

AG_ZIVILGERICHT ZSU.2022.185 vom 12. Dezember 2022

Ag Zivilgericht, 2022-12-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZSU.2022.185

FR: AG_ZIVILGERICHT ZSU.2022.185 du 12 décembre 2022

IT: AG_ZIVILGERICHT ZSU.2022.185 del 12 dicembre 2022

Erwägungen

E. 1

Mit Zahlungsbefehl Nr. [...] des Regionalen Betreibungsamtes Q. vom 23. Mai 2022 betrieb die Klägerin den Beklagten für den Betrag von Fr. 32'000.00 nebst Zins zu 5 % seit 10. Mai 2022 sowie die Zahlungsbe- fehlskosten von Fr. 103.30. Als Forderungsurkunde bzw. Forderungsgrund wurde im Zahlungsbefehl angegeben: " Rückerstattung betriebliche Weiterbildungskosten gemäss Ziffer 6 des Ar- beitsvertrags vom 2. August 2019 i.H.v. CHF 40'000.00, abzgl. Lohnabzug CHF 8'000.00 (Verrechnung)" Der Beklagte erhob Rechtsvorschlag.

E. 1.1

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird Dispositiv-Ziffer 2 des Ent- scheids des Bezirksgerichts Aarau vom 3. August 2022 aufgehoben und durch folgende Bestimmungen ersetzt: 2.

E. 1.2

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten für das obergerichtliche Verfahren erho- ben. 3. Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für das obergerichtliche Ver- fahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'976.00 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Zustellung an: [...] Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schrift- lichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Be- schwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und miet- rechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeu- tung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundes- gericht einzureichen (Art. 42 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte - 14 - elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Be- deutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Der Streitwert des kantonalen Verfahrens beträgt Fr. 28'000.00.

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden, soweit keine Beschwerde nach den Artikeln 72 - 89 BGG zulässig ist (Art. 44 Abs. 1, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1, Art. 113, Art. 117 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid verfassungsmässige Rechte (Art. 116 BGG) verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Wird gegen einen Entscheid sowohl ordentliche Beschwerde als auch Verfassungsbeschwerde geführt, sind beide Rechtsmittel in der gleichen Rechtsschrift einzureichen (Art. 119 Abs. 1 BGG). Aarau, 12. Dezember 2022 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 3. Kammer Die Präsidentin: Die Gerichtsschreiberin: Massari Walker

E. 2

Die Entscheidgebühr von Fr. 400.00 wird der Gesuchstellerin auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss in der gleichen Höhe verrechnet.

E. 2.1

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

E. 2.2

Die Gerichtskasse des Bezirksgerichts Aarau wird angewiesen, der Klägerin den von ihr geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 400.00 zurückzuerstatten.

E. 2.3

Die seitens der Klägerin vorgebrachte pauschale Begründung, die "Erwägungen der Vorinstanz" bedingen die Einbringung neuer Tatsachen bzw. die vorgetragene neuen Vorbringen und eingebrachten Beweise seien erst durch den Entscheid der Vorinstanz begründet worden, genügt nach hiervor Gesagtem den Anforderungen an die Begründung zur Zulässigkeit der Noven nicht. Überdies greift die Ausnahme vom Novenverbot in Analogie zu Art. 99 Abs. 1 BGG vorliegend ohnehin nicht, dient diese doch nicht dazu, subjektiv nicht erwartete Beweislücken zu schliessen. Es liegt in casu gerade kein Fall vor, bei der die Vorinstanz dem Prozess unversehens eine ganz andere rechtliche Basis gab, welche geänderte tatsächliche Behauptungen und Beweismittel erheischt. Folglich sind die erstmals mittels Beschwerde eingereichten Beilagen 5 (Prüfungszeugnis), 6 (Bewerbungsschreiben), 16 (Arbeitszeugnis) und 17 (Schreiben betreffend Arbeitszeugnis) wie auch die entsprechenden neuen Tatsachenbehauptungen (vgl. nachfolgend E. 3.5) nicht zu berücksichtigen. Der Beklagte moniert, auch bei Beschwerdebeilage 15 handle es sich um ein unzulässiges neues Beweismittel (Beschwerdeantwort S. 5). Es handelt sich hierbei um eine Verfügung der Vorinstanz vom 4. Juli 2022, mit welcher sie die Stellungnahme des Beklagten vom 30. Juni 2022 der Klägerin zur Kenntnis zustellte und den Rechtsschriftenwechsel für abgeschlossen erklärte bzw. ankündigte, dass ohne weitere

Eingabe die Entscheidfällung erfolge (Beschwerdebeilage 15). Mithin handelt es sich um eine vorinstanzliche Verfügung, welche Bestandteil der vorinstanzlichen Akten bildet, und nicht um ein erstmals im Beschwerdeverfahren vorgebrachtes neues Beweismittel. 3.

E. 3

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Vorinstanz, bzw. bei dessen Konstitution und Einbringung als Beschwerdegegner im Verfahren zulasten des Beschwerdegegners.

E. 3.1

Vorliegend ist unstrittig, dass der Beklagte mit Arbeitsvertrag vom 29. Juli 2019 / 2. August 2019 per 1. Oktober 2019 bei der Klägerin als Produktionsassistent in leitender Stellung angestellt wurde. Ebenso ist unstrittig, dass der Arbeitsvertrag folgende Klausel enthält (angefochtener Entscheid E. 2.2.2; Gesuchsbeilage 4): " 6 Betriebliche Weiterbildung 6.1 A. beabsichtigt, den Mitarbeitenden während einer Dauer von zwei (2) Jahren nach erfolgtem Stellenantritt zum Produktionsassistenten weiter zu bilden. Die Weiterbildung erfolgt gestaffelt über zwei (2) Jahre und wird intern durchgeführt. Die Kosten der Weiterbildung ("Weiterbildungskosten") werden grundsätzlich vollumfänglich durch A. übernommen und betragen gesamthaft CHF 40'000. Im ersten (1.) Dienstjahr fallen Weiterbildungskosten in der Höhe von CHF 34'000 an, im zweiten (2.) Dienstjahr solche von CHF 6'000. 6.2 Im Gegenzug verpflichtet sich der Mitarbeitende, seine Arbeitsleistung in den zwei (2) Jahren nach abgeschlossener Weiterbildung ausschliesslich A. zur Verfügung zu stellen. Kündigt der Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis vor oder während dieser zwei (2) Jahre oder muss das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit durch A. aus durch den Mitarbeitenden zu vertretenden Gründen aufgelöst werden ("Kündigung"), verpflichtet sich der Mitarbeitende zur vollumfänglichen Rückzahlung der angefallenen Weiterbildungskosten. 6.3 Die Ziffern 6.1 und 6.2 sind wie folgt auszulegen: - Erfolgt die Kündigung im ersten (1.) Dienstjahr, so hat der Mitarbeitende die Weiterbildungskosten des ersten (1.) Dienstjahres pro rata an A. zurück zu erstatten. Erfolgt die Kündigung beispielsweise im sechsten (6.) Monat, so hat der Mitarbeitende CHF 17'000 an A. zurück zu erstatten.

- 6 - - Erfolgt die Kündigung im zweiten (2.) Dienstjahr, so hat der Mitarbeitende die vollen Weiterbildungskosten des ersten (1.) Dienstjahres zuzüglich der Weiterbildungskosten des zweiten (2.) Dienstjahres pro rata an A. zurück zu erstatten. Erfolgt die Kündigung beispielsweise im sechsten (6.) Monat des zweiten (2.) Dienstjahres, so hat der Mitarbeitende CHF 37'000 an A. zurück zu erstatten." Unstrittig ist ferner, dass der Beklagte die Stelle am 1. Oktober 2019 angetreten und die "betriebliche Weiterbildung" vollständig absolviert hat. Der Beklagte hat die Stelle sodann mit Schreiben vom 18. Februar 2022 per 31. Mai 2022 und damit innerhalb der für die vollumfängliche Rückerstattung relevanten Periode (1. Oktober 2021 bis 30. September 2023) gekündigt (angefochtener Entscheid E. 2.2.3). Strittig ist demgegenüber namentlich, ob die Klausel betreffend Rückzahlung der Kosten der "betrieblichen Weiterbildung" gültig ist und entsprechend ein Rechtsöffnungstitel für die betriebene Forderung besteht.

E. 3.2

Die Vorinstanz erwog, Abreden, dass der Arbeitnehmer die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu tragen habe, seien nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR). Zu den durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen gehörten

auch die Kosten der Einarbeitung. Kosten für eine Weiterbildung seien hingegen grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet werde (angefochtener Entscheid E. 2.4.2). Die lange Dauer der "betrieblichen Weiterbildung" (zwei Jahre) spreche eher dafür, dass es sich vorliegend um eine Weiterbildung handle. Allerdings ergebe sich aus den Ausführungen des Beklagten und den eingereichten Unterlagen, dass es sich um rein interne Schulungen gehandelt habe, an der auch andere, teilweise bis zu 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klägerin teilgenommen hätten. Auch aus den Erläuterungen/Lernzielen gemäss den von der Klägerin eingereichten Ausbildungskontroll-Blättern ergebe sich, dass zumindest teilweise lediglich betriebsinterne Abläufe Gegenstand der einzelnen Ausbildungsmodule gewesen seien. So trage beispielsweise das Modul 1 den Titel "Einführungsprogramm" und beinhalte "Ordner Einarbeitung, Verhaltensregeln Produktion, Tagesstart, Mail Signatur, Mailumleitung, Zahlungsformatierungen, Grundsätze". Bereits der Begriff "Ordner Einarbeitung" beinhalte das Wort "Einarbeitung". Auch die übrigen Inhalte des Moduls erschienen eindeutig auf den Betrieb bzw. die Produktion der Klägerin bezogen zu sein. Es erscheine glaubhaft, dass der Beklagte daraus keinen Nutzen für andere Arbeitsstellen ziehen können, welche über die übliche Arbeitserfahrung, die mit jeder neuen Arbeitsstelle verbunden seien, hinausgingen. Schliesslich sei auch kein offizieller Abschluss oder ein Erwerb eines Diploms vorgesehen. Nach summarischer Würdigung des Gesagten erscheine es zumindest glaubhaft, dass es sich bei der "betrieblichen Wei-

- 7 - terbildung" (teilweise) nicht um eine Weiterbildung, sondern um eine Einführung gehandelt haben könnte, deren Kosten gestützt auf Art. 327a OR zwingend von der Klägerin zu tragen wären. Ob der Klägerin für den übrigen Teil der "betrieblichen Weiterbildung" ein Anspruch zustehe und wenn ja in welchem Umfang, sprengt den Rahmen der summarischen Überprüfung im Rechtsöffnungsverfahren. Jedenfalls habe der Beklagte glaubhaft dargetan, dass ihm die übrigen Module keinerlei Nutzen für künftige, andere Arbeitsstellen gebracht hätten. Einerseits sei glaubhaft, dass der Beklagte bereits aufgrund seiner Ausbildung (Ausbildung zum Chemielaboranten sowie abgeschlossenes Chemiestudium) über hinreichend Kenntnisse verfügt habe. Wäre dem nicht so, hätte ihn die Klägerin wohl nicht als Produktionsassistent und dazu noch in leitender Position angestellt. Andererseits sei auch hier festzuhalten, dass dem Beklagten kein Diplom bzw. keine Ausbildungsbestätigung ausgestellt worden sei, welche sein zusätzlich erworbenes Wissen ausweisen würde und künftigen Arbeitgebern vorgelegt werden könnte. Selbst wenn es sich bei einzelnen Modulen um eine vom Arbeitnehmer zu finanzierende Weiterbildung handeln würde, erscheine bei Kosten von total Fr. 40'000.00 und einem Jahressalär von brutto Fr. 80'000.00 glaubhaft, dass diese Vereinbarung den Beklagten derart in seiner Kündigungsfreiheit eingeschränkt habe, dass dadurch der Grundsatz der Kündigungspartität verletzt sei. Ob die Vertragsklausel auf das zulässige Mass zu reduzieren sei, wäre im Rahmen eines ordentlichen Zivilprozesses zu prüfen (angefochtener Entscheid E. 2.4.3).

E. 3.3

Mit Beschwerde bringt die Klägerin vor, die Vorinstanz verkenne, dass die leitende Stellung eines Produktionsassistenten sich daraus ergebe, dass diese Position fachtechnische Anweisungen an untergeordnete Arbeitnehmer ohne Chemiestudium erteilen könne (Beschwerde S. 7). Eine Assistentenposition bringe mit sich, dass ein Vorgesetzter hierarchisch übergeordnet sei, welchem zugearbeitet werde, bzw. dass dem

Vorgesetzten assistiert und das Produktionshandwerk erlernt werde (Beschwerde S. 7 f.). Dies sei ein Indiz dafür, dass der Beklagte in einer Ausbildungsposition angestellt gewesen sei (Beschwerde S. 8). Weiter verkenne die Vorinstanz, dass die GMP-Standards innerhalb der Chemiebranche im Pharmasektor allgemein anerkannte und von den Aufsichtsbehörden vorausgesetzte Standards darstellten. Chemiker, welche in diesem streng regulierten Umfeld eingesetzt werden könnten, seien auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt, würden gut bezahlt und müssten bedeutend mehr Wissen mit sich bringen, als dies bei der Herstellung von nicht am Menschen angewandter Chemie der Fall sei. Die dem Beklagten beige-

- 8 - brachten Fertigkeiten seien in der gesamten Pharmachemiebranche anwendbar. Dass es sich um eine betriebspezifische interne Einarbeitung gehandelt haben soll, sei weit verfehlt. Aus der Bezeichnung "Einführungsprogramm Modul xx" abzuleiten, dass es sich um Einarbeitung handle, sei weltfremd. Die 21 Module umfassten die Einführung in die jeweilige Thematik, die eigentliche Stoffvermittlung sowie die Lernziele. Nach vollbrachter Ausbildung erreichten die Produktionsassistenten einen Wissensstand, welchen sie benötigten, um überhaupt auf ihrem Gebiet arbeiten zu können (Beschwerde S. 8). Die Verwendbarkeit des Erlernenen bei einem anderen Arbeitgeber sei klar gegeben, seien doch die GMP-Standards in der Pharmabranche einheitlich einzuhalten. So setze auch Art. 7 HMG die Herstellung gemäss den Regeln der Guten Herstellungspraxis (GMP) voraus, was die Vorinstanz gemäss dem Grundsatz "iura novit curia" von Amtes wegen hätte beachten müssen. Im Rechtsöffnungsgesuch habe die Klägerin die Weiterbildungsinhalte ausführlich aufgelistet und belegt (Beschwerde S. 9). Letztlich habe der Beklagte selbst bestätigt, dass die Weiterbildung für ihn lehrreich gewesen sei, habe er sich doch im Kündigungsschreiben für die "lehrreiche Zeit" bedankt (Beschwerde S. 9 f.). Die Vorinstanz gehe sodann zu weit, wenn sie für das Vorliegen einer Weiterbildung einen "offiziellen Abschluss" oder ein "Diplom" verlange. Die Ausstellung einer schriftlichen Bestätigung sei nicht ausschlaggebend. Der Wert der Weiterbildung spiegle sich im vermittelten Wissen und Fähigkeiten. Auch der Umstand, dass diese teilweise mit bis zu 20 weiteren Mitarbeitenden stattgefunden habe, könne der Weiterbildung nicht deren Wert nehmen. Zudem habe die Klägerin dem Beklagten den Umstand der Weiterbildung im Arbeitszeugnis attestiert. Der Beklagte verhandle sich treuwidrig, indem er sich im Rechtsöffnungsverfahren auf das Fehlen eines schriftlichen Nachweises berufe, zugleich aber die Löschung des entsprechenden Hinweises im Arbeitszeugnis verlange (Beschwerde S. 10). Lasse sich wie vorliegend ein zuvor in der Forschung und Entwicklung tätiger Arbeitnehmer mit mangelnden Kenntnissen im GMP-Bereich bei einer neuen Arbeitgeberin anstellen, um sich im Bereich der Grossmengen-Produktion der Pharmachemie persönlich weiterzuentwickeln, entstehe eine Kostentragungspflicht auf Seiten des Mitarbeiters, sei es doch der Arbeitnehmer und nicht die Arbeit selbst, welcher die Notwendigkeit dieser Ausbildung begründe (Beschwerde S. 11). In Bezug auf die angeblich unzulässige Einschränkung der Kündigungsfreiheit habe die Vorinstanz verkannt, dass sie die fragliche Summe im Verhältnis zum Gesamtverdienst während der ersten vier Jahre hätte setzen müssen. Überdies sehe selbst der Bund in Art. 4 Abs. 5 lit. b Ziff. 1 BPV bei Kostenanteilen unter Fr. 50'000.00 eine Rückzahlungspflicht während zweier Jahre seit Abschluss der Weiterbildung vor (Beschwerde S. 12).

- 9 -

E. 3.4.1

Beruhet die Forderung auf einer durch Unterschrift bekräftigten Schuldaner- kennung, so kann der Gläubiger die provisorische Rechtsöffnung verlangen (Art. 82 Abs. 1 SchKG). Der Richter spricht dieselbe aus, sofern der Betrie- bene nicht Einwendungen, welche die Schuldanererkennung entkräften, so- fort glaubhaft macht (Art. 82 Abs. 2 SchKG). Glaubhaft gemacht ist eine Tatsache dann, wenn für ihr Vorhandensein aufgrund objektiver Anhalts- punkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit spricht, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte. Im provisorischen Rechtsöffnungsverfahren sind alle Einreden und Einwendungen zulässig, welche geeignet sind, die Schuldanererkennung zu entkräften. Der Betriebene kann sich dabei auch mit rechtlichen Einwänden behelfen und z.B. geltend machen, dass die Schuldanererkennung nichtig sei (zum Ganzen BGE 5A_51/2019 E. 3.1).

E. 3.4.2

Gemäss Art. 327a Abs. 3 OR sind Abreden, dass der Arbeitnehmer die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu tra- gen hat, nichtig. Im Falle von Ausbildungskosten ist zu unterscheiden, ob es sich um Kosten der Einarbeitung oder um Kosten der Weiterbildung han- delt: Während die Kosten der Einarbeitung zu den durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen gehören, gehen Kosten der Weiterbildung grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers, soweit die Wei- terbildung nicht von der Arbeitgeberin angeordnet worden ist und damit als notwendige Auslage zu qualifizieren wäre (Urteil Kantonsgericht Graubün- den vom 24. Februar 2012 [ZK2 12 2] E. 3b). Im Gegensatz zur Weiterbil- dung ist die Einarbeitung auf einen bestimmten Arbeitgeber oder ein be- stimmtes Produkt beschränkt. Demgegenüber ist die Weiterbildung nicht durch die Ausführung der Arbeit bedingt, sondern dient dazu, die berufl- chen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu verbessern (vgl. BGE 4D_13/2011 E. 2.3). Die Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen wird somit grundsätzlich bejaht, soweit die entsprechende Aus- oder Weiterbildung dem Arbeitnehmer einen dauerhaften Vorteil auf dem Arbeitsmarkt bietet (Urteil Bundesverwaltungsgericht vom 12. April 2018 [A-2456/2017] E. 6.3). Für eine Einarbeitung sprechen eine kurze Ausbildungsdauer, eine geringe Verwendbarkeit des Erlernenen bei einem anderen Arbeitgeber und das Fehlen eines Abschlusses (PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommen- tar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 3 zu Art. 327a OR; PROBST, Ar- beitsvertrag, Stämpflis Handkommentar SHK, 2021, N. 10 zu Art. 327a OR).

- 10 -

E. 3.5

Bei den Ausführungen in der Beschwerde zur Bedeutung der leitenden Stellung im vorliegenden Fall handelt es sich um erstmals im Beschwerde- verfahren vorgebrachte Tatsachen, welche vorliegend nicht zu hören sind (vgl. vorne E. 2.3). Im vorinstanzlichen Verfahren hat die Klägerin sodann auch nicht ausge- führt, dass der Beklagte keine Kenntnisse betreffend GMP gehabt hätte bzw. dass Grund für die vereinbarte Weiterbildung die fehlenden GMP- Kenntnisse des Beklagten gewesen seien, sondern nur, dass der Beklagte keine Erfahrung in der Produktion gehabt habe (Klage S. 2) und sich bei der Klägerin zum Produktionschemiker mit der Funktionsbezeichnung "Pro- duktionsassistent", unter anderem im GMP-Bereich, habe ausbilden lassen (Klage S. 3) bzw. die Weiterbildung Fachkenntnisse bezüglich GMP um- fasst habe (Klage S. 5). Ferner hat die Klägerin im vorinstanzlichen Verfah- ren auch nicht ausgeführt, dass diese

GMP-Kenntnisse in der gesamten Pharmaproduktionsbranche verwendet werden könnten. Der Umstand, dass gemäss Art. 7 HMG Arzneimittel und pharmazeutische Hilfsstoffe, deren Herstellung einer Bewilligung bedarf, nach den anerkannten Regeln der "Guten Herstellungspraxis" hergestellt werden müssen, führt nicht dazu, dass es sich bei der Behauptung, die bei der Klägerin im Rahmen der Weiterbildung erworbenen GMP-Kenntnisse könnte der Beklagte in der gesamten Pharmaproduktionsbranche verwenden, um eine bekannte Tatsache i.S.v. Art. 151 ZPO handelt, geht dies aus Art. 7 HMG doch nicht hervor. Entsprechend ist auch dieses Vorbringen vorliegend nicht zu hören (vgl. vorne E. 2.3). Der Umstand, dass sich der Beklagte im Kündigungsschreiben für die "lehrreiche Zeit" bedankte, ist entgegen den klägerischen Ausführungen ausserdem nicht als Anerkennung dessen, dass die "Weiterbildung" für ihn lehrreich gewesen sei, zu betrachten, wird doch im Kündigungsschreiben diesbezüglich kein direkter Bezug zur "Weiterbildung" gemacht. Überdies stellen entsprechende Formulierungen in Kündigungsschreiben übliche Höflichkeitsfloskeln dar. Soweit die Klägerin in der Beschwerde des Weiteren ausführt, dass ein offizieller Abschluss bzw. Diplom nicht zwingend sei für das Vorliegen einer Weiterbildung, ist ihr zwar beizupflichten, dennoch stellt das Fehlen eines entsprechenden Abschlusses ein Indiz für das Vorliegen einer Einarbeitung dar (vgl. vorne E. 3.4.2), zumal mit dem Beklagten festzuhalten ist, dass sich eine Ausbildung ohne einen entsprechenden Beleg für deren Abschluss auf dem Arbeitsmarkt kaum verwerten lässt. Soweit die Klägerin sodann auf ihre Attestierung der Absolvierung der Weiterbildung im Arbeitszeugnis verweist, ist zu entgegnen, dass ein solcher Vermerk im Arbeitszeugnis nicht mit einem offiziellen Abschluss bzw. Diplom gleichzusetzen ist, zumal die Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren nicht vorgebracht hat,

- 11 - dass im Arbeitszeugnis ursprünglich ein entsprechender Vermerk vorhanden war und es sich infolgedessen um ein unzulässiges neues Vorbringen handelt (vgl. vorne E. 2.3). Ferner hat die Klägerin weder in der Beschwerde aufgezeigt noch ist ersichtlich, inwiefern die vorinstanzliche Feststellung, dass zumindest teilweise lediglich betriebsinterne Abläufe Gegenstand der einzelnen Ausbildungsmodule gewesen seien, falsch sein soll. So zeigt die Klägerin weder auf noch ist ersichtlich, inwiefern es sich etwa bei den Inhalten "Mail Signatur, Mailumleitung, Zahlungsformatierungen, Grundsätze" des Moduls 1 nicht zumindest teilweise um betriebsinterne Abläufe gehandelt haben soll. Namentlich Vorgaben zu Mailsignaturen und Mailumleitungen sind typischerweise auf betriebsinterne Abläufe gerichtet, deren Kenntnisse keinen Nutzen für andere Arbeitsstellen, welche über die übliche Arbeiterfahrung, die mit jeder neuen Arbeitsstelle verbunden sind, hinausgehen. Zusammengefasst gehen die Vorbringen der Klägerin gegen die vorinstanzliche Feststellung, wonach mindestens glaubhaft sei, dass die entsprechende Rückzahlungsvereinbarung zumindest teilweise in Anwendung von Art. 327a Abs. 3 OR nichtig sei, fehl. Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, sprengen die Fragen, ob und in welchem Umfang der Klägerin für den übrigen Teil der "betrieblichen Weiterbildung" ein Anspruch zustünde, den Rahmen der summarischen Überprüfung im Rechtsöffnungsverfahren. Denn es ist nicht Sache des Rechtsöffnungsrichters, über schwierige materiell-rechtliche Fragen zu befinden, oder über solche, für deren Lösung der Ermessensspielraum eine wichtige Rolle spielt; der Entscheid über solche Fragen ist dem Sachrichter vorbehalten (vgl. BGE 124 III 501 E. 3a). Die Frage, ob die Klausel überdies den Grundsatz der Kündigungsparität verletzt, kann entsprechend offen gelassen werden.

E. 4

Der geleistete Kostenvorschuss in Höhe von Fr. 400.00 sei der Beschwerdeführerin von der Vorinstanz zurückzuerstatten." "

E. 4.1

Mit Beschwerde bringt die Klägerin ferner vor, es sei nicht rechtmässig, dass ihr die Vorinstanz eine Entscheidgebür in Höhe von Fr. 400.00 auferlegt habe. In Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 würden seit 1. Januar 2022 keine Gerichtskosten mehr erhoben (Beschwerde S. 13).

E. 4.2

Es trifft zu, dass seit Anfang des Jahres gemäss Art. 48 Abs. 3 GebV SchKG i.V.m. Art. 114 lit. c ZPO bei der Vollstreckung eines Anspruchs aus einer Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 keine Entscheidgebür erhoben wird. Der vorinstanzliche

- 12 - Entscheid ist demnach insofern anzupassen, als dass keine Gerichtskosten erhoben werden und der Kostenvorschuss der Klägerin zurückzuerstatten ist.

E. 5

Zusammengefasst ist die Beschwerde einzig in Bezug auf die Auferlegung von Gerichtskosten gutzuheissen, im Übrigen aber abzuweisen.

E. 6.1

Gemäss Art. 61 Abs. 1 GebV SchKG i.V.m. 48 Abs. 3 GebV SchKG und Art. 114 lit. c ZPO sind auch für das vorliegende Beschwerdeverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Der von der Klägerin geleistete Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 600.00 ist ihr daher zurückzuzahlen.

E. 6.2

Insgesamt dringt die Klägerin nur hinsichtlich der Verlegung der vorinstanzlichen Gerichtskosten durch (Wegfall von Fr. 400.00), unterliegt aber im Hauptpunkt (Rechtsöffnung im Betrag von Fr. 28'000.00). Der Beklagte, welcher die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde beantragt hat, unterliegt mit seinen Anträgen somit lediglich geringfügig. Es rechtfertigt sich deshalb, die Klägerin gestützt auf Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO zu verpflichten, dem Beklagten eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (vgl. zu den Auswirkungen des geringfügigen Unterliegens bzw. Überklagens JENNY, in: Kommentar zur schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Komm.], Zürich 2016, N. 10 zu Art. 106 ZPO). Der Klägerin kommt bezüglich ihres Obsiegens betreffend die Gerichtskosten kein Anspruch auf eine Parteientschädigung durch den Staat zu, zumal die ZPO keine entsprechende Grundlage für die Verpflichtung des Kantons zur Bezahlung einer Parteientschädigung enthält und die Vorinstanz hier auch nicht Partei des Beschwerdeverfahrens ist (vgl. BGE 140 III 385 E. 4.1; STERCHI, in: Berner Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Bern 2012, N. 25 zu Art. 107 ZPO). Die von der Klägerin dem Beklagten zu bezahlende Parteientschädigung ist richterlich auf Fr. 1'976.00 (Grundentschädigung Fr. 2'975.00 [Fr. 5'950.00 {Fr. 2'590.00 + 12 % des Streitwerts von Fr. 28'000.00; vgl. § 3 Abs. 1 lit. a Ziff. 4 AnwT}, davon 50 % {§ 3 Abs. 1 lit. a AnwT i.V.m. § 3 Abs. 2 Satz 1 AnwT}); Abzug von 20 % wegen fehlender Verhandlung [§ 6 Abs. 2 AnwT]; 25 % Rechtsmittelabzug [§ 8 AnwT]; Auslagen von pauschal Fr. 50.00 und Mehrwertsteuer) festzusetzen.

- 13 - Das Obergericht erkennt: 1.

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