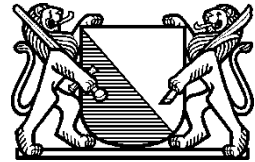


Bezirksgericht Meilen

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH250007-G/U/pn

Mitwirkend: Bezirksrichterin lic. iur. S. Anderhalden
Gerichtsschreiberin MLaw D. Schuppisser

Urteil vom 27. Mai 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____,

gegen

B._____,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 8'901.40 zuzüglich Zins von 5% seit dem 25. November 2024 zu bezahlen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten."

Das Arbeitsgericht zieht in Betracht:

1. Prozessgeschichte

1.1. Mit Eingabe vom 25. August 2025, hierorts eingegangen am 26. August 2025, reichte die Klägerin unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes Meilen (act. 1) sowie weiterer Beilagen eine begründete Klage betreffend arbeitsrechtliche Forderung beim hiesigen Einzelgericht ein (act. 2; act. 4/2, 4-7).

1.2. Nach gewährter Fristerstreckung reichte die Beklagte ihre Stellungnahme samt Beilagen mit Eingabe vom 10. Oktober 2025 (act. 10; act. 11/1-8), hierorts eingegangen am 13. Oktober 2025, fristgemäss ein.

1.3. Die Hauptverhandlung fand am 10. April 2026 statt (act. 15; Prot. S. 1). Anlässlich derselben hielt die Klägerin an ihrer Klage fest (vgl. act. 18 S. 2) und reichte weitere Beilagen ein (act. 19/8-10). Demgegenüber beantragte die Beklagte weiterhin die vollumfängliche Abweisung der Klage, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin (act. 20 Rz. 1 i.V.m. act. 10 S. 2).

1.4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Unbestrittener Sachverhalt und Ausgangslage

2.1. Die Klägerin (Arbeitnehmerin) arbeitete ab dem 1. März 2022 bei der Beklagten (Arbeitgeberin) als Abteilungsleiterin Pflegeabteilung mit einem Beschäftigungsgrad von 80% (act. 4/4). Am 24./25. August 2023 haben die Parteien eine Vereinbarung über die Weiterbildung "CAS Health Care Leadership & Management" unterzeichnet (fortan: die Weiterbildungsvereinbarung; act. 4/7; act. 11/2).

2.2. Mit der Weiterbildungsvereinbarung verpflichtete sich die Beklagte zur Übernahme der Kosten für die Weiterbildung in Höhe von CHF 9'100.– sowie zur Anrechnung von 9 Tagen Arbeitszeit in Höhe von CHF 3'466.60, was einer Kostenübernahme von insgesamt CHF 12'566.59 entspricht (act. 4/7; act. 11/2). Die Klägerin verpflichtete sich im Gegenzug, ab Ende der Ausbildung für 24 Monate im Betrieb tätig zu sein (act. 4/7; act. 11/2).

2.3. Zur Rückzahlung der Kurskosten hält die Weiterbildungsvereinbarung in Ziffer 6 Folgendes fest:

"Für jeden Monat nicht erfüllter Verpflichtungszeit ist die Rückerstattung der übernommenen Kosten anteilmässig geschuldet. Bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei fristloser Entlassung oder Nichterfüllung der Abschlussqualifikation ist die volle Kostenbeteiligung geschuldet. Erfolgt die Kündigung durch die Arbeitgeberseite oder handelt es sich um eine unverschuldete Stellenaufgabe, wird auf eine Rückerstattung verzichtet."

2.4. Mit Schreiben vom 15. August 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf Ende November 2024 (act. 4/5). Auf den Lohnabrechnungen vom 31. Oktober 2024 sowie vom 30. November 2024 nahm die Beklagte unter dem Titel "Abzug WB Anteil 50% von Fr. 8'901.35" einen Abzug von jeweils CHF 4'450.70 bzw. gesamthaft CHF 8'901.40 vor (act. 4/6).

Dieser Betrag, der von keiner Partei näher erläutert wurde, ergibt sich offenbar wie folgt: Gemäss Weiterbildungsvereinbarung dauerte die Weiterbildung vom 28. August 2023 bis April 2024 (18 Tage). Die Arbeitsverpflichtung von 24 Monaten hätte demnach bis April 2026 gedauert. Da das Arbeitsverhältnis Ende November 2024 endete, blieben 17 Monate nicht erfüllt ($\text{CHF } 12'566.59 / 24 \times 17 = \text{CHF } 8'901.35$).

2.5. Mit der vorliegenden Klage ersucht die Klägerin um Verpflichtung der Beklagten zur (Rück-)Zahlung des vorstehend genannten Betrags von CHF 8'901.40.

3. Wesentliche Parteistandpunkte

3.1. Die Klägerin macht geltend, dass der Abzug von CHF 8'901.40 unzulässig gewesen sei. Zwar sei gemäss Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung für jeden Monat der nicht erfüllten Verpflichtungszeit (vgl. vorstehend Erw. 2.2 *in fine*) die Rückerstattung der übernommenen Kurskosten anteilmässig geschuldet. Erfolge die Kündigung jedoch durch die Arbeitgeberseite, werde auf eine Rückerstattung verzichtet (act. 2 Rz. 9). Zudem grenze Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung insbesondere die Folgen einer fristlosen Entlassung – mithin die geschuldete Rückzahlung – von der ordentlichen, arbeitgeberseitigen Kündigung – Verzicht der Rückerstattung – ab (act. 2 Rz. 10). Da das Arbeitsverhältnis am 15. Oktober 2024 ordentlich durch die Arbeitgeberin gekündigt worden sei, verletzten die Abzüge Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung (act. 2 Rz. 11).

3.2. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, dass bei Nichterfüllen der Abschlussqualifikationen die volle Kostenbeteiligung zurückzuerstatten sei. Die Klägerin habe die Abschlussqualifikation für die Weiterbildung nicht vereinbarungsgemäss im Juni 2024, sondern erst im Dezember 2024 erhalten, da sie die Fallstudie nicht termingerecht abgegeben habe. Die Fallstudie sei im ersten Anlauf wegen Ungenügen abgelehnt worden, sodass die Klägerin das Diplom erst im Dezember 2024 erhalten habe. Die Klägerin habe ihre Treue- und Informationspflicht verletzt, und die Beklagten habe irrtümlich nur CHF 8'901.40 mit dem Lohn der Klägerin verrechnet anstatt die vollen Weiterbildungskosten von CHF 12'566.90 [recte: CHF 12'566.60]. Sie mache daher für den Betrag von CHF 3'665.50 Verrechnung geltend (vgl. act. 10 Rz. 8.2). Weiter führt die Beklagte aus, dass nach dem klaren Wortlaut der Vereinbarung der Grundsatz der Rückzahlungspflicht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelte. Der zweite Satz stelle eine Ausnahme von diesem Grundsatz dar, indem bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberseite oder einer unverschuldeten Stellenaufgabe auf die Rückerstattung verzichtet werde. Die Ausnahmebestimmung sei eng auszulegen und bezwecke, Mitarbeitende zu schützen, deren Arbeitsverhältnis nicht aus eigenem Verschulden gekündigt werde – analog zum Konkurrenzverbot. Der Verzicht auf Rückerstattung greife daher nur bei einer unverschuldeten Arbeitgeberkündigung (act. 10 Rz. 8.5). Die Beklagte habe das

Arbeitsverhältnis aber aufgelöst, weil sich die Klägerin, nachdem sie krankgeschrieben worden sei, ihr gegenüber in jeder Hinsicht verweigerte und auch keinerlei Informationen über den Genesungsverlauf gegeben habe, mit der Folge, dass die Vertrauensgrundlage für eine weitere Zusammenarbeit zerstört worden sei. Es liege somit auch ein begründeter Anlass vor und die Klägerin sei zur Rückzahlung verpflichtet gewesen (act. 10 Rz. 8.6 f.).

3.3. Strittig ist vorliegend in erster Linie die Frage, ob die Beklagte gestützt auf Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung einen Rückerstattungsanspruch gegenüber der Klägerin für die Weiterbildungskosten im Umfang von CHF 8'901.40 hat bzw. wie Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung auszulegen ist.

4. Rückerstattungsanspruch wegen Nichterfüllen der Abschlussqualifikation

4.1. Die Beklagte macht geltend, dass bei Nichterfüllung der Abschlussqualifikation die volle Kostenbeteiligung zurückzuerstatten sei. Die Klägerin habe die Abschlussqualifikation für die Weiterbildung nicht vereinbarungsgemäss im Juni 2024, sondern erst im Dezember 2024 erhalten, weil sie die Fallstudie verspätet eingereicht habe. Sie habe die Weiterbildung erst im zweiten Anlauf erfolgreich abgeschlossen. Gemäss Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung sei daher die volle Kostenbeteiligung zurückzuerstatten (act. 10 Rz. 8.2).

4.2. Die Klägerin bestreitet, dass sie die Abschlussqualifikation nicht bereits im Juni 2024 erhalten habe, weil sie die Fallstudie im ersten Anlauf nicht bestanden habe. Es bestehe keine entsprechende Vereinbarung und ohnehin habe die Klägerin das Diplom nachweislich erhalten (act. 18 Rz. 29 ff.).

4.3. Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung besagt explizit, dass bei Nichterfüllung der Abschlussqualifikation die volle Kostenbeteiligung geschuldet sei (act. 4/7; act. 11/2). Die Klägerin hat das Zertifikat für die erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung nachweislich am 12. Dezember 2024 erhalten (act. 11/5). Dieses wurde von der Beklagten selbst eingereicht. Folglich hat es als unbestritten zu gelten, dass die Klägerin die Weiterbildung grundsätzlich erfolgreich abgeschlossen hat. Primär

stellt sich vielmehr die Frage, ob eine Vereinbarung darüber bestand, bis zu welchem Zeitpunkt, die Weiterbildung hätte abgeschlossen werden müssen.

4.4. Die Weiterbildungsvereinbarung hält in Ziffer 2 fest, dass die Ausbildung total 18 Tage im Zeitraum vom 28. August 2023 bis April 2024 dauert (act. 4/7; act. 11/2). Dies betrifft indes nur den Zeitraum, innert welchem die Kurstage stattfinden. Eine von der Beklagten ins Recht gelegte Übersicht der Kursdaten zeigt, an welchen Daten die Unterrichtstage stattgefunden haben (act. 11/4). Dieser Übersicht zufolge hat der letzte Kurstag am 16. April 2024 stattgefunden. Die Beklagte bestreitet nicht, dass diese Kurstage von der Klägerin vereinbarungsgemäss besucht wurden (vgl. act. 10 Rz. 6.6).

4.5. Aus der Übersicht der Kursdaten geht weiter hervor, dass als Teil der Weiterbildung eine Fallstudienarbeit bis zum 15. Juni 2024 einzureichen war (act. 11/4). Den Ausführungen der Beklagten, dass die Klägerin das Diplom vereinbarungsgemäss im Juni 2024 hätte erhalten müssen (vgl. act. 10 Rz. 8.2), kann somit nicht gefolgt werden. Die Beklagte unterlässt es, substantiiert darzulegen und mit Verweisen auf eine konkrete Abrede zu belegen, bis zu welchem Zeitpunkt die Klägerin das Diplom hätte erhalten müssen. Auch ihre Behauptung, dass die Fallstudienarbeit im ersten Anlauf wegen Ungenügen abgelehnt worden sei und die Klägerin deshalb das Diplom erst im Dezember 2024 erhalten habe, ist bestritten und findet in den Akten keine Stütze. Im Gegensatz dazu ist es überzeugend, wenn die Klägerin ausführt, dass ein Abschluss im Juni angesichts des Abgabetermins vom 15. Juni 2024 und der benötigten Korrekturzeit ohnehin nicht realistisch sei (Prot. S. 8). So hat die Klägerin der Beklagten mit E-Mail vom 21. Juni 2024 auch mitgeteilt, dass sie die Fallstudie eingereicht habe und der Bescheid über den Abschluss in ungefähr 30 Tagen zu erwarten sei (act. 19/9). Mangels Abrede über den Zeitpunkt des Abschlusses der Weiterbildung bzw. Erhalt des Diploms ist die Einwendung der Beklagten, die Abschlussqualifikationen seien nicht erfüllt worden, unbegründet. Im Gegenteil, mit dem Abschlusszertifikat vom 12. Dezember 2024 ist bewiesen, dass die Klägerin die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hat.

5. Rückerstattungsanspruch bei begründetem Anlass zur Kündigung

5.1. Wie eingangs dargelegt (vgl. vorstehend Erw. 3.1), ist die Klägerin der Auffassung, dass gemäss Ziffer 6 der Weiterbildungsverpflichtung für jeden Monat nicht erfüllter Vertragszeit die Rückerstattung der übernommenen Kosten anteilmässig geschuldet sei. Erfolge die Kündigung jedoch durch die Arbeitgeberseite, werde auf eine Rückerstattung verzichtet (act. 2 Rz. 9). Da die Beklagte bzw. die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, sei keine Rückerstattung geschuldet und die Lohnabzüge seien dementsprechend unzulässig (act. 2 Rz. 11).

5.2. Die Beklagte führt hingegen aus, dass bei der Auslegung der Weiterbildungsvereinbarung – in Anwendung von Art. 18 OR – nicht bloss auf den Wortlaut der Vertragsbestimmung abgestellt werden könne. Vielmehr sei auch der effektive Parteiwillen angemessen zu berücksichtigen. Hierfür seien das Zustandekommen des Vertrags, dessen Sinn und Zweck sowie das Verhalten der Parteien, welches zur Kündigung geführt habe, zu würdigen (act. 20 Rz. 3.1). Es sei zu berücksichtigen, dass die Weiterbildung im alleinigen Interesse der Arbeitnehmerin gelegen habe und auf ihr Gesuch hin erfolgt sei (vgl. act. 20 Rz. 3.2 ff.). Schliesslich behauptet die Beklagte, dass die Weiterbildungsvereinbarung ohnehin vom Grundsatz der Rückzahlung ausgehe. Auf die Rückzahlung werde nur verzichtet, wenn die Kündigung ohne begründeten Anlass erfolge. Bei begründetem Anlass wie insbesondere wegen vertragswidrigen Verhaltens, ungenügender Leistung oder Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, fehle der Schutzgedanke, welcher den Verzicht der Rückzahlung rechtfertige (act. 10 Rz. 8.5). Die Klägerin habe mit ihrem Verhalten sodann Anlass zur Kündigung gegeben. So sei sie von einem Tag auf den anderen krank geworden, nachdem ihr Feriengesuch abgewiesen worden sei. Danach habe sie ihre Informationspflicht als Arbeitnehmerin verletzt, indem sie die Beklagte nie über ihren Genesungsverlauf informiert habe. Schliesslich habe sie mit ihrem Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass sie kein Interesse an der Rückkehr an den Arbeitsplatz habe (act. 10 Rz. 8.6; act. 20 Rz. 3.9 f.).

5.3. Es ist unbestritten, dass zwischen den Parteien ein Vertrag, namentlich die Weiterbildungsvereinbarung, zustande gekommen ist. Streitig ist vielmehr, wie Zif-

fer 6 der Weiterbildungsvereinbarung auszulegen ist bzw. was der tatsächliche Wille beim Abschluss der Vereinbarung war (vgl. act. 20 Rz. 3.1; Prot. S. 6).

5.4. Bei der Auslegung vertraglicher Bestimmungen muss zuerst der tatsächliche Wille der Parteien ermittelt werden (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 142 III 239 E. 5.2.1). Für das tatsächliche Verständnis der Erklärungen ist nicht allein auf den Wortlaut abzustellen, vielmehr indizieren die gesamten Umstände, unter denen sie abgegeben wurden, den inneren Willen der Parteien (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 142 III 239 E. 5.2.1). Kann der tatsächliche Wille nicht festgestellt werden, so sind die Willenserklärungen nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Demzufolge ist zu eruieren, wie jede Partei die Willensäusserung der anderen Partei nach Treu und Glauben unter den gegebenen Umständen verstehen durfte und musste (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 142 III 239 E. 5.2.1; BK OR-MÜLLER, Art. 18 N 59 ff.). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts geniesst dabei die grammatikalische Auslegung anhand des Wortlauts Vorrang vor weiteren Auslegungsmitteln, es sei denn, dieser erweise sich aufgrund anderer Vertragsbedingungen, dem von den Parteien verfolgten Zweck oder weiteren Umständen als nur scheinbar klar (BGE 137 III 444 E. 4.2.4; BGE 133 III 406 E. 2.2; BGE 131 III 606 E. 4.2). Führen die primären Auslegungsmittel zu keinem eindeutigen Ergebnis, ist die Vertragsklausel *in dubio contra stipulatorem* auszulegen: Demnach ist bei mehrdeutigen Vertragsklauseln diejenige Auslegung zu wählen, welche für diejenige Partei ungünstiger ist, welche die Klausel verfasst hat (BGer 4A_428/2021, Urteil vom 20. Mai 2021, E. 5.1; BGer 4A_327/2015, Urteil vom 9. Februar 2016, E. 2.2.1; BSK OR-WIEGAND/HURNI, Art. 18 N 40).

5.5. Nach dem Gesagten ist also in erster Linie zu prüfen, ob ein tatsächlicher Parteiwille ermittelt werden kann. Die Parteien behaupten einen unterschiedlichen, tatsächlichen Parteiwillen (vgl. vorstehend Erw. 5.1 und 5.2). Gestützt auf die ins Recht gelegten Beilagen lässt sich ein tatsächlicher Parteiwille nicht ermitteln.

5.6. Mangels eines feststellbaren tatsächlichen Parteiwillens muss die Vertragsklausel gestützt auf das Vertrauensprinzip ausgelegt werden.

5.6.1. Die Weiterbildungsvereinbarung besagt in Ziffer 6 unter anderem, dass "*bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei fristloser Entlassung oder Nichterfüllung der Abschlussqualifikationen die volle Kostenbeteiligung geschuldet [ist]. Erfolgt die Kündigung durch die Arbeitgeberseite oder handelt es sich um eine unverschuldete Stellenaufgabe, wird auf eine Rückerstattung verzichtet*". Es werden also einerseits klare Sachverhalte definiert, welche eine volle Kostenbeteiligung auslösen, und andererseits solche beschrieben, welche einen Verzicht auf die Rückzahlung darstellen. Im Vertragstext finden sich keine Hinweise, wonach eine Kostenbeteiligung bei arbeitgeberseitiger Kündigung, die aber von der Arbeitnehmerin veranlasst ist, geschuldet wäre. Vielmehr sieht der Vertrag ausdrücklich einen Verzicht auf Rückerstattung für die "*Kündigung durch die Arbeitgeberseite*" vor. Der Wortlaut ist folglich *prima facie* als unmissverständlich zu qualifizieren.

5.6.2. Es bleibt zu prüfen, ob die weiteren Auslegungsmittel Hinweise dafür bieten, dass der Wille der Parteien nach Treu und Glauben vom Wortlaut des Vertrags abweicht. In systematischer Hinsicht ist festzustellen, dass der streitgegenständliche Satz nicht isoliert, sondern im Gefüge der voranstehenden beiden Sätze auszulegen ist. So regelt der erste Satz, dass für jeden Monat nicht erfüllter Verpflichtungszeit eine Rückerstattung der übernommenen Kosten anteilmässig geschuldet ist. Im zweiten Satz wird geregelt, dass bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei fristloser Entlassung oder Nichterfüllen der Abschlussqualifikation die volle Kostenbeteiligung geschuldet ist. Im dritten Satz wird geregelt, dass wenn die Kündigung durch die Arbeitgeberseite erfolgt oder es sich um eine unverschuldete Stellenaufgabe handelt, auf eine Rückerstattung verzichtet wird. Daraus erhellt, dass nicht für sämtliche arbeitgeberseitigen Kündigungen auf eine Rückerstattung durch die Arbeitnehmerin verzichtet wird, sondern nur für die Fälle, in denen die Arbeitnehmerin ein Verschulden trifft. Und diese Fälle wurden im zweiten Satz von Ziffer 6 der Vereinbarung ausdrücklich aufgezählt. Hingegen ist eine volle Kostenbeteiligung für den Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung, zu der die Arbeitnehmerin aber Anlass gegeben hat, gerade nicht aufgeführt. Die Klägerin durfte und musste nach Treu und Glauben deswegen auch aus systematischer Hinsicht nicht davon ausgehen, dass sie zur Rückzahlung ver-

pflichtet wäre, falls ihr selbst aus begründetem Anlass ordentlich gekündigt werde. Dies hat umso mehr zu gelten, als die Weisung für individuelle Aus-, Weiter- und Fortbildung der Beklagten (act. 4/7 *in fine*), die integrierter Bestandteil der Weiterbildungsvereinbarung ist (vgl. act. 4/7 Ziffer 5), einen Verzicht der Rückerstattung nur bei "*unverschuldete[r] Stellenaufgabe (Krankheits- oder Todesfall)*" vorsieht. Die Weiterbildungsvereinbarung wurde folglich über die allgemeine Weisung hinaus spezifiziert, indem für arbeitgeberseitige Kündigungen (ausgenommen der separat geregelten fristlosen Entlassung) explizit ein Verzicht auf die Rückerstattung festgelegt wurde.

5.6.3. Die weiteren Auslegungsmethoden geben für die vorliegende Streitigkeit ebenfalls keine nennenswerte Hinweise, die einen vom Wortlaut abweichenden Parteiwillen erkennen liessen. Die Ausführungen der Beklagten, wonach die Weiterbildung auf das Gesuch der Klägerin hin erfolgt sei und die Weiterbildung im blossen Interesse der Arbeitnehmerin gelegen habe (act. 10 Rz. 6.2 ff.), vermögen an der gerichtlichen Überzeugung diesbezüglich nichts zu ändern. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die Beklagte im Rahmen der Auslegung daraus etwas zu ihren Gunsten ableiten könnte. Selbst wenn das Auslegungsergebnis vorliegend als mehrdeutig zu qualifizieren wäre, wäre dies ohnehin zulasten der Beklagten zu deuten. Es ist unbestritten, dass die Beklagte die Weiterbildungsvereinbarung als Arbeitgeberin verfasst hat (vgl. Prot. S. 6). Es wäre ihr also unbenommen gewesen, diese so zu formulieren, dass die Rückzahlung auch bei arbeitgeberseitigen, von der Arbeitnehmerin veranlassten Kündigungen geschuldet ist. Dies hat sie jedoch unterlassen. *In dubio contra stipulatorem* wäre somit ohnehin davon auszugehen, dass bei arbeitgeberseitigen Kündigungen auf eine Rückzahlung verzichtet werde.

5.6.4. Um ihre Auffassung zu stützen, verweist die Beklagte auf Art. 340c Abs. 2 OR, wonach das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot dahinfalle, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne begründeten Anlass kündige. Die Beklagte schliesst in analoger Anwendung von Art. 340c Abs. 2 OR, dass der Verzicht auf Rückerstattung dahinfalle, wenn ein objektiv gerechtfertigter Grund für die Kündigung vorliege (act. 10 Rz. 8.5 ff.; act. 20 Rz. 3.11 f.). Dieser Schluss geht fehl. Für eine analoge Rechtsanwendung bleibt *in casu* gar kein Raum. Aufgrund der schriftlichen Weiter-

bildungsvereinbarung, welche die Rückzahlungspflicht sowie deren Wegfall ausdrücklich und umfassend regelt, wird eine allfällige analoge Rechtsanwendung von Art. 340c Abs. 2 OR ohnehin übersteuert. Eine Vertragslücke, die eine Vertragsergänzung erfordern würde, ist ebenfalls nicht ersichtlich. Selbst wenn für eine analoge Rechtsanwendung Raum bliebe, kann den Ausführungen der Beklagten nicht gefolgt werden. Zwar ist zutreffend, dass ein Teil der Lehre davon ausgeht, dass die Rückzahlungspflicht (für Weiterbildungskosten) – in sinngemässer Anwendung von Art. 340c Abs. 2 OR – entfällt, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne begründeten Anlass gekündigt hat (vgl. statt vieler P. STIEGER, Weiterbildung im Arbeitsverhältnis, Bern 2009, Rz. 493 ff.). Inwiefern die Anwendung eines solchen Analogieschlusses auch vorliegend angezeigt wäre, ist weder ersichtlich noch wird dies von der Beklagten schlüssig dargelegt. Die Beklagte versucht sich mit dem pauschalen Verweis auf – ebenfalls nicht näher spezifizierte – Lehrmeinungen, die solche Analogieschlüsse befürworten, zu helfen. Die Beklagte verkennt dabei indes, dass selbst dieser Teil der Lehre lediglich den Wegfall der *Rückzahlungspflicht* im Falle einer Kündigung ohne begründeten Anlass vertreten (vgl. STIEGER, a.a.O., Rz. 493; F. BRUNOLD, Die Arbeitsauslagen im schweizerischen Individualarbeitsrecht, Bern 2014, Rz. 306; vgl. auch BSK-PORTMANN/RUDOLPH, OR 322d N 25 f. in Bezug auf Rückzahlungsklauseln im Allgemeinen). Vorliegend beruft sich die Beklagte jedoch gerade nicht darauf, dass die *Rückzahlungspflicht* wegfallen solle, sondern dass der *Verzicht* auf die Rückzahlungspflicht nicht greifen solle. Die Beklagte geht also noch einen Schritt weiter und wendet diesen Analogieschluss *e contrario* auf den vertraglich vereinbarten *Verzicht* der Rückzahlung an. Einer solchen Argumentation kann – auch da Art. 340c Abs. 2 OR primär dem Schutz der Arbeitnehmenden dient – nicht gefolgt werden.

5.7. Abschliessend ist festzuhalten, dass selbst wenn Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung im Sinne der Beklagten auszulegen wäre, eine Rückzahlungspflicht der Klägerin nur dann bestünde, wenn die Klägerin tatsächlich einen begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Die Beklagte behauptet, dass die Klägerin einen solchen Anlass gegeben hätte, indem sie ihre Informationspflicht als Arbeitnehmerin verletzt habe (act. 10 Rz. 6.7 und Rz. 7.1 ff.; act. 20 Rz. 3.8 f.; Prot. S. 5).

5.7.1. Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäss Art. 321a Abs. 1 OR ergeben sich auch Informationspflichten. Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber vorhersehbare Absenzen möglichst frühzeitig in Aussicht stellen und unvorhersehbare Absenzen nach ihrem Eintritt unverzüglich melden (BGer 4A_486/2024, Urteil vom 15. Januar 2025, E. 5.3). Eine solche Mitteilungspflicht gilt auch für krankheits- und unfallbedingte Ausfälle (BGer 4A_486/2024, Urteil vom 15. Januar 2025, E. 5.6; BGer 4C.346/2004, Urteil vom 15. Februar 2005, E. 5.1). Der Arbeitnehmer muss von sich aus unverzüglich, nachdem es der Gesundheitszustand erlaubt, seinen Arbeitgeber kontaktieren und ihn über die voraussichtliche Dauer und den Umfang seiner Arbeitsunfähigkeit unterrichten (BGer 4A_486/2024, Urteil vom 15. Januar 2025, E. 5.6).

5.7.2. Die Klägerin hat die Beklagte mit Arztzeugnissen vom 7. Mai 2024 und 4. Juni 2024 über ihre Arbeitsunfähigkeit informiert (vgl. act. 19/8). Dass die Klägerin diese Arztzeugnisse der Beklagten zugestellt hat, ist unbestritten. Diese Arztzeugnisse weisen eine vollständige Arbeitsunfähigkeit der Klägerin für den Zeitraum vom 7. Mai 2024 bis zum 6. Juni 2024 sowie vom 7. Juni 2024 bis zum 7. Juli 2024 aus (act. 19/8). Die Klägerin hat die Beklagte von sich aus über ihren krankheitsbedingten Ausfall informiert und aus den Arztzeugnissen gehen voraussichtliche Dauer und Umfang der Arbeitsunfähigkeit hervor. Auf Nachfrage hin hat die Klägerin der Beklagten mit E-Mail vom 21. Juni 2024 weitere Informationen über ihren Gesundheitszustand geliefert (act. 19/9). Der Erhalt dieser E-Mail ist von der Beklagten nicht bestritten. Ebenso unbestritten ist der Erhalt des Schreibens der Klägerin vom 13. Juli 2024 (act. 19/10), worin die Klägerin ebenfalls über ihren Gesundheitszustand informiert. Es ist somit nicht zutreffend, wenn die Beklagte ausführt, dass Nachfragen ihrerseits unbeantwortet geblieben seien (Prot. S. 5). Die Klägerin ist ihrer Informationspflicht nachgekommen. Zudem hält die Klägerin entgegen der Behauptung der Beklagten (vgl. act. 20 Rz. 3.10) in der E-Mail vom 21. Juni 2024 und im Schreiben vom 13. Juli 2024 fest, zur Arbeit zurückkehren zu wollen und dass eine Kündigung ihrerseits kein Thema sei (vgl. auch Prot. S. 8). Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass die Klägerin gestützt auf Ziffer 6 der Weiterbildungsvereinbarung nicht zur Rückzahlung der Weiterbildungskosten verpflichtet war. Demgemäss hat die Beklagte die Lohnabzüge in unzulässiger und die

Weiterbildungsvereinbarung verletzender Art und Weise vorgenommen. Die Beklagte ist daher zu verpflichten, der Klägerin die abgezogenen CHF 8'901.40 zurückzubezahlen.

Damit erübrigt es sich, auf die von der Beklagten geltend gemachte Verrechnungsforderung einzugehen (vgl. act. 10 Rz. 8.2).

6. Lohnsicherung

6.1. Im Sinne der Vollständigkeit ist darauf hinzuweisen, dass selbst wenn eine Rückerstattungspflicht der Klägerin für die Weiterbildungskosten bestehen würde, Gegenforderungen vom Arbeitgeber nur soweit mit der Lohnforderung verrechnet werden dürfen, als diese pfändbar ist (Art. 323b Abs. 2 OR). Die Beweislast für die Unpfändbarkeit des Lohns trägt der Arbeitnehmer (BGer 4A_624/2018, Urteil vom 2. September 2019 E. 5.3), d.h. die Klägerin.

6.2. Vorliegend wurde der Klägerin für die Monate Oktober und November 2024 ein Lohn von CHF 1'568.75 bzw. CHF 1'486.75 netto ausbezahlt (act. 4/6). Das Existenzminimum der Klägerin dürfte diese Beträge ohne Weiteres übersteigen, dies wurde von der Klägerin indes nicht substantiiert vorgetragen, sondern es wurde im Rahmen der Replik lediglich auf das Verrechnungsverbot hingewiesen (vgl. Prot. S. 2). Aufgrund des Verfahrensausgangs schadet diese Säumnis der Klägerin allerdings nicht.

7. Verzugszinsen

7.1. Gerät der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er einen Verzugszins von 5% zu bezahlen (Art. 104 Abs. 1 OR).

7.2. Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich und ist durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten (Art. 323 Abs. 1 OR). Der Arbeitgeber gerät in Verzug, falls er die Zahlungsfrist nicht einhält und der Fälligkeitstermin durch Abrede bestimmt ist. Beruht die Fällig-

keit allein auf Art. 323 OR, ist zur Herbeiführung des Verzugs zusätzlich eine Mahnung erforderlich (BK OR-REHBINDER/STÖCKLI, Art. 323 N 24).

7.3. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Endet das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung, ist zum Eintritt des Verzugs keine Mahnung erforderlich (BGer 4C.67/2005, Urteil vom 4. Mai 2005, E. 2.3; BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 339 N 1).

7.4. Die Klägerin macht einen Verzugszins ab dem 25. November 2024 geltend entsprechend dem Valutadatum der zweiten, unvollständigen Lohnauszahlung (vgl. act. 2 Rz. 12). Im Arbeitsvertrag wurde bezüglich der Lohnforderung kein Fälligkeitstermin vereinbart. Mangels Abrede ist für den Verzug des Arbeitgebers somit grundsätzlich eine Mahnung erforderlich. Da das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung auf Ende November 2024 gekündigt wurde, wurden mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. November 2024 alle Forderungen aus dem Arbeitsvertrag fällig. Wie vorstehend erläutert, ist für den Eintritt des Verzugs dieser Forderungen keine Mahnung erforderlich. Somit geriet die Beklagte mit Ablauf des 30. Novembers 2024 in Verzug.

7.5. Demzufolge ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 8'901.40 nebst Zins von 5% seit dem 1. Dezember 2024 zu bezahlen.

8. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Da es sich um eine arbeitsvertragliche Streitigkeit mit einem Streitwert von CHF 8'901.40 handelt, sind keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). Angesichts des Streitwerts von CHF 8'901.40 ist die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 2'320.– inkl. MwSt. zu bezahlen (Art. 105 Abs. 2 ZPO i.V.m. Art. 96 ZPO und §§ 2, 4 und 11 AnwGebV, Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Das Arbeitsgericht erkennt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin CHF 8'901.40 nebst Zins von 5% seit dem 1. Dezember 2024 zu bezahlen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 2'320.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsbestätigung.
5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erhoben werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

BEZIRKSGERICHT MEILEN
Arbeitsgericht

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. S. Anderhalden

MLaw D. Schuppisser