle mittelschweren Tätigkeiten sowie alle Arbeiten in knienden und hockenden Stellungen und welche mit Laufen oder Rennen und dem Schiessen von Fussbällen verbunden seien. In der beruflichen Tätigkeit als Torhütertrainer bestehe eine ca. 50%ige Arbeitsfähigkeit, da alle Tätigkeiten, welche mit dem Rennen und dem Schiessen von Fussbällen verbunden seien, dem Exploranden nicht mehr zumutbar seien. Solche Tätigkeiten liessen eine nicht zumutbare Schmerzexazerbation erwarten und führten zu einer Beschleunigung der Progression des degenerativen Verschleissleidens im Bereich des linken Kniegelenks. Diese Arbeitsunfähigkeit sei anhaltend, prognostisch sei mit keiner Steigerung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen, da anlagebedingte und posttraumatische degenerative Veränderungen bestünden, welche im Lauf des Lebens fortschritten. Es existierten keine Behandlungen, welche die Progression stoppen könne und der unversehrte Zustand lasse sich nicht wiederherstellen. Der Explorand sei in allen leichten Tätigkeiten, welche in ergonomisch korrekten Haltungen ausgeführt würden und wechselbelastend seien, lediglich gering eingeschränkt aufgrund eines leicht erhöhten Pausenbedarfs zum Durchführen von

Ausgleichsbewegungen und Einnehmen von Spannungshaltungen. Der erhöhte Pausenbedarfs werde mit ca. 10 % geschätzt, sodass per sofort eine 90%ige Arbeitsfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit bestehe.

3.2.3

Am 28. Januar 2025 nahm Dr. D. ___ auf vorformulierte Fragen des Rechtsvertreters des Klägers Stellung (BB 43). Zur von Dr. C. ___ attestierten 50%igen Arbeitsfähigkeit als Torwarttrainer führte er aus, in der Art, wie die Profifussballvereine in der Schweiz aufgestellt seien, sei eine Teilarbeitszeit als Torwarttrainer nicht realistisch. Dies decke sich mit den Gepflogenheiten, dass ein Fussballer nicht teilarbeitsfähig geschrieben werden könne. Entweder bestehe eine Arbeitsfähigkeit von 100 % oder er sei voll arbeitsunfähig. Der Gutachter habe keine Vorstellung davon, was die Aufgaben eines Torwarttrainers beinhalteten.

Auf die Frage, ob er die Ansicht der Beklagten teile, aufgrund anlagebedingter und posttraumatischer degenerativer Veränderungen sei mit keiner weiteren Steigerung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen, hielt Dr. D. ___ fest, es sei nicht auszuschliessen, dass der Kläger wieder voll arbeitsfähig werde. Dafür gebe es im Fussball-Business genügend Beispiele. Allerdings sei damit zu rechnen, dass es je nach Belastung intermittierend wieder zu einer Arbeitsunfähigkeit komme.

3.3

3.3.1

Betreffend die Höhe der Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer erscheint fraglich, ob analog den von Dr. D. ___ erwähnten Gepflogenheiten für Profifussballspieler eine Teilarbeitsfähigkeit als Torwarttrainer per se ausgeschlossen ist und nur eine vollständige Arbeitsfähigkeit oder -unfähigkeit vorliegen kann (vgl. Stellungnahme vom 28. Januar 2025, KB 4 Ziff. 1 und amtl. Bel. 6 Ziff. 3). Die beiden Berufsprofile sind nur bedingt miteinander vergleichbar: Die Anforderungen an die jeweiligen Tätigkeiten weichen erheblich voneinander ab, was sich bereits am Alter des Klägers zeigt, in dem eine Karriere als Profifussballer ausgeschlossen ist, Dr. D. ___ jedoch noch immer die Möglichkeit einer (vollzeitigen) Arbeit als Torwarttrainer erkennt. So arbeitete der Kläger denn auch seit 1999 als Torwarttrainer, nachdem er infolge der Verletzung in diesem Jahr gerade nicht länger als Profifussballspieler tätig sein konnte. Eine Arbeitsunfähigkeit, die gleich den Profispielern in jedem Fall entweder 0 % oder 100 % beträgt, erscheint auch mit Blick auf das angeführte Berufsprofil «Trainer/in Leistungssport BP» (amtl. Bel. 3 S. 6) und das nachgereichte Pflichtenheft für Torhütertrainer der

B. __ AG (amtl. Bel. 10) nicht überzeugend, enthält die Arbeit doch weitere Aufgabengebiete neben der Durchführung des Trainings (z.B. Planung desselben, individuelle Analysen, Spiel Vor- und Nachbereitung, Leistungsmessungen und Pfliegertermine ansetzen, Spielerbeobachtungen für Einkauf, Austausch mit anderen Trainern etc.). Diese Aufgaben können auch bei eingeschränkter körperlicher Leistungsfähigkeit weiterhin ausgeführt werden. Es verbietet sich daher in pauschaler Weise anzunehmen, die Arbeitsfähigkeit als Torwarttrainer sei in jedem Fall entweder vollumfänglich gegeben oder andernfalls vollständig aufgehoben.

Konkret gab der Kläger gegenüber Dr. C. __ an, als Torhütertrainer müsse er vorwiegend stehen, gehen und laufen sowie Fussbälle gezielt schießen können (Bericht vom 28. November 2024, BB 29, S. 4). Es habe sich um eine vorwiegend stehende und gehende Tätigkeit gehandelt, in welcher er immer in Bewegung gewesen sei (S. 6). Auch Dr. D. __ geht mit seiner Argumentation implizit von einer Tätigkeit mit überwiegend körperlichem Anteil aus. Zwar ist aufgrund des Vorgesagten nicht anzunehmen, dass sich der Beruf des Torwarttrainers allein in sportlicher Aktivität erschöpft. Das von der Beklagten angeführte Profil von Trainer und Trainerinnen im Leistungssport nimmt allerdings keinen Bezug auf die konkreten Anforderungen an einen Torwarttrainer. Sodann geht aus dem Pflichtenheft der B. __ AG nicht hervor, zu welchem Anteil die nicht körperlichen Aufgaben durchgeführt werden und wie viel Zeit für Trainings eingesetzt wird. Ausserdem arbeitet der Kläger nicht länger bei der B. __ AG, weshalb die entsprechenden Angaben zurückhaltend zu würdigen sind, auch weil den Akten oder Behauptungen der Parteien keine Aussage über ihre Verallgemeinbarkeit entnommen werden kann. Dasselbe gilt für das von der Beklagten angesprochene Vorhandensein eines grossen Trainer- und Betreuerenteams bei der ehemaligen Arbeitgeberin (vgl. amtl. Bel. 3 S. 6). Im nachgereichten Pflichtenheft wurden zudem Personen enger Zusammenarbeit bezeichnet, woraus ersichtlich wird, dass keine weiteren Torhütertrainer (ausser für den Nachwuchs) oder eigene Assistenz vorhanden waren (amtl. Bel. 10). Da der Torwarttrainer eine spezielle Funktion im Training innehat und für markant weniger Spieler verantwortlich ist, fallen zeitlich weniger organisatorische und administrative Aufgaben an. Für Planung, Analysen, Spielvorbereitung etc. dürften hingegen gerade die gezeigten bzw. beobachteten Leistungen während des Trainings von einem gewissen Stellenwert sein. Aufgrund dieser Überlegungen und den konsistenten Aussagen in den Unterlagen, sowohl des behandelnden Arztes wie auch des Klägers gegenüber Dr. C. __, kann als erstellt gelten, dass es sich bei der Tätigkeit als Torwarttrainer um eine überwiegend körperliche und sportliche Betätigung handelt, wobei allfällige administrative oder sonstige Tätigkeiten bloss untergeordneter Anteil zukommt.

3.3.2

Der Behandler des Klägers und der Gutachter der Beklagten beurteilen die funktionalen Einschränkungen und Beeinträchtigungen im Wesentlichen übereinstimmend. Das Laufen, Rennen und Schiessen von Fussbällen ist auch gemäss der Ansicht von Dr. C.___ – auf den sich die Beklagte beruft – nicht länger möglich (BB 29, S. 13 und 14 a.E.). Entsprechende Betätigungen führten zu einer unzumutbaren Schmerzexazerbation und der Beschleunigung des degenerativen Verschleissleidens. Die funktionellen Beeinträchtigungen seien in der angestammten Tätigkeit erheblich einschränkend, was vom behandelnden Dr. D.___ bestätigt wird. Die Divergenzen in der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit durch die beiden Mediziner rühren im Kern von den verschiedenen Auffassungen betreffend Anforderungen an die angestammte Tätigkeit. Wie gezeigt umfasst der Beruf als Torwarttrainer jedoch vorwiegend nicht länger zumutbare sportliche Tätigkeiten, womit die entsprechende Arbeit auch aufgrund der von Dr. C.___ erkannten Beschwerden kaum mehr sinnvoll ist. Inwiefern das von Dr. C.___ angesprochene Hilfsmittel («Ballmaschine») eine taugliche Option sein könnte, ist nicht näher erläutert worden und daher nicht erstellt. Nach dem Gesagten ist von einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer auszugehen. Die zum Beweis hierfür vom Kläger beantragte Zeugeneinvernahme von Dr. D.___ (amtl. Bel. 6 Ziff. 4 f.) erübrigt sich daher.

3.3.3

Folglich erwies sich die Kürzung der Taggelder per 11. Dezember 2024 auf 50 % als unzulässig (Art. 13 Ziff. 2 f. AVB). Die Beklagte schuldete weiterhin Taggelder für eine vollständige Arbeitsunfähigkeit. Die Klage ist in dieser Hinsicht begründet.

3.4

Streitig ist in medizinischer Hinsicht weiter, ob die angestammte Tätigkeit dem Kläger nur vorübergehend oder andauernd unzumutbar ist.

3.4.1

Wie bereits ausgeführt (vgl. E. 3.2 hiervor), hielt Dr. C. ___ die Arbeitsunfähigkeit in der bisherigen Tätigkeit für anhaltend, während Dr. med. D. ___ eine vorübergehende Belastungsreduktion empfahl, eine Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit jedoch nicht ausschloss. Allerdings hielt der Behandler selbst fest, der Kläger habe nach der Knorpelverletzung 1999 in der Folge abhängig von der Belastung an anterioren Kniebeschwerden gelitten, die mit intermittierender Einnahme von NSAR über längere Zeit kompensierbar gewesen war (Bericht vom 12. Juli 2024, BB 24, S. 2). Auch gegenüber Dr. C. ___ gab der Kläger an, seit mehreren Jahren belastungsabhängige Schmerzen im linken Kniegelenk zu haben, die von der Verletzung als Spieler herrührten (vgl. KB 29, S. 7). Er sei nie beschwerdefrei gewesen und die letzten Jahre als Trainer habe er sich mit Schmerzen arbeitsfähig gehalten, indem er schmerzstillende und entzündungshemmende Medikamente eingenommen habe. Dr. C. ___ geht unter Berücksichtigung der beklagten weiteren Beschwerden an Hüfte, unterem Rücken und Schultern zusammengefasst davon aus, dass die Funktionsbeeinträchtigungen nicht länger durch eine Therapie überwunden werden können (S. 13). Im Verlauf habe sich der beschwerdefreie Zustand seit 1999 nicht mehr herstellen lassen, wobei der Kläger unter regelmässiger Einnahme von schmerzstillenden Medikamenten kompensiert gewesen sei. Prognostisch sei auch unter Einhaltung der Belastungslimite mit einer weiteren Verschlechterung des Gesundheitszustands betreffend das linke Knie zu rechnen. Eine namhafte Steigerung der Belastbarkeit sei künftig nicht zu erwarten.

3.4.2

Aufgrund dieser begründeten Ausführungen ist entgegen der Ansicht des Klägers (vgl. amtl. Bel. 1 Ziff. 19) nicht zu erwarten, dass aus medizinischer Sicht wieder eine vollständige Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit erreicht werden kann. Er zeigt nicht nachvollziehbar auf, inwiefern entgegen der Einschätzung von Dr. C. ___ eine Therapie das ausschlaggebende Verschleissleiden noch massgeblich beeinflussen könnte. Wenn Dr. D. ___ diesbezüglich einwirft, eine Steigerung der Arbeitsfähigkeit sei nicht auszuschliessen, hierfür gebe es im Fussball genügend Beispiele (Stellungnahme vom 28. Januar 2025, KB 4), mag dies theoretisch durchaus zutreffen, liesse sich aber in praktisch sämtlichen Fällen anführen. Für den hier zu beurteilenden Einzelfall ist allein mit dieser Aussage aber nicht nachgewiesen, dass eine Steigerung konkret zu erwarten ist. Jedenfalls handelt es sich dabei nicht um eine eigentliche Prognose basierend auf den objektiven Befunden, wie sie Dr. C. ___ vornahm. Vielmehr rechnet auch der behandelnde Arzt damit, dass es je nach Belastung intermittierend wieder zu einer

Arbeitsunfähigkeit komme. Selbst wenn die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt werden könnte, wären demnach weitere Ausfälle zu erwarten, was der Kläger übersieht, wenn er geltend macht, durch Schonung und Behandlung bald wieder voll arbeitsfähig zu sein (amtl. Bel. 6 Ziff. 10). Dr. C. ___ zeigte hingegen verständlich auf, wie die fortschreitenden Verschleissleiden den jahrelang nur über regelmässige Medikation kompensierten Zustand nach der letzten Exazerbation nachhaltig beeinträchtigten. In der – wie gezeigt – überwiegend körperlich anstrengenden (so auch der Kläger, vgl. amtl. Bel. 6 Ziff. 2), sportlichen Tätigkeit als Torwarttrainer besteht demnach aus medizinischer Sicht nicht länger eine Arbeitsfähigkeit. Die pauschalen Einwände des Klägers gegen die Beurteilung von Dr. C. ___ (vgl. amtl. Bel. 6 Ziff. 8) vermögen keine auch nur geringen Zweifel an dieser zu wecken, wobei die von ihm zitierte Rechtsprechung aus dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts im vorliegenden Zivilprozess ohnehin nicht analog anwendbar ist (vgl. bereits E. 2.2).

3.5

In tatsächlicher Hinsicht steht nach dem Gesagten fest, dass der Kläger in seiner angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer aus medizinischer Sicht dauernd und vollständig arbeitsunfähig ist. Dr. C. ___ ging weiter davon aus, der Kläger sei in einer angepassten Tätigkeit zu 90 % arbeitsfähig. Dagegen wendet der Kläger nichts ein und auch Dr. D. ___ setzte sich nicht mit dieser Einschätzung auseinander. Aufgrund der Unterlagen bestehen auch keine Hinweise, wonach diese Beurteilung offensichtlich falsch wäre.

3.6

Beide Parteien beantragen jeweils ein Gerichtsgutachten, sofern ihrer Position nicht vollständig gefolgt werden kann. Nachdem der Sachverhalt für die vorliegend erheblichen Fragen rechtsgenügend erstellt wurde und die Parteien nicht aufzeigten, inwiefern aus einer Begutachtung weitere entscheidungswesentliche Erkenntnisse zu gewinnen wären, erübrigt sich die Einholung eines solchen (antizipierte Beweiswürdigung, BGE 136 I 229 E. 5.3 mit Hinweisen). Dasselbe gilt für die einzig im Beweismittelverzeichnis aufgeführte, aber nirgends sonst erwähnte oder begründete Parteibefragung mit dem Kläger.

4.

4.1

Der Versicherte hält weiter sinngemäss dafür, ein Berufswechsel könne ihm nicht zugemutet werden, er sei seit jeher im Fussball tätig gewesen (amtl. Bel. 6 Ziff. 10). Ausserdem sei ihm – bereits mit Blick auf sein Alter – für einen Berufswechsel eine Übergangsfrist von mindestens fünf bzw. sechs Monaten zu gewähren, welche erst ab dem Zeitpunkt der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit zu laufen beginne (amtl. Bel. 1 Ziff. 20 und 6 Ziff. 10). Auch Dr. C. ___ habe ihm bloss eine 90%ige Arbeitsfähigkeit in angepasster Tätigkeit bescheinigt, weshalb die Übergangsfrist nicht im Dezember 2024 zu laufen begonnen habe.

4.2

4.2.1

Nach Art. 38a Abs. 1 Satz 1 VVG ist der Anspruchsberechtigte verpflichtet, nach Eintritt des befürchteten Ereignisses tunlichst für Minderung des Schadens zu sorgen. Zur Erfüllung der Schadenminderungsobliegenheit kann ein Berufswechsel notwendig sein. Erwartet der Versicherer vom Versicherten einen solchen Berufswechsel, muss er dies dem Versicherten mitteilen und ihm eine angemessene Frist setzen, um sich anzupassen und eine Stelle zu finden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_49/2023 vom 3. Mai 2023 E. 3.3.1 mit Hinweisen).

Bei der Beantwortung der Frage nach der Zumutbarkeit eines Berufswechsels im konkreten Fall stellt die medizinisch-theoretische Würdigung nur einen ersten Schritt dar. Das Gesetz erlaubt dem Versicherer keine Reduktion seiner Leistungen einzig aufgrund eines theoretisch möglichen Berufswechsels, der indessen in der Praxis nicht realisierbar ist. Das Gericht hat im Gegenteil die konkrete Ausgangslage zu würdigen. Es muss sich fragen, welche reellen Chancen der Versicherte angesichts seines Alters und der Situation auf dem Arbeitsmarkt hat, eine Arbeit zu finden, welche seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung Rechnung trägt. Es hat ebenfalls zu beurteilen, ob dem Versicherten ein entsprechender Berufswechsel unter Berücksichtigung seiner Ausbildung, seiner Arbeitserfahrung und seines Alters tatsächlich zugemutet werden kann (Urteil des Bundesgerichts 4A_495/2016 vom 5. Januar 2017 E. 2.3 mit Hinweisen).

4.2.2

Der Kläger begründet die Unzumutbarkeit eines Berufswechsels einzig damit, dass er immer im Fussball, zuerst als aktiver Profitorwart und danach als Torwarttrainer, tätig gewesen sei. Einzig der Umstand, dass die versicherte Person bislang nur in einer bestimmten Branche beschäftigt gewesen ist, macht einen Berufswechsel nicht bereits ohne Weiteres unzumutbar. Gemäss unbestritten gebliebenem ergonomischen Anforderungsprofil sind sämtliche leichten Tätigkeiten, welche in ergonomisch korrekter Haltung und wechselbelastend, vorwiegend gehend und stehend durchgeführt werden können, mit einer Einschränkung von 10 % durchführbar. Ebenfalls unbestritten blieb, dass dabei einzig die linksseitigen Kniebeschwerden Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit zeitigen. Zahlreiche Verdachtsdiagnosen (beidseitige Coxarthrose der Hüften, degenerative Veränderungen der LWS, Femoropatellararthrose rechts) wurden aufgrund der Schilderungen des Klägers zwar erwähnt und gewürdigt (vgl. Gutachten vom 28. November 2024, BB 29, S. 7, 12 a.E. und Prognose, S. 14), blieben mangels bildgebender Abklärungen oder entsprechenden früheren Diagnosen jedoch in der Beurteilung nachvollziehbar ohne Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit. Die «lediglich geringe» Leistungseinschränkung von 10 % ist mit einem «leicht» erhöhten Pausenbedarf zum Durchführen von Ausgleichsbewegungen begründet worden (vgl. S. 15 Ziff. 7 Bst. b). Vor diesem Hintergrund erscheinen das Zumutbarkeitsprofil und die Einschränkung der Arbeitsfähigkeit gemäss Dr. C. ___ eher grosszügig bemessen. Dies gilt umso mehr mit Blick darauf, dass der behandelnde Arzt – auf den sich der Kläger beruft – selbst die körperlich strenge, sportliche Tätigkeit als Torwarttrainer für künftig weiterhin zumutbar hält (obwohl er dabei weitere Ausfälle in Aussicht stellt). Jedenfalls kann selbst unter der Beschränkung auf das Zumutbarkeitsprofil von Dr. C. ___ nicht gesagt werden, eine Einsatzmöglichkeit in einer angepassten Tätigkeit ausserhalb des Fussballbetriebs wäre zum Vorneherein kaum mehr realistisch (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_462/2016 vom 29. September 2016 E. 3.4).

Dabei muss auch nicht auf die Fiktion des ausgeglichenen Arbeitsmarkts zurückgegriffen werden, welcher im Bereich der Krankentaggeldversicherung ohnehin keine Anwendung findet (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_177/2022 vom 18. August 2022 E. 6.4). Im massgebenden Zeitpunkt des Ablaufs der angesetzten Anpassungsfrist am 28. Februar 2025 war der Kläger gut 61½ Jahre alt und hatte damit eine mehr als dreijährige Erwerbsperiode bis zur Pensionierung vor sich. Selbst eine Umschulung wäre ihm damit zeitlich wohl knapp möglich, was jedoch für die weiterhin zumutbaren leichten Hilfsarbeitertätigkeiten, konkret etwa Überwachungs-, Prüf- und Kontrolltätigkeiten, ohnehin nicht notwendig erscheint. In diesem Bereich steht auch eine fehlende Arbeitserfahrung der künftigen Tätigkeit nicht entgegen (vgl. Urteil des

Bundesgerichts 8C_312/2024 vom 4. April 2025 E. 6.3 mit Hinweisen). Fehlende Kenntnisse zu Computeranwendungen oder in Bürojobs sind sodann ebenfalls keine Unzumutbarkeitsgründe, wurden doch vorwiegend stehende und gehende Tätigkeiten empfohlen, womit die aus Sicht des Klägers nicht vorstellbaren Bürotätigkeiten (Gutachten vom 28. November 2024, BB 29, S. 7 f.) nicht im Vordergrund stehen. Andere subjektive Faktoren wie die familiären Verhältnisse und – damit verbunden – die Flexibilität hinsichtlich des Wohn- und Arbeitsorts (die Ehefrau des Klägers sei nicht berufstätig und arbeite bloss während vier bis fünf Monaten während der Saison [Gutachten vom 28. November 2024, BB 29, S. 8]) sprechen ebenfalls nicht gegen die Zumutbarkeit eines Berufswechsels. Weitere mögliche Gründe für eine Unzumutbarkeit sind sodann nicht erkennbar oder vorgebracht worden. Da die angestammte Tätigkeit nicht mehr zumutbar ist, würde sich bei dieser Ausgangslage auch eine durchschnittliche nicht versicherte Person für einen Berufswechsel entscheiden, weil darin ein höheres Einkommen erzielbar ist. Aufgrund der Zumutbarkeit des Berufswechsels ist der Kläger im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht grundsätzlich hierzu verpflichtet.

4.3

4.3.1

Zusammen mit der Abmahnung zum Berufswechsel muss dem Versicherten eine angemessene Übergangsfrist eingeräumt werden, während derer er sich anpassen und eine neue Stelle finden kann. In der sozialversicherungsrechtlichen Rechtsprechung hat sich diesbezüglich eine Frist von drei bis fünf Monaten etabliert, welche auch im Rahmen von Krankentaggeldversicherungen Gültigkeit beansprucht. Bei der Bemessung der Übergangsfrist für einen Berufswechsel handelt es sich um einen Ermessensentscheid (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_73/2019 vom 29. Juli 2019 E. 3.3.2 f.).

4.3.2

Der Kläger hält dafür, die Übergangsfrist beginne erst mit der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, begründet seinen Standpunkt jedoch nicht (amtl. Bel. 6 Ziff. 10). Entgegen seiner Ansicht trifft ihn die Pflicht zur Schadenminderung nicht nur dann, wenn er in einer angepassten Tätigkeit vollständig arbeitsfähig ist. Vielmehr hat er ab Eintritt des befürchteten Ereignisses das ihm Zumutbare vorzukehren, um für die Minderung des Schadens zu sorgen (Art. 38a Abs. 1 VVG). Aufgrund der fehlenden Arbeitsfähigkeit in der angestammten Tätigkeit hat er eine höhere Arbeitsfähigkeit (bzw. ein höheres Einkommen) in einer anderweitigen, zumutbaren Tätigkeit umzusetzen. Auch gemäss Art. 7 Ziff. 2 AVB haben die Versicherten nach

einer drei Monate andauernden Arbeitsfähigkeit zumutbare Tätigkeiten in anderen Berufen und Aufgabenbereichen in Betracht zu ziehen. Nachdem der Kläger seit dem 16. August 2024 vollständig arbeitsunfähig geschrieben war (Krankmeldung vom 4. September 2024, BB 34), aber ab dem 28. November 2024 aus medizinischer Sicht eine Arbeitsfähigkeit in angepasster Tätigkeit feststand, gibt es keinen Grund, weshalb die Ansetzung der Übergangsfrist durch die Beklagte mit Schreiben vom 4. Dezember 2024 (mit gleichzeitiger Zustellung des Gutachtens von Dr. C. __ vom 28. November 2024) unzulässig gewesen oder zu früh erfolgt wäre.

4.3.3

Mit seiner Replik verlangt der Kläger eine Übergangsfrist von mindestens sechs Monaten (amtl. Bel. 6 Ziff. 10). Die Frist von drei Monaten sei deutlich zu kurz, da er in anderen Berufen über keinerlei Erfahrung verfüge und der Berufswechsel auch altersbedingt nur schwerlich möglich sei. Eine erschwerte Vermittelbarkeit ist – über die regelmässig gewährte Übergangsfrist von drei bis fünf Monaten hinaus – jedoch nicht das Risiko der Krankentaggeldversicherung (vgl. BGE 114 V 281 E. 5b). Wie bereits ausgeführt, bedarf es weder besonderer Qualifikationen, einer bestimmten Ausbildung noch einer langen Umstellungs- oder Einarbeitungszeit für die dem Kläger weiterhin zumutbaren Tätigkeiten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_312/2024 vom 4. April 2025 E. 6.3 mit Hinweisen). Die Übergangsfrist dient hingegen gerade der Umschulung, der generellen Anpassung und Stellensuche (Urteil des Bundesgerichts 9C_177/2022 vom 18. August 2022 E. 3.3.3 mit Hinweisen). Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die leichten Einschränkungen sowie das breite Spektrum zumutbarer Verweistätigkeiten braucht die in Art. 23 Abs. 2 AVB vorgesehene Frist von drei Monaten vorliegend nicht verlängert zu werden und erweist sich den konkreten Umständen als angemessen (in diesem Sinne selbst bei Aufgabe der zuvor ausgeübten selbständigen Tätigkeit, vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_642/2016 vom 29. September 2016 E. 3.4).

4.3.4

Eine Übergangsfrist von mindestens drei Monaten ist hingegen ab dem Zeitpunkt der Abmahnung zwingend zu gewähren (vgl. E. 4.2.1 und 4.3.1 hiervor). Mit Schreiben vom 4. Dezember 2024 eröffnete die Beklagte dem Versicherten, unter Berücksichtigung der dreimonatigen Anpassungsfrist gewähre sie die Taggeldleistungen ab 11. Dezember 2024 noch längstens bis am 28. Februar 2025 im Umfang von 50 %, während ab dem 1. März 2025 kein Taggeldanspruch mehr bestehe (BB 32). Wann die mit 4. Dezember 2024 datierte Abmahnung versandt wurde oder beim Beklagten eintraf, ist nicht bekannt und von den Parteien auch nicht

thematisiert worden. Damit besteht jedenfalls ab diesem Datum eine dreimonatige Übergangsfrist infolge des von der Versicherung verlangten Berufswechsels. Diese lief bis am 4. März 2025 (vgl. analog Art. 142 Abs. 2 ZPO, BGE 150 III 367), während ab dem 5. März 2025 kein Krankentaggeld mehr geschuldet war. Die Einstellung der Leistungen per 28. Februar 2025 erweist sich damit als zu früh und die Klage ist dieser Hinsicht begründet.

5.

5.1

Weiter ist die Höhe der geschuldeten Taggelder streitig. Während der Versicherte von einem Ansatz von Fr. 163.05 basierend auf dem bei der ehemaligen Arbeitgeberin versicherten Verdienst ausgeht (amtl. Bel. 1 Ziff. 26), hält die Beklagte dafür, der Taggeldansatz bemesse sich aufgrund des Ausscheidens aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis per 30. November 2024 anhand der Grundlagen der Arbeitslosenversicherung und betrage Fr. 142.70 (amtl. Bel. 3 S. 4 Ziff. 3).

5.2

Gemäss Art. 13 Ziff. 1 AVB muss für den Anspruch auf Taggeldleistungen ein nachweisbarer Erwerbsausfall vorliegen. Beansprucht eine arbeitslose Person, die keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung hat, Krankentaggelder, so obliegt ihr der Beweis eines Erwerbsausfalls. Die versicherte Person hat mithin eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür nachzuweisen, dass sie ohne Krankheit eine Erwerbstätigkeit ausüben würde. War die versicherte Person im Zeitpunkt ihrer Erkrankung noch nicht arbeitslos, 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. Die Vermutung indiziert dabei nicht bloss eine weitere Erwerbstätigkeit im Allgemeinen, sondern eine solche im bisherigen Arbeitsverhältnis zum bisherigen Lohn. Die Vermutung greift hingegen nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit eintritt, nachdem die Kündigung erfolgte. In diesem Fall ist offensichtlich, dass das bisherige Arbeitsverhältnis auch ohne Erkrankung nicht weitergeführt worden wäre. Massgebend für die Anwendung der Vermutung ist somit der Zeitpunkt der Kündigung. Der Beweis der Erwerbstätigkeit im hypothetischen Gesundheitsfall kann ausserhalb der beschriebenen Vermutung mit konkreten Indizien geführt werden. Solche können sich etwa aus dem Lebenslauf und Vorstellungsgesprächen ergeben (Urteil des Bundesgerichts 4A_581/2024 vom 1. April 2025 E. 5.1 f. mit Hinweisen).

5.3

Vorliegend erkrankte der Versicherte unbestritten erst nach seiner Kündigung, weshalb gemäss der vorzitierten Rechtsprechung davon auszugehen ist, dass er auch im Gesundheitsfall arbeitslos geworden wäre. Indizien gegen diese Vermutung bringt der Kläger nicht vor und sind in den Akten nicht erkennbar. Zwar geht der Kläger auch in seiner Replik noch davon aus, die Taggeldhöhe bemesse sich einzig am ehemals versicherten Verdienst von Fr. 74'400.– ohne Kürzung (amtl. Bel. 6 Ziff. 7), begründet seinen Standpunkt jedoch mit keinem Wort.

5.4

Folglich durfte die Beklagte ihre Leistungen ab dem 1. Dezember 2024 entsprechend dem Erwerbsausfall des Klägers gestützt auf der Grundlage der Taggeldberechnung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ausrichten (vgl. zum Ganzen auch BGE 147 III 73). Bei der vorliegenden 100%igen Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit hatte sie bis zum Abschluss der Anpassungsfrist am 4. März 2025 das Taggeld in der vollen Höhe der entgangenen Arbeitslosenentschädigung zu entrichten (Art. 13 Ziff. 4 Bst. B AVB; vgl. auch Art. 100 Abs. 2 VVG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 KVG). Ausgehend vom versicherten Verdienst von Fr. 74'400.– (vgl. BB 13 f. und 18 f. sowie 34), berechnet pro Tag (/365; vgl. Art. 18 Ziff. 1 AVB) und entsprechend der Höhe eines Taggeldes der Arbeitslosenversicherung von hier 70 % (vgl. Art. 22 Abs. 2 AVIG [SR 837.0]), ergibt dies ein Taggeld von gerundet Fr. 142.70.

5.5

Gemäss den Akten entrichtete die Beklagte dem Versicherten ab dem 1. Dezember 2024 Taggelder basierend auf dem Ansatz von Fr. 142.70. Per 11. Dezember 2024 reduzierte die Versicherung ihre Leistungen um die Hälfte, da sie von einer 50%igen Arbeitsunfähigkeit als Torwarttrainer ab diesem Zeitpunkt ausging (BB 37). Wie bereits dargelegt, ist der Kläger in seiner angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer aus medizinischer Sicht vollständig und andauernd arbeitsunfähig (vgl. E. 3.3 f. hiervor). Die Reduktion der Taggelder um 50 % ab dem 11. Dezember 2024 erweist sich daher als unzulässig. Es bestand weiterhin Anspruch auf ein volles Taggeld. Die Beklagte richtete dem Kläger während 21 Tagen im Dezember 2024 (BB 37), 31 Tagen im Januar 2025 (BB 44) und 28 Tagen im Februar 2025 (BB 50) Taggelder in der Höhe von Fr. 71.35 anstelle der geschuldeten Fr. 142.70 aus. Hinzu kommen weitere vier Tage vom 1. bis 4. März 2025, in denen der Kläger ebenfalls noch Anspruch auf Taggelder hatte. Diese hat die Beklagte dem Versicherten nachträglich zu vergüten.

Der Kläger verlangt Verzugszinsen zu 5 % (Art. 104 Abs. 1 OR) auf den geschuldeten Taggeldern. Unbesehen Art. 41 Abs. 1 VVG fordert er den Verzugszins für die gesamten Taggelder eines Monats jeweils ab dem 1. Tag des Folgemonats (amtl. Bel. 1 Ziff. 27), wogegen die Beklagte nichts einwendet und wovon in der Folge auszugehen ist (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Der verbleibende Taggeldanspruch berechnet sich daher wie folgt:

Dezember 2024:	21 Tage x Fr. 71.35 = Fr. 1'498.35 zzgl. Zins zu 5 % ab 1. Januar 2025
Januar 2025:	31 Tage x Fr. 71.35 = Fr. 2'211.85 zzgl. Zins zu 5 % ab 1. Februar 2025
Februar 2025:	28 Tage x Fr. 71.35 = Fr. 1'997.80 zzgl. Zins zu 5 % ab 1. März 2025
März 2025:	4 Tage x Fr. 142.70 = Fr. 570.80 zzgl. Zins zu 5 % ab 1. April 2025

6.

Zusammenfassend ist der Kläger in seiner angestammten Tätigkeit als Torwarttrainer vollständig und dauernd arbeitsunfähig. Ein Berufswechsel ist ihm jedoch zumutbar, wofür ihm eine angemessene Übergangsfrist von drei vollen Monaten zu gewähren ist, die am 4. März 2025 abließ. In dieser Zeit hatte er Anspruch auf ein volles Taggeld entsprechend seinem Erwerbsausfall, welcher ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses ab 1. Dezember 2024 auf der Grundlage der Taggelder des AVIG zu berechnen ist. In Anbetracht der bereits ausbezahlten Taggelder verbleibt ihm ein Taggeldanspruch von Fr. 1'498.35 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. Januar 2025, Fr. 2'211.85 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. Februar 2025, Fr. 1'997.80 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. März 2025 und Fr. 570.80 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. April 2025. Die Klage ist in diesem Umfang teilweise gutzuheissen und im Restbetrag abzuweisen.

7.

7.1

Für das vorliegende Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. e ZPO).

7.2

7.2.1

Weiterhin geschuldet bleibt eine Parteientschädigung, die gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO nach Massgabe des Unterliegens bzw. Obsiegens zuzusprechen ist. Mit den zuletzt aufrechterhaltenen Anträgen forderte der Versicherte (ohne Zinsen, vgl. Art. 91 Abs. 1 ZPO) insgesamt einen Betrag von Fr. 21'522.75 (amtl. Bel. 6 S. 2). Die Klage ist im Betrag von Fr. 6'278.80

gutzuheissen. Der Versicherte obsiegt damit im Umfang von rund einem Drittel, während er zu rund zwei Dritteln unterliegt.

7.2.2

Der Rechtsvertreter des Klägers reichte am 19. Mai 2025 aufforderungsgemäss eine Kostennote ein (amtl. Bel. 9). Darin machte er ein Gesamthonorar von Fr. 4'384.14 (Fr. 3'937.50 Honorar [Fr. 210 x 18,75 Stunden], Fr. 118.13 Spesen [3 % von Fr. 3'937.50], Fr. 328.51 MwSt. [8,1 % von Fr. 4'055.63]) geltend.

Das Gericht spricht Parteientschädigungen nach den Tarifen gemäss Art. 42 ff. PKoG (NG 261.2) zu. Die Anwaltskosten umfassen das Honorar (ordentliches Honorar und Zuschläge), die notwendigen Auslagen und die Mehrwertsteuer (Art. 31 Abs. 1 PKoG). Bei einem Streitwert von Fr. 21'522.75 beträgt das ordentliche Honorar im Zivilprozess vor einziger Instanz Fr. 2'000.– bis Fr. 8'000.– (Art. 42 Abs. 1 Ziff. 4 PKoG). Die geforderte Parteientschädigung liegt innerhalb dieses Rahmens. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens sind davon ein Drittel, also Fr. 1'461.38 (inkl. Auslagen und MWSt.), von der Beklagten zu entschädigen.

7.2.3

Die Versicherung stellte ebenfalls den Antrag auf Entschädigung zu Lasten des Klägers. An nicht berufsmässig vertretene Parteien kann in begründeten Fällen eine Parteientschädigung in Form einer angemessenen Umtriebsentschädigung erfolgen (Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO; vgl. auch Art. 30 PKoG). Die Beklagte begründet in ihren Eingaben nicht, inwiefern bzw. in welcher Höhe ihr zu entschädigende Umtriebe entstanden sind. Von der Zusprache einer Entschädigung ist daher abzusehen.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Klage vom 6. März 2025 wird teilweise gutgeheissen. Die Beklagte hat dem Kläger Fr. 1'498.35 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. Januar 2025, Fr. 2'211.85 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. Februar 2025, Fr. 1'997.80 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. März 2025 und Fr. 570.80 zuzüglich Zins zu 5 % ab 1. April 2025 zu bezahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Die Beklagte hat dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 1'461.38 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu bezahlen.
4. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.
5. [Zustellung].

Stans, 25. August 2025

VERWALTUNGSGERICHT NIDWALDEN

Sozialversicherungsabteilung

Die Vizepräsidentin

lic. iur. Barbara Brodmann

Der Gerichtsschreiber

MLaw Florian Marfurt

Versand: _____

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in Zivilsachen eingereicht werden (Art. 72 ff. i.V.m. Art. 90 ff. BGG; SR 173.110). Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Für den Fristenlauf gelten die Art. 44 ff. BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 21'522.75.