

ZSU.2022.183
(SR.2022.88)
Art. 101

Entscheid vom 22. Dezember 2022

Besetzung Oberrichter Brunner, Präsident
 Oberrichter Lindner
 Oberrichter Holliger
 Gerichtsschreiber Hess

Klägerin **A.**_____,
 [...]

Beklagter **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch Dr. iur. Susanne Raess, Rechtsanwältin,
 Limmatquai 52, Postfach, 8024 Zürich

Gegenstand Rechtsöffnung [...]

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Mit Zahlungsbefehl Nr. [...] des Betreibungsamtes Q. vom 14. März 2022 betrieb die Klägerin den Beklagten für den Betrag von Fr. 40'000.00 nebst Zins zu 5 % seit 25. Februar 2022 sowie die Zahlungsbefehlskosten von Fr. 103.30. Als Forderungsurkunde bzw. Forderungsgrund wurde im Zahlungsbefehl angegeben:

" Rechnung 001/200 vom 10. Februar 2022 betreffend Rückzahlung betrieblicher Weiterbildungskosten gemäss Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2019"

Der Beklagte erhob Rechtsvorschlag.

2.

2.1.

Mit Rechtsöffnungsbegehren vom 3. Mai 2022 ersuchte die Klägerin das Bezirksgericht R. um Erteilung der provisorischen Rechtsöffnung für den Betrag von Fr. 25'000.00 nebst Zins zu 5 % seit dem 25. Februar 2022, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beklagten.

2.2.

Mit Stellungnahme vom 2. Juni 2022 beantragte der Beklagte, das Rechtsöffnungs gesuch der Klägerin sei abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zu Lasten der Klägerin.

2.3.

Mit Entscheid vom 10. August 2022 erkannte das Präsidium des Bezirksgerichts R.:

" 1.

Das Rechtsöffnungsbegehren in der Betreuung Nr. [...] des Betreibungsamtes Q. (Zahlungsbefehl vom 14. März 2022) wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 48 Abs. 3 GebV SchKG i.V.m. Art. 114 lit. c ZPO).

3.

Die Gesuchstellerin wird verpflichtet, dem Gesuchsgegner eine Parteientschädigung in Höhe von CHF 950.00 (inkl. 7.7 % MWSt von CHF 73.15) zu bezahlen."

3.

3.1.

Gegen diesen ihr am 11. August 2022 zugestellten Entscheid erhob die Klägerin mit Eingabe vom 22. August 2022 fristgerecht Beschwerde mit folgenden Rechtsbegehren:

" 1.

Es sei der Entscheid vom 10. August 2022 in Sachen SR.2022.88 aufzuheben und der Beschwerdeführerin in der Betreibung Nr. [...] des Betreibungsamtes Q. (Zahlungsbefehl vom 14. März 2022) im Betrag von Fr. 25'000.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 25. Februar 2022 die provisorische Rechtsöffnung zu erteilen.

2.

Eventualiter sei das Verfahren zur Vervollständigung und Korrektur des Sachverhalts zurück an die Vorinstanz zu verweisen.

3.

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

3.2.

Mit Beschwerdeantwort vom 19. September 2022 beantragte der Beklagte die Abweisung der Beschwerde, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zu Lasten der Klägerin.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Rechtsöffnungsentscheide sind mit Beschwerde anfechtbar (Art. 319 lit. a i.V.m. Art. 309 lit. b Ziff. 3 ZPO). Mit der Beschwerde können die unrichtige Rechtsanwendung und die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind im Beschwerdeverfahren ausgeschlossen (vgl. Art. 326 Abs. 1 ZPO). Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 327 Abs. 2 ZPO).

2.

2.1.

Im Beschwerdeverfahren bringen sowohl die Klägerin als auch der Beklagte mehrere neue Beweismittel und Tatsachenbehauptungen vor. Die Klägerin führt hierzu aus, die vorgetragenen neuen Vorbringen und eingebrachten Beweise seien erst durch den Entscheid der "Beschwerdeinstanz" [recte: Vorinstanz] begründet worden. Die "Erwägungen der Vorinstanz" bedingten die Einbringung neuer Tatsachen. Neue Tatsachen und Beweismittel seien zulässig, wenn der vorinstanzliche Entscheid zu ihrem Vorbringen Anlass gebe (Beschwerde S. 7).

2.2.

Vom Novenverbot i.S.v. Art. 326 Abs. 1 ZPO (vgl. vorne E. 1) ausgenommen sind in Analogie zu Art. 99 Abs. 1 BGG (unechte) Noven, die vorzubringen erst der Entscheid der Vorinstanz Anlass gibt (BGE 139 III 466 E. 3.4), was in der Beschwerde darzulegen ist (vgl. BGE 143 V 19 E. 1.2

zu Art. 99 Abs. 1 BGG). Dabei ist die blossе Behauptung, erst der angefochtene Entscheid habe Anlass zur Nachreichung von Dokumenten gegeben, unzureichend (vgl. BGE 133 III 393 E. 3). Auch der vorinstanzliche Verfahrensausgang allein bildet noch keinen hinreichenden Anlass für die ausnahmsweise Zulässigkeit von unechten Noven, die bereits im erstinstanzlichen Verfahren ohne Weiteres hätten vorgebracht werden können (vgl. BGE 143 V 19 E. 1.2). Es entspricht nicht dem Sinn der Bestimmung, Noven zuzulassen, nur weil der Ausgang des Verfahrens nicht den Erwartungen des Betroffenen entspricht (BGE 133 IV 342 E. 2.2). Die Ausnahmевorschrift dient insbesondere nicht dazu, von der Vorinstanz festgestellte Mängel in der Beweisführung zu beheben, d.h. durch Nachreichung neuer Beweismittel (nicht erwartete) Beweislücken im Vorbringen vor Vorinstanz zu schliessen. Erfasst sind vielmehr Fälle, in denen die Vorinstanz dem Prozess unversehens eine ganz andere rechtliche Basis gab, welche geänderte tatsächliche Behauptungen und Beweismittel erheischt (SPÜHLER, in: Praxiskommentar BGG, 2. Aufl. 2013, N. 2 zu Art. 99 BGG). Es bedarf einer vorinstanzlichen Argumentation, die für die Parteien objektiv unvorhersehbar war (BGE 2C_827/2017 E. 3.5; zum Ganzen Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich vom 23. Juli 2020 [RT190183-O/U] E. 2.3).

2.3.

Die seitens der Klägerin vorgebrachte pauschale Begründung, die "Erwägungen der Vorinstanz" bedingten die Einbringung neuer Tatsachen bzw. die vorgetragenen neuen Vorbringen und eingebrachten Beweise seien erst durch den Entscheid der Vorinstanz begründet worden, genügt nach hiavor 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 4 (Lebenslauf des Beklagten), 6 (Postdoc Arbeitsvertrag mit C.), 8 (D. Unternehmensbroschüre) und 9 (Bewerbung-E-Mail und Begleitschreiben vom 8. April 2019) wie auch die entsprechenden neuen Tatsachenbehauptungen nicht zu berücksichtigen. Dasselbe gilt für die beiden Beschwerdeantwortbeilagen (Stelleninserat und Unterlagen Ausbildungskurse E.) und die entsprechenden Tatsachenbehauptungen.

3.

3.1.

Vorliegend ist unstrittig, dass der Beklagte mit Arbeitsvertrag vom 13./14. Juni 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.; Gesuchsbeilage 3):

" 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.
 - 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 31. Januar 2022 per 31. April 2022 und damit innerhalb der für die vollumfängliche Rückerstattung relevanten Periode gekündigt. 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.

3.2.

Die Vorinstanz fasste die Ausführungen des Beklagten im vorinstanzlichen Verfahren zutreffend wie folgt zusammen: Der Beklagte schulde die Rückerstattung aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht und selbst wenn ein Rückerstattungsanspruch bestünde, wäre der Preis dafür absolut überhöht. Mit

Verweis auf die Modalitäten, Inhalte und Dauer komme den von der Klägerin angeordneten Schulungen nicht der Charakter einer eigentlichen Weiterbildung mit Mehrwert für den Beklagten auf dem Arbeitsmarkt zu. Vielmehr handle es sich dabei lediglich um Einarbeitung im Rahmen einer auf die unternehmensspezifischen Gegebenheiten ausgerichteten, betriebsinternen Ausbildung (Vermittlung von – teilweise nicht fachspezifischem – Wissen, welches für die tägliche Arbeit bei der Klägerin in der Produktion nötig sei, beispielsweise das Erstellen von Betriebsvorschriften, das Eröffnen/Bearbeiten von Meldungen oder die Mailmodalitäten). Die damit verbundenen Kosten seien von der Klägerin respektive Arbeitgeberin zu tragen. Die Rückerstattungsklausel im Arbeitsvertrag stelle daher eine reine Unternehmensbindung dar. Zum einen habe der Beklagte als promovierter Chemiker über die für die Tätigkeit bei der Klägerin nötigen beruflichen Fähigkeiten bereits verfügt (vorherige Anstellung als Projektleiter in der Produkteentwicklung) und es seien daher verschiedene Module der Ausbildung nicht nötig gewesen (beispielsweise die "Grundoperationen Destillieren und Dosieren"). Zum andern würden alle in der Produktion angestellten Chemiker, unabhängig von der Berufserfahrung, dieselben Ausbildungsmodule absolvieren, insbesondere auch die Produktionsleiter. Daher könne es sich unmöglich um eine eigentliche Weiterbildung zum Produktionsassistenten handeln. Im Übrigen liege gar kein Rechtsöffnungstitel vor, da ein Arbeitsvertrag erstens lediglich für den im Vertrag enthaltenen Lohn und zweitens nur bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Rechtsöffnungstitel dienen könne (angefochtener Entscheid E. 2.4.1.).

Die Vorinstanz erwog unter Verweis auf diese Vorbringen des Beklagten weiter, nach Lehre und Rechtsprechung müssten Kosten für eine Ausbildung, welche der Einarbeitung diene, zwingend vom Arbeitgeber getragen werden. Solche Kosten würden als notwendige Auslagen i.S.v. Art. 327a Abs. 1 OR gelten. Insbesondere der Umstand, dass der Beklagte bereits in der Funktion als Produktionsassistent, gar in leitender Position, von der Klägerin angestellt worden sei, mache glaubhaft, dass es sich angesichts der Ausbildung und Berufserfahrung des Beklagten sowie der Modalitäten, Inhalte und Dauer der von der Klägerin durchgeführten Ausbildung nicht um eine eigentliche Weiterbildung, sondern vielmehr um eine betriebspezifische, interne Einarbeitung gehandelt habe. Im Übrigen sei die Ausbildung von der Klägerin angeordnet und bereits im Arbeitsvertrag als "betriebsinterne Weiterbildung" betitelt worden; auch daher sei glaubhaft, dass die dafür angefallenen Kosten unter Art. 327a Abs. 1 OR zu subsumieren seien und die Klägerin diese notwendigen Auslagen zu tragen habe (angefochtener Entscheid E. 2.4.2.).

3.3.

3.3.1.

Beruhet die Forderung auf einer durch Unterschrift bekräftigten Schuldanerkennung, so kann der Gläubiger die provisorische Rechtsöffnung verlangen

(Art. 82 Abs. 1 SchKG). Der Richter spricht dieselbe aus, sofern der Betriebene nicht Einwendungen, welche die Schuldanerkennung entkräften, sofort glaubhaft macht (Art. 82 Abs. 2 SchKG). Glaubhaft gemacht ist eine Tatsache dann, wenn für ihr Vorhandensein aufgrund objektiver Anhaltspunkte 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 Schuldanerkennung zu entkräften. Der Betriebene kann sich dabei auch mit rechtlichen Einwänden behelfen und z.B. geltend machen, dass die Schuldanerkennung nichtig sei (zum Ganzen BGE 5A_51/2019 E. 3.1).

3.3.2.

Gemäss Art. 327a Abs. 3 OR sind Abreden, dass der Arbeitnehmer die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu tragen hat, nichtig. Im Falle von Ausbildungskosten ist zu unterscheiden, ob es sich um Kosten der Einarbeitung oder um Kosten der Weiterbildung handelt: Während die Kosten der Einarbeitung zu den durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen gehören, gehen Kosten der Weiterbildung grundsätzlich zulasten des Arbeitnehmers, soweit die Weiterbildung nicht von der Arbeitgeberin angeordnet worden ist und damit als notwendige Auslage zu qualifizieren wäre (Urteil Kantonsgericht Graubünden vom 24. Februar 2012 [ZK2 12 2] E. 3b). Im Gegensatz zur Weiterbildung ist die Einarbeitung auf einen bestimmten Arbeitgeber oder ein bestimmtes Produkt beschränkt. Demgegenüber ist die Weiterbildung nicht durch die Ausführung der Arbeit bedingt, sondern dient dazu, die beruflichen 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 Erlernten bei einem anderen Arbeitgeber und das Fehlen eines Abschlusses (PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 3 zu Art. 327a OR; PROBST, Arbeitsvertrag, Stämpfli Handkommentar SHK, 2021, N. 10 zu Art. 327a OR).

3.4.

3.4.1.

Die Klägerin macht mit ihrer Beschwerde geltend, die Vorinstanz sei nicht von einem zutreffenden Beweismass ausgegangen, indem sie die Einwendung des Nichtbestands der Rückerstattungsschuld "als nicht haltlos" qualifiziert habe. Die Glaubhaftmachung bedürfe gemäss geltender Rechtsprechung weniger als eines Beweises, jedoch mehr als einer Behauptung. Un-

ter "nicht haltlosen" Behauptungen könnten lediglich verständliche Behauptungen verstanden werden. Damit habe die Vorinstanz das anwendbare Beweismass unterschritten (Beschwerde S. 14).

3.4.2.

Es braucht vorliegend nicht geklärt zu werden, ob die im vorinstanzlichen Entscheid einmal verwendete Formulierung, die Einwendung des Nichtbestands der Rückerstattungsschuld sei "nicht haltlos" (E. 2.4.2., 3. Absatz, 1. Satz), dem Beweismass des Glaubhaftmachens gerecht wird. Die Vorinstanz hat mehrmals ausgeführt, dass die Einwendung, dass die Klägerin nach Art. 327a Abs. 1 OR für die fraglichen Weiterbildungskosten aufzukommen habe, glaubhaft gemacht sei (vgl. E. 2.4.2 i.f. und 2.4.3). Sie ist damit vom korrekten Beweismass ausgegangen und ist, wie nachfolgend zu zeigen sein wird, auch zum korrekten Resultat gelangt.

3.5.

Der Beklagte hat in seiner Klageantwort insbesondere vorgebracht, er sei ausgebildeter Chemiker mit universitärem Hochschulabschluss und Diplom (Klageantwort N. 3). Die unterrichteten Module seien zum Teil gar nicht fachspezifischer Natur gewesen. So seien im Modul 1 am 7. Oktober 2019 Verhaltensregeln Produktion, der Tagesstart, die Mailsignatur und die Mailumleitung thematisiert worden. Die weiteren Module beinhalteten mehrheitlich die Einführung in Grundoperationen, die ein Chemiker mit Universitätsabschluss ohne Weiteres beherrsche: [...]. Die Schulung der Arbeitsanweisungen sei ein Bestandteil des E.-Umfeldes (E. = [...]), in dem sich die Klägerin mit ihrem Geschäftsmodell bewege. Die E.-Richtlinien seien zentraler Bestandteil der Pharmaindustrie. Sie beschrieben Vorgaben zur Sicherstellung der Produktqualität von Arzneimitteln und Wirkstoffen. Um eine Berechtigung zu erhalten, nach den Normen der E. zu arbeiten, sei die Firma verpflichtet, die Mitarbeiter in regelmässigen Schulungen an die aktuellen Vorgaben heranzuführen (Klageantwort N. 25). Der eingereichte Bildungspass des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung vermöge keinen Beweis für eine fachspezifische, kosten- und rückerstattungspflichtige Weiterbildung zu erbringen. So würden in diesem Pass Schulungen für eine interne Schweissbewilligung und für das Office-Programm Outlook bestätigt (Klageantwort N. 30).

3.6.

Es ist glaubhaft gemacht, dass der als Klagebeilage 11 eingereichte Ausbildungspass (als einziges eingereichtes Ausbildungszeugnis) keinen offiziell anerkannten Abschluss darstellt. Das Fehlen eines entsprechenden Abschlusses stellt ein Indiz für das Vorliegen einer Einarbeitung dar, zumal sich eine Ausbildung ohne einen entsprechenden Beleg für deren Abschluss auf dem Arbeitsmarkt kaum verwerten lässt.

3.7.

Im Übrigen stimmen die Parteien darin überein, dass der Beklagte über Kenntnisse über die Produktion nach E. verfügen muss, weil die Produkte der Klägerin nach diesem Standard produziert werden (vgl. Beschwerde S. 3 ff.). Es erscheint in diesem Zusammenhang auch glaubhaft, dass sämtliche in der Produktion tätigen Mitarbeiter der Klägerin diesbezüglich regelmässig geschult werden müssen, was aber gerade durch die Ausführung der Arbeit bedingt ist. Dass die Arbeitserfahrung in einem Betrieb für die Arbeit in einem in der gleichen Branche tätigen Konkurrenzunternehmen (vorliegend: welches auch nach E.-Standards produziert) regelmässig von Vorteil ist, bedeutet noch nicht, dass es sich bei für den Betrieb notwendigen internen Schulungen stets um eine Weiterbildung handelt. Dass sich der Beklagte im Bewerbungsprozess für die neue Arbeit motiviert zeigte (vgl. Beschwerde, insb. S. 11 f.) und sich mit den betriebsinternen Schulungen zufrieden zeigte (vgl. Klage S. 7, Klagebeilage 10, Beschwerde S. 10), ändert daran nichts.

3.8.

Gegen das Vorliegen einer Weiterbildung spricht zudem, dass der Beklagte bereits einen sehr hohen Abschluss (Universitätsabschluss mit Promotion) als Chemiker hat (vgl. Klageantwortbeilage 1). Eine vorbestehende hochqualifizierte Ausbildung macht eine sorgfältige Einarbeitung in das jeweilige Arbeitsumfeld des Arbeitgebers selbstverständlich (gerade auch im hochsensiblen Bereich der Produktion von Pharmawirkstoffen) nicht entbehrlich (vgl. Beschwerde S. 16), was einer solchen Einarbeitung aber noch keinen Aus- bzw. Weiterbildungscharakter verleiht.

3.9.

Im Übrigen hat der Beklagte gestützt auf die als Klagebeilage 7 eingereichten Ausbildungskontrollformulare glaubhaft gemacht, dass mindestens einzelne Schulungsinhalte betriebsspezifisch gewesen sind und andere Inhalte dem Beklagten mit seiner erwähnten Ausbildung im Wesentlichen bereits bekannt gewesen sind. Namentlich Vorgaben zu Mailsignaturen und Mailumleitungen sind typischerweise auf betriebsinterne Abläufe gerichtet, deren Kenntnisse keinen Nutzen für andere Arbeitsstellen, welche über die übliche Arbeitserfahrung, die mit jeder neuen Arbeitsstelle verbunden sind, hinausgehen. Mit der Beschwerde (S. 16) gesteht die Klägerin sodann ein, dass (wohl teilweise) auch Produktionsleiter, obwohl bei ihnen dieses Wissen bereits vorausgesetzt werde, zur Repetition und Einbringung von Fachwissen an diesen Schulungen teilnehmen und vom Schulungsleiter auf Neuerungen aufmerksam gemacht werden. Auch dies spricht dafür, dass es sich eher um arbeitsbedingte, als primär die Ausbildung der Teilnehmer bezweckende Schulungen handelte.

3.10.

Die Klägerin bringt vor, bei einer Weiterbildung von zwei Jahren könne nicht von einer kurzen Ausbildungsdauer die Rede sein (Beschwerde S. 9). Der Zeitraum, über welchen die Schulungsinhalte vermittelt wurden, sagt für sich allein aber noch wenig aus; zu beachten ist auch, wie viel Zeit die Schulungen effektiv in Anspruch genommen haben. Dazu führte der Beklagte in der Klageantwort aus, die vom Leiter Produktionsanlagen abgehaltenen 21 Module hätten pro Modul ca. 2 Stunden gedauert, daher hätten daraus maximal 42 Stunden Ausbildungszeit resultiert. Die geschulten Arbeitsvorschriften hätten je ca. 10 Min. gedauert. Hierbei ergebe sich eine Dauer von 4.8 Stunden. Der Kurs G. habe eine reine Schulungsdauer von ca. 15.9 Stunden und H. von 28 Stunden gehabt. Insgesamt seien so für 90.7 Stunden Schulungen erteilt worden. Dies entspreche ca. 2.13 Arbeitswochen (Klageantwort N. 20). Diese effektive Dauer – abweichende Behauptungen der Klägerin dazu liegen nicht vor – ist zwar nicht zu vernachlässigen, ist aber im sensiblen Bereich der Produktion von Pharmawirkstoffen auch ohne Weiteres mit einer Einarbeitung bzw. regelmässigen Schulung für Betriebszwecke zu vereinbaren.

3.11.

Im Weiteren ist es zwar zutreffend, dass die Schulung formell nicht von der Klägerin angeordnet, sondern von den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Auch die Klägerin bringt mit ihrer Beschwerde aber nicht vor, dass diese Vereinbarung auf Wunsch des Beklagten Eingang in den Arbeitsvertrag gefunden hat, sondern nur, dass er im Bereich der Produktion tätig sein wollte (Beschwerde S. 10). Insofern lässt sich daraus wenig für die massgebliche Frage ableiten, ob es sich bei der Schulung um eine Einarbeitung oder eine Weiterbildung handelte. Dasselbe gilt für die Bezeichnung als "betriebsinterne Weiterbildung" im Arbeitsvertrag. Der Beschwerdebegründung kann insoweit zugestimmt werden, dass – entgegen der vorinstanzlichen Begründung (E. 2.4.2) – diese Aspekte nicht zur Glaubhaftmachung taugen, dass es sich um eine blossе Einarbeitung handelte; sie sind neutral zu werten.

3.12.

Die Klägerin führte in der Klage aus, der Beklagte habe sich bei ihr zum Produktionschemiker mit der Funktionsbezeichnung "Produktionsassistent" (unter anderem im E.-Bereich) ausbilden lassen (Klage S. 3 f.). Dies bestritt der Beklagte in der Klageantwort (N. 17).

Gemäss dem Arbeitsvertrag (Klagebeilage 3; Ziff. 1) wurde der Beklagte als "Produktionsassistent" und "leitender Mitarbeiter" angestellt. Die "Betriebliche Weiterbildung" wurde in Ziff. 6 des Arbeitsvertrags geregelt. Hingegen wurde nicht vorgesehen, dass der Beklagte erst *nach* Absolvierung dieser "Weiterbildung" als Produktionsassistent tätig sein würde – auch

dies spricht dafür, dass es sich um eine Einarbeitung handelte und nicht um eine Aus- bzw. Weiterbildung.

Soweit sich die Klägerin in der Beschwerde weiter zur Bedeutung der leitenden Stellung und der Position eines Produktionsassistenten im vorliegenden Fall äussert, handelt es sich um erstmals im Beschwerdeverfahren vorgebrachte Tatsachen, welche nicht zu hören sind (vgl. vorne E. 2.3).

3.13.

Es ist möglich, dass die von der Klägerin durchgeführte Schulung neben einer betriebsinternen Einarbeitung und der Instruktion zu Betriebszwecken auch einen weiteren Teil enthielt, der das Ausmass einer gewöhnlichen Einarbeitung überstieg. Die Fragen, ob und in welchem Umfang der Klägerin für einen solchen Teil der "betrieblichen Weiterbildung" ein Anspruch zustünde, sprengt 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).

3.14.

Insgesamt ist die Vorinstanz zu Recht zum Schluss gelangt, dass der Beklagte glaubhaft gemacht habe, dass es sich angesichts seiner Ausbildung und Berufserfahrung sowie der Modalitäten, Inhalte und Dauer der von der Klägerin durchgeführten Ausbildung nicht um eine eigentliche Weiterbildung, sondern vielmehr um eine betriebsspezifische, interne Einarbeitung gehandelt habe. Gestützt darauf hat sie das Rechtsöffnungsgesuch zu Recht abgewiesen und die Beschwerde ist abzuweisen.

4.

4.1.

Gemäss Art. 61 Abs. 1 GebV SchKG i.V.m. Art. 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.

4.2.

Bei diesem Verfahrensausgang ist die Klägerin gestützt auf Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO zu verpflichten, dem Beklagten eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen. Diese ist richterlich auf Fr. 1'860.00 (Grundentschädigung Fr. 2'795.00 [Fr. 5'590.00 {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.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Gerichtskosten für das obergerichtliche Verfahren erhoben.

3.

Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für das obergerichtliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'860.00 (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 schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen 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 Bedeutung 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 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 Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung 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. 25'000.00**.

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, 22. Dezember 2022

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 5. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Hess