

C1 25 65

URTEIL VOM 3. MÄRZ 2026

**Kantonsgericht Wallis
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Dr. Nadja Schwery, Einzelrichterin; Bernhard Julen, Gerichtsschreiber

in Sachen

X _____, Beklagter und Berufungskläger, vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Hueber, Thun

gegen

Y _____ **AG**, Klägerin und Berufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt Marco Eyer, Brig-Glis

(Arbeitsvertrag; Rückzahlung Ausbildungskosten)

Berufung gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts
vom 14. November 2024 [TRA D24.005]

Verfahren

A. Die Y _____ AG klagte am 16. Januar 2024 gegen X _____ und stellte folgende Begehren (S. 1 ff.):

1. Es sei der Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 22'666.70 zu bezahlen.
2. Dies unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

B. X _____ beantragte in seiner Stellungnahme vom 12. Februar 2024 die vollumfängliche Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (S. 31 ff.).

C. Das Arbeitsgericht fällte am 14. November 2024 nach durchgeführtem Schriftenwechsel sowie Beweisverfahren und gestützt auf die mündlichen Schlussvorträge nachstehenden Entscheid (S. 174 f.):

1. Die Klage wird gutgeheissen.
2. Der Beklagte bezahlt der Klägerin Fr. 22'666.65.
3. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
4. Der Beklagte bezahlt der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 4'200.00.

Das Arbeitsgericht versandte seinen Entscheid am 11. Dezember 2024 im Dispositiv und am 6. März 2025 auf Verlangen von X _____ in begründeter Form (S. 182 ff.).

D. X _____ (fortan: Berufungskläger) erhob am 1. April 2025 gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts Berufung beim Kantonsgericht mit den nachstehenden Rechtsbegehren (S. 202 ff.):

1. Es seien Ziff. 1 und 2 des Entscheides des Arbeitsgerichts Kanton Wallis, Gerichtspräsidentin A _____ vom 14. November 2024 (begründet am 6. März 2025) im Verfahren D24.005 aufzuheben.
2. Es sei Ziff. 4 des Entscheides des Arbeitsgerichts Kanton Wallis, Gerichtspräsidentin A _____ vom 14. November 2024 (begründet am 6. März 2025) im Verfahren D24.005 aufzuheben und es seien die Parteikosten entsprechend dem beantragten Ausgang des Berufungsverfahrens neu zu verlegen.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen

E. Die Vorinstanz übermittelte dem Kantonsgericht am 8. April 2025 ihre Akten (S. 253) und die Y _____ AG (fortan: Berufungsbeklagte) erstattete ihre Berufungsantwort am 6. August 2024 (S. 254 ff.).

F. Der Berufungskläger konkretisierte seine Rechtsbegehren mit Stellungnahme vom 19. Mai 2025 wie folgt (S. 259 f.):

1. Es sei der Entscheid des Arbeitsgerichtes Kanton Wallis, Präsidentin A _____ vom 14. November 2024 (begründet am 6. März 2025) im Verfahren D24.005 aufzuheben und die Klage der Berufungsbeklagten vom 16. Januar 2024 sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Berufungsbeklagten.

G. Diese Eingabe wurde der Berufungsbeklagten am 20. Mai 2025 zugestellt (S. 262), worauf sich diese nicht mehr vernehmen liess.

Sachverhalt und Erwägungen

1.

1.1 Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.00 nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO; Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO). Aufgrund der Verfahrensart entscheidet grundsätzlich ein Einzelrichter über die Berufung (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 RPflG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte).

Der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren im Sinne von Art. 308 Abs. 2 ZPO liegt bei Fr. 22'666.70 (S. 5, 86 und 185). Das Kantonsgericht bzw. dessen Einzelrichterin ist somit zuständig, um über die vorliegende Berufung gegen den erstinstanzlichen Endentscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis zu befinden.

1.2 Die Frist für die Einreichung der Berufung beträgt 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Den am 6. März 2025 in begründeter Form versandten Entscheid des Arbeitsgerichts hat der Berufungskläger am 10. März 2025 in Empfang genommen (S. 247), womit die Rechtsmittelfrist am 11. März 2025 zu laufen begann (Art. 142 Abs. 1 ZPO). Der Berufungskläger hat damit am 1. April 2025 fristgerecht Berufung erhoben (Art. 143 Abs. 1 ZPO).

1.3 Gemäss Art. 310 ZPO können mit Berufung die unrichtige Rechtsanwendung (lit. a) und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) geltend gemacht werden. Die Berufungsinstanz verfügt mithin über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streit-sache („plein pouvoir d'examen de la cause“) und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; Bundesgerichtsurteil 5A_933/2022 vom 25. Oktober 2023 E. 1.4.1). Die Rechtsmittelinstanz ist weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen, weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Bundesgerichtsurteil 5A_14/2022 vom 22. September 2022 E. 3.3.2).

1.4 Nach Art. 311 Abs. 1 ZPO muss die Berufung eine Begründung enthalten. Begründen im Sinne der genannten Bestimmung bedeutet aufzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Dieser Anforderung genügt die Berufungsklägerin nicht, wenn sie lediglich auf die vor erster Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass die Berufungsklägerin im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht, und die Aktenstücke nennt, auf denen ihre Kritik beruht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1; Bundesgerichtsurteile 4D_136/2025 vom 20. November 2025 E. 2.3, 4A_242/2025 vom 9. September 2025 E. 2.1.2). Sie kann sich nicht darauf beschränken, ihre in erster Instanz vorgebrachten Tatsachenbehauptungen oder rechtlichen Argumente zu wiederholen, sondern muss anhand der erstinstanzlich festgestellten Tatsachen oder der daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse aufzeigen, inwiefern sich die Überlegungen des erstinstanzlichen Richters nicht aufrechterhalten lassen (Bundesgerichtsurteile 4A_429/2025 vom 20. Oktober 2025 E. 5.3.1, 4A_375/2025 vom 17. September 2025 E. 4.1.2). Die Berufungsinstanz ist nicht gehalten, den erstinstanzlichen Entscheid losgelöst von konkreten Anhaltspunkten in der Berufungsbegründung von sich aus in jede Richtung hin auf mögliche Mängel zu untersuchen, die eine Gutheissung des Rechtsmittels ermöglichen könnten. Abgesehen von offensichtlichen Mängeln beschränkt sie sich vielmehr darauf, die Beanstandungen zu beurteilen, welche die Parteien in ihren schriftlichen Begründungen gegen das erstinstanzliche Urteil erheben (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Bundesgerichtsurteil 5A_452/2022 vom 11. April 2023 E. 4.2.2).

2.

2.1 Mit seiner Berufung hinterlegte der Berufungskläger unter Beilage 5 das Informationsblatt zum Systemwechsel HF und beantragte die Parteibefragung als Beweismittel (vgl. S. 223). Es ist somit zu prüfen, ob die Beilage 5 zu den Akten zu nehmen ist und die Parteien im Berufungsverfahren zu befragen sind.

2.2 Der ZPO liegt die Idee zugrunde, dass alle Tatsachen und Beweismittel in erster Instanz vorzubringen sind und der Prozess vor dem erstinstanzlichen Richter grundsätzlich abschliessend zu führen ist. Das Berufungsverfahren dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens oder dem Nachholen vor erster Instanz versäumter Prozesshandlungen, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. In aller Regel wird das Berufungsverfahren denn auch als reiner Aktenprozess geführt ohne Durchführung einer Parteiverhandlung und Abnahme von Beweisen (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 und 2.2.2).

Dementsprechend setzt Art. 317 Abs. 1 ZPO der Zulässigkeit von Noven im Berufungsverfahren enge Grenzen. Berücksichtigt werden nur noch neue Tatsachen oder Beweismittel, welche entweder (erst) nach dem Zeitpunkt entstanden sind, in welchem die jeweilige Partei sich vor der Urteilsfällung letztmals äussern konnte (sog. echte Noven) oder welche zu diesem Zeitpunkt zwar bereits bestanden, die jedoch trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (sog. unechte Noven); in beiden Fällen wird vorausgesetzt, dass sie ohne Verzug – im Prinzip im ersten Schriftenwechsel, also in der Berufungsschrift bzw. Berufungsantwort, unter Umständen bis zur Phase der Urteilsberatung – vorgebracht werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.3 - 2.2.6). Ausnahmsweise dürfen sie später ins Verfahren eingebracht werden, namentlich wenn ein zweiter Schriftenwechsel (Art. 316 Abs. 2 ZPO) oder eine Berufungsverhandlung (Art. 316 Abs. 1 ZPO) angeordnet wird oder wenn die Sache ohne förmlichen Abschluss der Instruktion ruht. Will eine Partei im Berufungsverfahren unechte Noven vortragen, obliegt es ihr, detailliert aufzuzeigen, dass sie im erstinstanzlichen Verfahren die ihr zumutbare Sorgfalt hinsichtlich des Vorbringens der entscheiderelevanten Tatsachen und Beweismittel hat walten lassen. Sie hat namentlich präzise darzulegen, aus welchen Gründen sie nicht in der Lage gewesen sein soll, die neu behaupteten Tatsachen und Beweismittel bereits in erster Instanz in den Prozess einzubringen. Bei echten Noven ist das Kriterium der Neuheit (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO) ohne weiteres gegeben. Folglich hat die novenwillige Partei darzutun, dass sie die neue Tatsache im Sinn von Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO „ohne Verzug“ vorgebracht hat (Bundesgerichtsurteil

5A_920/2020 vom 15. Oktober 2021 E. 7.1.3 f.). Noven, die ausserhalb einer laufenden Frist entdeckt werden, sind unverzüglich nach Kenntniserhalt einzureichen. Praktikabel erscheint im Regelfall – analog zur Minimalfrist des Replikrechts – eine Frist von zehn Tagen (STEININGER, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 3. A, 2025, N. 5 zu Art. 317 ZPO; vgl. auch HILBER/REETZ, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4. A., 2025, N. 48 zu Art. 317 ZPO).

2.3 Die Beilage 5 datiert vom 27. September 2021 (S. 248 ff.), womit es sich um ein unechtes Novum handelt. Es wurde nicht hinreichend begründet, weshalb der Beleg erst mit der Berufung deponiert wird. Er hätte bereits vor der ersten Instanz hinterlegt werden können. Der Berufungskläger bringt vor, es handle sich dabei um gerichtsnotorische Tatsachen (vgl. Rz. 22, S. 212). Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern dem Kantonsgericht der Inhalt eines Informationsblatts zum Systemwechsel HF bekannt sein sollte, zumal eine Tatsache gerichtsnotorisch ist, wenn das Gericht sie aus seiner gerichtlichen Tätigkeit kennt (GUYAN, Basler Kommentar, 4. Aufl. 2024, N. 3 zu Art. 151 ZPO; BAUMGARTNER, in: Oberhammer/Domej/Haas [Hrsg.], Kurzkomentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2021, N. 6 zu Art. 151 ZPO). Daher ist dieses neue Beweismittel im Berufungsverfahren unbeachtlich und aus den Akten zu weisen.

2.4 Anlässlich der Hauptverhandlung vom 29. August bzw. 14. November 2024 vor dem Arbeitsgericht wurden B _____ sowie C _____ für die Berufungsbeklagte und der Berufungskläger bereits befragt (S. 102 ff., 107 ff., 156 und 158 ff.). Der Berufungskläger beantragt die erneute Befragung der Parteien, ohne dies näher zu begründen. Schon wegen dieser Verletzung der Begründungspflicht ist seinem Antrag nicht stattzugeben. Es erschliesst sich zudem dem Kantonsgericht auch nicht, weshalb die Parteien nochmals befragt werden sollten. Der Beweismittelantrag auf Einvernahme der erstinstanzlich bereits befragten Parteien ist mithin abzuweisen.

3.

3.1 Der Berufungskläger moniert, die Vorinstanz habe die gerichtliche Fragepflicht zu weit ausgedehnt, und beantragt, die damit zusammenhängenden Beweismittel aus den Akten zu weisen.

3.2

3.2.1 Nach Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO unterliegt der vorliegende Rechtsstreit der sogenannten sozialen Untersuchungsmaxime, die vor allem zum Ausgleich eines Machtgefälles zwischen den Parteien oder ungleichen juristischen Kenntnissen geschaffen

wurde. Dies ändert nichts daran, dass die Parteien die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung tragen. Sie sind nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidewesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweismittel zu bezeichnen. So ist das Gericht nach dem Willen des Gesetzgebers nur einer erhöhten Fragepflicht unterworfen. Es kommt den Parteien mit spezifischen Fragen zur Hilfe, damit diese die erforderlichen Behauptungen vorbringen und die entsprechenden Beweismittel genau aufzählen. Das Gericht ist zwar nicht an die Tatsachenbehauptungen und Beweisanträge der Parteien gebunden. Es ist aber zugleich auch nicht befugt, aus eigenem Antrieb zu ermitteln. Denn es ist nicht Aufgabe des Gerichts, die Akten zu durchsuchen, um darin Beweismittel zu Gunsten einer Partei zu finden (Bundesgerichtsurteil 4A_463/2024 vom 3. Dezember 2024 E. 6.1). Das Gericht hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben und die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht sowie das Beibringen von Beweisen hinzuweisen. Zudem hat es sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen. Aber das Gericht führt nicht von sich aus eigene Untersuchungen durch. Wenn die Parteien durch Anwälte vertreten sind, muss sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (Bundesgerichtsurteil 4A_539/2024 vom 7. Januar 2025 E. 3.2).

3.2.2 Das Zivilprozessrecht hat eine dienende Funktion. Es ist darauf ausgerichtet, dem materiellen Recht zum Durchbruch zu verhelfen. In diesem Sinne sieht die ZPO beispielsweise vor, dass das Gericht auch über eine nicht streitige Tatsache nach Art. 153 Abs. 2 ZPO von Amtes wegen Beweis erheben kann, wenn an der Richtigkeit erhebliche Zweifel bestehen (Bundesgerichtsurteil 4A_33/2025 vom 6. Mai 2025 E. 6.3.3). Die Zweifel müssen „erheblich“, das heisst ernsthaft und von einer besonderen Intensität sein, andernfalls die Verhandlungsmaxime unterlaufen würde. Die blosse Möglichkeit, dass es sich anders verhalten könnte als die Ansprecherin behauptet, begründet solche Zweifel selbstredend nicht (Bundesgerichtsurteil 4A_367/2022 vom 10. November 2022 E. 2.2). Die Zweifel können insbesondere darauf gründen, dass die klägerische Darstellung den eingereichten Unterlagen widerspricht (Bundesgerichtsurteil 5A_545/2021 vom 8. Februar 2022 E. 4.2).

3.3 Der Berufungskläger begründet seine Rüge im Wesentlichen damit, dass dem Wortlaut der Klage entsprechend davon ausgegangen werden müsse, dass zwischen den Parteien ein branchenüblicher Lohn vereinbart worden sei. Soweit die Vorinstanz den Prozessgegenstand auf die Betriebsüblichkeit des Lohnangebots ausgedehnt habe, habe sie ihre richterliche Fragepflicht überschossen. Selbst wenn die anwaltlich vertretene Berufungsklägerin (recte: Berufungsbeklagte) hätte darlegen wollen, dass das

Lohnangebot betriebsüblich und darum angemessen gewesen sei, habe sie dies sowohl in der Klage als auch während der Tatsachenvorträge unterlassen, was ihr anzulasten sei. Dieses Versäumnis habe nicht durch die Ausübung der Fragepflicht geheilt werden können und dürfen (S. 202 ff.).

3.4 Der vorliegende Prozess handelt vornehmlich von den Fragen, was die Parteien im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 unter Ziffer 10 als „Bauführerlohn“ vereinbart haben (Klaubeilage [fortan: KB] 2, S. 10) und ob das Lohnangebot der Berufungsbeklagten an den Berufungskläger angemessen war. Zwar hat die Berufungsbeklagte in ihrer Klage zunächst eine Tatsachenbehauptung zu einem „branchenüblichen Bauführerlohn“ gemacht, anschliessend jedoch auch eine solche nur zu einem „Bauführerlohn“ aufgestellt (vgl. TB 5 und 8, S. 3 f.). Im zweiten Tatsachenvortrag der Berufungsbeklagten findet sich zudem eine Tatsachenbehauptung zum „angebotenen monatlichen Bruttolohn“ (vgl. TB 12, S. 89). Dies bedeutet, dass das Beweisthema ausschliesslich zur Branchenüblichkeit des Bauführerlohns zu eng gefasst wäre. Das Beweisthema betrifft allgemein den vereinbarten bzw. angebotenen Bauführerlohn, wovon auch die Betriebsüblichkeit des Lohnes erfasst wird.

Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass die Parteien aufgrund der anerkannten Tatsachenbehauptung Nr. 5 einen „branchenüblichen Bauführerlohn“ vereinbart haben, wäre die Vorinstanz berechtigt gewesen, über die Frage des abgemachten Lohnes Beweis zu erheben. Als Beweisofferte wird einzig der Beleg Nr. 2, Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2022 (recte: 2020), aufgeführt (vgl. TB 5, S. 3). Darin wird festgehalten, dass sich der Berufungskläger verpflichtet, mindestens drei Jahre „als Bauführer zum Bauführerlohn“ bei der Berufungsbeklagten tätig zu sein (KB 2, S. 10). Ein Hinweis auf die angeblich vereinbarte Branchenüblichkeit ist in diesem Dokument nicht enthalten. Die Darstellung in der Tatsachenbehauptung Nr. 5 widerspricht demnach dem eingereichten Arbeitsvertrag, weshalb erheblich Zweifel an der Richtigkeit einer nicht streitigen Tatsache vorliegen. Das Vorgehen der Vorinstanz wäre auch unter diesem Blickwinkel gerechtfertigt gewesen.

Insgesamt ist es nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht generell über die Frage des vereinbarten bzw. angebotenen Bauführerlohns Beweis geführt und die Parteien bzw. Zeugen dazu befragt sowie einen entsprechenden Beleg (S. 121 ff.) berücksichtigt hat. Eine Verletzung der gerichtlichen Fragepflicht liegt nicht vor. Folglich ist der Antrag des Berufungsklägers abzulehnen, verschiedene Beweismittel aus den Akten zu weisen.

4.

4.1 Nachfolgender rechtserheblicher Sachverhalt ist zwischen den Parteien unbestritten oder ergibt sich aus den Akten.

4.2 Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Berufungskläger und der Berufungsbeklagten begann am 15. Juli 2016 und wurde auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der monatliche Bruttolohn zzgl. 13. Monatslohn bei einem Pensum von 100% betrug Fr. 7'500.00. Der Aufgabenbereich wurde damit umschrieben, dass der Berufungskläger in allen Bereichen der Gruppe zuständig ist und es mittelfristig das Ziel ist, dass er die Führungsverantwortung der Administration übernimmt (Antwortbeilage [fortan: AB] 2, S. 41).

Die Parteien vereinbarten für den Zeitraum vom 1. Mai 2020 bis zum 30. April 2023 einen neuen Arbeitsvertrag, wobei der Berufungskläger zu einem Pensum von 60% als Hilfsbauführer angestellt wurde, um die Ausbildung zum Bauführer absolvieren zu können. Der monatliche Bruttolohn zzgl. 13. Monatslohn wurde auf Fr. 4'000.00 festgesetzt. Die Berufungsbeklagte verpflichtete sich, den Betrag von Fr. 24'000.00 an den Ausbildungskosten zu bezahlen. Der Berufungskläger ging seinerseits die Verpflichtung ein, nach der Ausbildung mindestens drei Jahre als Bauführer zum Bauführerlohn bei der Berufungsbeklagten tätig zu sein, wobei bei vorzeitigem Verlassen eine pro Rata Rückzahlungspflicht bestand (anerkannte TB 1-5, S. 3; KB 2, S. 10).

Am 20. April 2023 unterbreitete die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger ein Angebot für die weitere Zusammenarbeit. Für eine Anstellung zu 100% im Bereich Bauführung und Bauleitung ab dem 1. Mai 2023 auf unbestimmte Zeit bot sie ihm einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn an. Der Berufungskläger lehnte dieses Angebot ab (anerkannte TB 6 f., S. 3; KB 4, S. 18). Zwischen den Parteien kam kein neuer Arbeitsvertrag zustande, weshalb der Berufungskläger seine Arbeit für die Berufungsbeklagte am 23. Juni 2023 beendete (anerkannte TB 9, S. 4).

5.

5.1 Zwischen den Parteien ist umstritten, ob der Berufungskläger der Berufungsbeklagten den anteilmässigen Betrag an den Ausbildungskosten im Umfang von Fr. 22'666.70 zurückzubezahlen hat. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, welchen Bauführerlohn die Parteien im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 vereinbart haben, ob die Voraussetzungen für eine Rückzahlung der genannten Ausbildungskosten gegeben sind und ob der Lohn in der Höhe Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn, den die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger angeboten hatte, angemessen war.

5.2

5.2.1 Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR bestimmt sich der Inhalt des Vertrags nach dem übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien. Die empirische oder subjektive Auslegung hat gegenüber der normativen oder objektivierten Vertragsauslegung Vorrang. Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf der Beweiswürdigung. Wenn der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Das Gericht hat auch den vom Erklärenden verfolgten Regelungszweck zu beachten, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste. Dabei ist für den Regelfall anzunehmen, dass der Erklärungsempfänger davon ausgehen durfte, der Erklärende strebe eine vernünftige, sachgerechte Regelung an (BGE 151 III 440 E. 5.8.2).

5.2.2 Das Arbeitsgericht hält in seinem Entscheid fest, dass die Parteien im Vertrag vom 1. Mai 2020 in Bezug auf den Bauführerlohn keine Branchenüblichkeit vorgesehen hätten (angefochtener Entscheid E. 2.5 ff., S. 193 ff.). Der Berufungskläger hingegen bringt vor, dass die Parteien die Bezahlung eines branchenüblichen Lohns vereinbart hätten (S. 202 ff.).

5.2.3 Im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 wird aufgeführt, dass sich der Berufungskläger verpflichtet, nach der Ausbildung mindestens drei Jahre als Bauführer zum Bauführerlohn bei der Unternehmung tätig zu sein (KB 2, S. 10). In diesem Vertrag haben die Parteien somit weder die konkrete Höhe noch die Branchen- oder Betriebsüblichkeit des Lohnes nach der Ausbildung festgelegt. B _____ als Vertreter der Berufungsbeklagten gab an, dass er mit dem Berufungskläger nie über dessen künftigen Lohn gesprochen habe (F/A 8, S. 104). Dieser bestätigte dies dahingehend, dass er nicht nachgefragt habe, welchen Lohn er nach der Ausbildung erwarten könne. Er habe sich damals via Internet über den erzielbaren Lohn informiert (F/A 13 f., S. 108). B _____ führte weiter aus, dass seiner Meinung nach die Lohnhöhe anhand der Löhne der anderen Mitarbeiter der Unternehmung bestimmt werden müsse und nicht anhand der Löhne von Mitarbeitenden in anderen Unternehmen (F/A 8, S. 104). Auch C _____, der die Berufungsbeklagte vertritt, erklärte, dass er den Passus „als Bauführer zum Bauführerlohn“ so versteht, dass man zu den Konditionen der Berufungsbeklagten als Bauführer angestellt sei (F/A 7, S. 159). Es ist nachvollziehbar, dass die Berufungsbeklagte

dem Berufungskläger nach dessen Ausbildung zum Bauführer einen vergleichbaren Lohn anbieten wollte, wie ihn die anderen Bauführer der Berufungsbeklagten erzielen, und nicht einen solchen, wie er in anderen Betrieben ausbezahlt wird. Die Parteien haben es im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 unterlassen, den Lohn nach der Ausbildung genauer zu definieren oder zu beziffern. Der Berufungskläger durfte und musste die Passage „Bauführer zum Bauführerlohn“ im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 in guten Treuen dahingehend verstehen, dass er einen Lohn in der Höhe der anderen Bauführer der Berufungsbeklagten erwarten konnte und nicht einen Lohn, dessen Höhe er im Internet recherchiert hatte. Mithin ist der Ansicht der Vorinstanz zu folgen, wonach die Parteien im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 keinen branchenüblichen Bauführerlohn vereinbart hatten. Insgesamt ist weiter festzuhalten, dass die Parteien die Höhe des Lohnes nach der Ausbildung nicht geregelt haben. Zudem ändert die Bestimmung des vereinbarten Lohnes als branchen- oder betriebsüblich, wie nachfolgend aufgezeigt wird (vgl. E. 5.4), den Ausgang des Verfahrens nicht.

5.3

5.3.1 Der Arbeitgeber, der eine allgemeine Aus- oder Weiterbildung finanziert unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Weiterbildung während einer bestimmten Zeitdauer weitergeführt wird, kann vom Arbeitnehmer unter folgenden kumulativen Voraussetzungen die Rückzahlung der Aus- oder Weiterbildungskosten verlangen: Die Rückzahlungspflicht muss vor dem Kursbesuch ausdrücklich vereinbart werden, der zurückzuzahlende Betrag muss genau festgelegt werden und der Zeitraum, in dem eine Kündigung die Rückzahlungspflicht auslöst, muss festgelegt werden und ist auf maximal drei Jahre zu begrenzen (Art. 340a Abs. 1 analog; PIETRUSZAK/RABAEUS in: Wildhaber/Häusermann/Honsell [Hrsg.], *Kurzkommentar Obligationenrecht I*, 2. Aufl. 2026, N. 6 zu Art. 327a OR; vgl. auch PROBST, in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], *Arbeitsvertrag*, 2021, N. 4 zu Art. 327a OR).

5.3.2 Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 vereinbart, dass die Berufungsbeklagte pro Jahr Fr. 8'000.00 und somit für die drei Jahre Ausbildung zum Bauführer total Fr. 24'000.00 an die Ausbildungskosten bezahlt. Weiter wird festgehalten, dass sich der Berufungskläger verpflichtet, nach der Ausbildung mindestens drei Jahre bei der Unternehmung tätig zu sein. Falls er vorzeitig das Unternehmen verlässt, besteht eine Rückzahlungspflicht pro rata temporis (KB 2, S. 10). Die Voraussetzungen für die Rückzahlung der Ausbildungskosten sind somit grundsätzlich erfüllt. Fraglich bleibt indes, ob die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger aufgrund des Lohnangebots in der

Höhe von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn Anlass gegeben hat, den Betrieb zu verlassen und dadurch die Rückzahlungspflicht entfallen ist.

5.4

5.4.1 Vorliegend wird zur Beantwortung der Frage, wie weit die Bindung an die Bezahlung der Ausbildungskosten durch den Arbeitgeber reicht, auch die Doktrin und Rechtsprechung zur Bindung des Konkurrenzverbots herangezogen.

Übernimmt der Arbeitgeber Ausbildungskosten, die nicht notwendige Auslagen darstellen, kann er diese nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zurückverlangen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn dieser das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst (Art. 340c Abs. 2 OR analog; PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 8. Aufl. 2026, N. 4 zu Art. 327a OR; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, N. 2d zu Art. 327a OR; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 2006, N. 3 zu Art. 327a OR).

Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn der Arbeitnehmer es aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst (Art. 340c Abs. 2 OR). Als begründeter Anlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR ist nach konstanter Rechtsprechung jedes der anderen Partei zuzurechnende Ereignis anzusehen, das bei vernünftiger Betrachtung einen erheblichen Anlass zur Kündigung geben kann. Es ist nicht notwendig, dass es sich um eine eigentliche Vertragsverletzung handelt. Entsprechend fällt das Konkurrenzverbot bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer beispielsweise dahin, wenn diese aufgrund einer wesentlich unter dem Marktüblichen liegenden Entlohnung erfolgt (Bundesgerichtsurteile 4A_426/2024 vom 3. Januar 2024 E. 3.1, 4A_109/2021 vom 20. Juli 2021 E. 3.1).

5.4.2 Das Arbeitsgericht begründet seinen Entscheid im Wesentlichen damit, dass die gemachte Lohnofferte als angemessen erachtet werde. Dementsprechend habe die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger mit ihrem Vertragsangebot keinen Anlass zur Kündigung bzw. zur Nichteingehung des Arbeitsverhältnisses gegeben und die Rückzahlungspflicht im Umfang von Fr. 22'666.65 bestehe (angefochtener Entscheid E. 2.5 ff., S. 193 ff.).

5.4.3 Der Berufungskläger macht zusammenfassend geltend, dass die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach er zum Zeitpunkt der Lohnverhandlungen über keine rele-

vante Berufserfahrung verfügt habe, unrichtig und aktenwidrig sei. Seine Berufserfahrung sei für die Beurteilung eines angemessenen Lohnangebots zu berücksichtigen. Die Berufungsbeklagte habe ihm ein Lohnangebot gemacht, welches weder branchen- noch betriebsüblich gewesen sei, weshalb sie ihren Teil der Vereinbarung im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 nicht eingehalten habe. Die Kündigung des Berufungsklägers sei auf das Verhalten der Berufungsbeklagten, bzw. deren Weigerung, ihm ein angemessenes Lohnangebot zu unterbreiten, zurückzuführen. Dieses Verhalten führe zu einem Entfallen der Rückzahlungspflicht, weshalb der Berufungskläger der Berufungsbeklagten keine Rückzahlung der geltend gemachten Fr. 22'666.70 schulde (S. 202 ff.).

5.4.4 Gemäss dem Arbeitsvertrag vom 18. Juli 2016 legten die Parteien den monatlichen Bruttolohn des Berufungsklägers zu Beginn seiner Tätigkeit bei der Berufungsbeklagten auf Fr. 7'500.00 zzgl. 13. Monatslohn fest (AB 2, S. 41). Gemäss dem Lohnkontoblatt 2020 erzielte der Berufungskläger von Januar bis April 2020 und somit vor Antritt seiner Ausbildung einen Monatslohn von Fr. 7'580.00 zzgl. 13. Monatslohn (S. 17). Folglich lag das Lohnangebot von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn unter dem Lohn, welchen der Berufungskläger vor der Ausbildung verdiente. Dies lässt sich jedoch durch die unterschiedlichen Aufgabenbereiche erklären. Der Berufungskläger sagte aus, dass er von 2016 bis 2020 als KV-Angestellter im Bereich Materialeinkauf und Administration bei der Berufungsbeklagten tätig war (F/A 7 f., S. 108). Im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2023 wird der Aufgabenbereich hingegen mit Bauführung und Bauleitung umschrieben (KB 4, S. 18). Zudem verpflichtete sich der Berufungskläger im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020, nach der Ausbildung als Bauführer zum *Bauführerlohn* tätig zu sein. In diesem Vertrag wurde nicht vereinbart, dass ihm danach ein höherer Lohn als zuvor in einem anderen Tätigkeitsbereich bezahlt wird. Überdies hat der Berufungskläger gerade eine Aus- und keine Weiterbildung absolviert, weshalb der besuchte Lehrgang nicht zwingend mit einem höheren Lohn als dem davor erzielten verbunden sein musste.

Für die Zeit während der Ausbildung vom 1. Mai 2020 bis am 30. April 2023 betrug der monatliche Bruttolohn des Berufungsklägers Fr. 4'000.00 zzgl. 13. Monatslohn für ein Arbeitspensum von 60% (KB 2, S. 10), was, auf ein Pensum von 100% gerechnet, einen Betrag von rund Fr. 6'667.00 ergibt. Der Monatslohn des Berufungsklägers belief sich ab Mai 2022 bis Februar 2023 auf Fr. 5'400.00 und im April 2023 auf Fr. 6'750.00 jeweils zzgl. 13. Monatslohn (S. 11 und 15). Gemäss der vom Berufungskläger hinterlegten Lohnberechnung arbeitete er im vorgenannten Zeitraum 80% und im April 2023 100% (vgl. S. 111). Im Vergleich zu dem ihm angebotenen Lohn von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn verdiente der Berufungskläger somit im Zeitraum seiner Ausbildung auf ein

Pensum von 100% gerechnet jeweils etwa Fr. 500.00 weniger und nicht mehr, wie dies von ihm vorgebracht wird.

Bevor der Berufungskläger die Arbeitsstelle bei der Berufungsbeklagten verliess, erzielte er in den Monaten Mai und Juni 2023 einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 10'000.00 zzgl. 13. Monatslohn (S. 143 f.; AB 9a, S. 148 f.). Daraus schloss er, dass seine Arbeit mehr Wert war als das Lohnangebot von der Berufungsbeklagten (vgl. S. 218). Es ist diesbezüglich aber zu berücksichtigen, wie die Höhe dieser beiden Monatslöhne zustande gekommen ist. Der Berufungskläger hielt in seiner E-Mail vom 24. April 2023 unter anderem fest, dass sein Arbeitsvertrag am 30. April 2023 ende, er sich aber vorstellen könne, vorläufig weiterhin für die D _____ AG tätig zu sein, wobei der Lohn, den er dafür verlange, Fr. 10'000.00 betrage (AB 4, S. 43 f.). Der Zeuge E _____ sagte dazu aus, der Berufungskläger habe ein Ultimatum gestellt. Er habe diesem gesagt, dass er jetzt auf seine Forderung eingehe, auch wenn er solche Dinge nicht selbst entscheiden könne. Für ihn habe es sich wie eine Erpressung angefühlt. Man habe aber bis Ende April noch keine Übergabe der vom Berufungskläger geleisteten Arbeiten auf die anderen Mitarbeiter oder einen Nachfolger vorbereitet gehabt (F/A 17, S. 100). Es zeigt sich somit, dass die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger keinen Bruttolohn von Fr. 10'000.00 zzgl. 13. Monatslohn anbot, sondern aufgrund der fehlenden Übergabe der hängigen Arbeiten auf seine Forderung einging. Aus der Höhe dieser beiden Monatslöhne kann der Berufungskläger nichts zu seinen Gunsten ableiten.

Heute arbeitet der Berufungskläger bei der F _____ AG als Bauführer und verdient laut eigenen Angaben einen Bruttolohn von Fr. 9'500.00 zzgl. 13. Monatslohn (F/A 2 f., S. 107). Im Arbeitsvertrag vom 15. Dezember 2023 war ursprünglich ein Lohn in der Höhe von Fr. 9'000.00 zzgl. 13. Monatslohn vereinbart worden (AB 8, S. 52 ff.). Diesbezüglich gilt es festzuhalten, dass zum einen der Arbeitsort nun in G _____ im Haupttal liegt und sich nicht mehr wie zuvor in H _____ in einem Seitental befindet. Der Zeuge E _____ sagte diesbezüglich aus, dass die Standorte im Rhonetal lohntechnisch sicher interessanter seien als jene in den Seitentälern (F/A 8, S. 99), was nachvollziehbar scheint. Zum anderen lässt sich ein international tätiges Unternehmen in der Grösse der F _____ AG in Bezug auf die ausbezahlten Löhne nicht mit einem KMU aus dem Oberwallis vergleichen, wie dies auch den überzeugenden Aussagen von B _____ und C _____ entnommen werden kann (F/A 14, S. 105 f. und F/A 24, S. 162), zumal selbst der Berufungskläger anerkennt, dass die Löhne der F _____

AG eher im höheren Lohnsegment liegen (vgl. S. 217). Aus dem von ihm heute bei einem anderen grösseren Arbeitgeber verdienten Lohn lässt sich nicht auf die Unangemessenheit des Lohnangebots der Berufungsbeklagten schliessen.

5.4.5 In Bezug auf die Berufserfahrung des Berufungsklägers verhält es sich wie folgt. Er selbst sagte aus, dass seine Grundausbildung eine KV-Ausbildung gewesen sei. Nach der Lehre sei er noch fünf Jahre im selben Betrieb tätig gewesen, wobei er für den Einkauf und Verkauf von Holz und Baumaterialien zuständig gewesen sei. Danach sei er für 16 Jahre zu einer anderen Unternehmung gewechselt, wo er ebenfalls für den Einkauf verantwortlich gezeichnet habe. Anschliessend habe er von 2016 bis 2020 bei der Berufungsbeklagten als KV-Angestellter im Materialeinkauf und in der Administration gearbeitet (F/A 1, 7, 8 und 10, S. 107 f.). B _____ führte aus, der Berufungskläger sei für die Administration angestellt gewesen. Baumaterialeinkauf und -handel könne nicht als vollständige Berufserfahrung für die Tätigkeit als Bauführer gelten. Diese decke nur einen Teil des Anforderungsprofils an die Tätigkeit eines Bauführers ab, erstrecke sich aber nicht auf die Arbeit auf der Baustelle (F/A 5 und 14, S. 103 ff.). C _____ gab an, dass der Berufungskläger zwar über Berufserfahrung in der Baubranche verfüge, jedoch nicht in der Funktion als Bauführer. In seiner vorderen Anstellung bei der Berufungsbeklagten sei er als „Verantwortlicher“ angestellt gewesen und habe sich dort über 20 Jahre Berufserfahrung angeeignet. In der Funktion als Bauführer habe er nicht die entsprechende Berufserfahrung (F/A 11 und 17, S. 159 ff.). Aufgrund dieser Aussagen ergibt sich, dass der Berufungskläger zwar über viele Jahre als KV-Angestellter in der Baubranche gearbeitet hat. In der Funktion als Bauführer verfügt er jedoch einzig über die Berufserfahrung, welche er in der Zeit vom 1. Mai 2020 bis 30. April 2023 in seinem Teilzeitpensum in der Anstellung als Hilfsbauführer in Ausbildung erworben hat (vgl. KB 2, S. 10). Der Berufungskläger ist als Bauführer somit zwar nicht als „Berufseinsteiger“ zu qualifizieren, indes kann ihm nur eine geringe Berufserfahrung in dieser Funktion attestiert werden.

5.4.6 Die Parteien haben bei der Vorinstanz mehrere Lohnberechnungen eingereicht, welche aufzeigen sollen, wie hoch ein branchenüblicher Bauführerlohn ist.

Aus dem I _____, welchen der Berufungskläger selbst heranzieht, ergibt sich für die Berufsgruppe Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe ausgenommen Elektriker bei einem Dienstalter von null Jahren für den Kanton Wallis bei der unteren 25%-Grenze ein Lohn von Fr. 8'120.00 und ein mittlerer Lohn von Fr. 8'560.00 inkl. eines eventuellen 13. oder 14. Monatslohns, eines Bonus bzw. einer Gratifikation (AB 7, S. 50 f.). Diese Berechnung ist mit einer gewissen Unsicherheit behaftet, da davon nicht

nur Bauführer, sondern auch noch andere Berufsgruppen erfasst werden. Es rechtfertigt sich, den Berufungskläger bei der unteren 25%-Grenze und nicht beim mittleren Lohn einzuordnen, weil er vor seiner Ausbildung als KV-Angestellter tätig war und nicht im Haupttal des Kantons Wallis, sondern in einem Seitental arbeitete. Um einen Vergleichswert zum Lohnangebot von Fr. 7'200.00 zu erhalten, ist der 13. Monatslohn abzuziehen, was zu einem Lohn von knapp Fr. 7'500.00 führt. Berücksichtigt man noch einen allfälligen 14. Monatslohn, einen Bonus oder eine Gratifikation, entspricht das Ergebnis in etwa dem von der Berufungsbeklagten angebotenen Lohn.

Die Berufungsbeklagte hinterlegte zwei Lohnberechnungen aus dem Internet. Aus der J _____ ergibt sich für einen Bauführer mit drei Jahren Berufserfahrung ein durchschnittlicher Bruttoverdienst von knapp Fr. 90'000.00 pro Jahr (KB 8, S. 90 ff.), was einen monatlichen Bruttolohn von etwa Fr. 6'923.00 zzgl. 13. Monatslohn ergibt. Die Berechnung von K _____ führt einen jährlichen medianen Bruttolohn von Fr. 85'000.00 für einen Bauführer im Kanton Wallis auf (KB 9, S. 94 ff.). Dies entspricht einem monatlichen Bruttolohn von rund Fr. 6'540.00 zzgl. 13. Monatslohn. Auch wenn diese beiden Berechnungen als Richtwert oder Schätzung anzusehen sind, sprechen sie dennoch für die Angemessenheit des Lohnangebots der Berufungsbeklagten, welches mit Fr. 7'200.00 höher lag.

Bei der Bauführerumfrage des L _____ ist als Referenzgrösse die „Région Romandie“ heranzuziehen, weil dazu der Kanton Wallis gezählt wird. Der Berufungskläger ist aufgrund seines Alters zwar nicht bei den Einsteigerlöhnen für junge Bauführer einzugliedern, welche durchschnittlich 20% unter dem Branchendurchschnitt liegen. Da er jedoch in der Funktion als Bauführer nur über drei Jahre Berufserfahrung in einem Teilzeitpensum als Hilfsbauführer verfügt (vgl. E. 5.4.5), rechtfertigt es sich, ihn beim Lohn höchstens im Übergang vom ersten Viertel zum zweiten Viertel der Stichprobe (Q25) einzuordnen. Dort beträgt der Monatslohn Fr. 7'150.00 (KB 5, S. 19 ff.). Unter Einbezug der Entwicklung des Nominallohnindex führt dies zu einem Lohn im Jahr 2022 von rund Fr. 7'370.00 ($\text{Fr. } 7'150.00 / 100.4 * 103.5$; AB 6, S. 48). Dieser Lohn ist somit Fr. 170.00 tiefer als das Lohnangebot in der Höhe von Fr. 7'200.00. Berücksichtigt man noch die Tatsache, dass der Berufungskläger in einem Seitental im Oberwallis gearbeitet hat, entspricht der von der Berufungsbeklagten angebotene Lohn in etwa demjenigen aus der Bauführerumfrage.

5.4.7 Die Berufungsbeklagte beschäftigt mehrere Bauführer in ihrer Unternehmung mit folgenden, zum Teil auf ein 100% Arbeitspensum gerechneten monatlichen Bruttolöhnen zzgl. 13. Monatslohn, welche sich aus den entsprechenden Lohnkontoblättern ergeben:

Bauführer 1 Fr. 7'625.00, Bauführer 2 Fr. 6'000.00, Bauführer 3 Fr. 7'200.00, Bauführer 4 Fr. 7'348.00, Bauführer 5 Fr. 7'200.00 und Bauführer 6 Fr. 5'800.00 (vgl. S. 121 ff.). Aus diesen Monatslöhnen ergibt sich, dass der dem Berufungskläger angebotene Lohn von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn den Löhnen in der Unternehmung entspricht. Der Bauführer 1 erhält einen knapp Fr. 500.00 höheren Lohn. Gemäss der Aussage von C _____ habe dieser eine weitere Ausbildung gemacht, sei eidg. dipl. Baumeister, habe mehrere Jahre Erfahrung auf dem Bau und sei selbständig gewesen (F/A 12a, S. 159). Auf den Bauführer mit dem höchsten Lohn angesprochen erklärte E _____, dieser habe 25 Jahre Erfahrung im Bauwesen auch mit Verantwortung als Bauführer und zuvor ein eigenes Baugeschäft geführt (F/A 22, S. 100). Aufgrund dieser Aussagen erscheint die Differenz von rund Fr. 500.00 zwischen dem Lohn des Bauführers 1 und jenem des Berufungsklägers nachvollziehbar.

5.4.8 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das dem Berufungskläger von der Berufungsbeklagten unterbreitete Lohnangebot von Fr. 7'200.00 zzgl. 13. Monatslohn sowohl als branchen- als auch als betriebsüblich einzustufen und somit als angemessen zu qualifizieren ist. Eine *wesentlich* unter dem Marktüblichen liegenden Entlohnung stellt der angebotene Lohn keinesfalls dar. Daher hat die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger keinen von ihr zu verantwortender Anlass gegeben, den Betrieb zu verlassen, weshalb die im Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2020 vereinbarte Rückzahlungspflicht nicht entfallen ist. Der Berufungskläger hat der Berufungsbeklagten mithin die anteilmässigen Ausbildungskosten in der Höhe von Fr. 22'666.65 zu bezahlen. Die Berufung ist daher abzuweisen und der Entscheid des Arbeitsgerichts vom 14. November 2024 zu bestätigen.

6. Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche im Allgemeinen die Gerichtskosten und die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Keine Gerichtskosten erhoben werden in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 (Art. 114 lit. c ZPO), so dass vorliegend einzig über die Parteientschädigung zu befinden ist (Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1, nicht publiziert in: BGE 137 III 47; MARTI/STERCHI, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2026, N. 5 zu Art. 113-114 ZPO; HOFMANN/BAECKERT, Basler Kommentar, 4. Aufl. 2024, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Da das Kantonsgericht als Rechtsmittelinstanz keinen neuen Entscheid trifft, bleibt es insoweit bezüglich der Parteientschädigung bei der erstinstanzlichen Regelung (Art. 318 Abs. 3 ZPO [e contrario]); diese wurde denn auch nicht separat beanstandet. Im Berufungsverfahren schuldet der Berufungskläger der Berufungsbeklagten aufgrund der Abweisung

seiner Berufung grundsätzlich eine Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Da es in Verfahren, die der ZPO unterstehen, eines Antrags der Partei um Ausrichtung einer Parteientschädigung bedarf (vgl. BGE 151 III 227 E. 6.1, BGE 139 III 334 E. 4.3) und die Berufungsbeklagte diesen in ihrer Berufungsantwort vom 5. Mai 2025 nicht stellte, ist ihr für das Berufungsverfahren mangels Antrags keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Das Kantonsgericht verfügt:

1. Das Informationsblatt zum Systemwechsel HF (S. 248-250) wird als unbeachtlich aus den Akten gewiesen.
2. Der Beweismittelantrag auf Einvernahme der erstinstanzlich bereits befragten Parteien wird abgewiesen.
3. Der Antrag, verschiedene Beweismittel aus den Akten zu weisen, wird abgelehnt.

und erkennt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und der nachstehende Entscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis vom 14. November 2024 vollumfänglich bestätigt:
 1. Die Klage wird gutgeheissen.
 2. Der Beklagte bezahlt der Klägerin Fr. 22'666.65.
 3. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
 4. Der Beklagte bezahlt der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 4'200.00.
2. Im Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben und keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Sitten, 3. März 2026