

## Ein Rechtstipp von **Martin Bandmann**

Rechtsanwalt  
Tel. 03571 /60 277 08  
[info@rechtsanwalt-bk.de](mailto:info@rechtsanwalt-bk.de)  
[www.rechtsanwalt-bk.de](http://www.rechtsanwalt-bk.de)



---

### Weiterbildungskosten –

#### **müssen die Kosten einer Weiterbildung nach einer Kündigung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber erstattet werden?**

Grundsätzlich liegt die Fortbildung von Arbeitnehmern im Interesse des Arbeitgebers. Da dies zum Teil mit hohen Kosten verbunden ist, möchte der Arbeitgeber den entsprechenden Arbeitnehmer dann auch halten oder, soweit dies nicht möglich ist, eine Rückzahlung der Kosten der Fortbildung.

Dies ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder separat als Fortbildungsvereinbarung geschlossen wurde. Dabei ist aber nicht jede Formulierung oder unbegrenzte Rückzahlung zulässig.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts können Klauseln in Arbeitsverträgen der AGB-Kontrolle unterfallen; hierzu gibt es eine sehr detaillierte Rechtsprechung.

Eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB regelmäßig stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung nicht kontinuierlich, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgt, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und die vertragliche Vereinbarung dem Arbeitgeber nicht die Möglichkeit eröffnet, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsabschnitten festzulegen. Offen bleibt, ob und inwieweit die bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung absehbare Länge der Unterbrechungen zwischen den Ausbildungsabschnitten einer Angemessenheitskontrolle unterliegt.

Der Beklagte war seit Februar 2002 als Bankkaufmann bei dem klagenden Sparkassen-Zweckverband beschäftigt. Im Juni 2006 schlossen die Parteien eine Lehrgangsvereinba-



**Büro Cottbus**  
Berliner Straße 157, 03046 Cottbus  
Tel: 0355 / 22 523  
Fax: 0355 / 35 555 08

**Büro Hoyerswerda**  
Wittichenauer Straße 8,  
02977 Hoyerswerda  
Tel: 03571 / 60 277 08

rung über die Teilnahme des Beklagten an einem Studiengang des Bayerischen Sparkassen- und Giroverbandes zum Sparkassenbetriebswirt. Danach hat der Kläger die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und den Beklagten zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen; der Beklagte hat dem Kläger diese Leistungen zu erstatten, wenn er auf eigenen Wunsch vor dem Abschluss der Ausbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Der Beklagte absolvierte in einem Zeitraum von ca. acht Monaten zwei jeweils ca. fünfwöchige Ausbildungsabschnitte. Danach kündigte er das Arbeitsverhältnis und nahm an dem zeitlich später liegenden dritten und letzten Ausbildungsabschnitt nicht mehr teil.

Das Landesarbeitsgericht hat der auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten gerichteten Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die Revision des Beklagten blieb vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Der Kläger hat Anspruch auf Rückzahlung der Weiterbildungskosten. Die Rückzahlungsklausel ist wirksam. Durch die Bindung an das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss des von dem Sparkassen- und Giroverband vorgegebenen Studiengangs zum Sparkassenbetriebswirt wird der Beklagte nicht unangemessen benachteiligt i.S.v. § 307 Abs. 1 BGB.

### **Fazit:**

Es kommt wie so oft auf den Einzelfall an. Als Arbeitgeber sollten Sie bei der Formulierung einer solchen Klausel anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen.

Umgekehrt müssen Sie sich als Arbeitnehmer nicht von jeder Klausel von einem Wechsel abschrecken, sondern sich beraten und notfalls vertreten lassen. Oft halten die Klauseln (z.B. Wettbewerbsklausel, Weiterbildungskosten) der Inhaltskontrolle eben nicht stand.

### **Martin Bandmann**

Rechtsanwalt

Ihr Anwalt für Arbeitsrecht

Herr Rechtsanwalt Bandmann bearbeitet vertieft das Arbeitsrecht (u.a. Arbeitsvertrag, Kündigung, Kündigungsschutzklage, Abmahnung, Direktionsrecht, Urlaubsabgeltung, Betriebsübergang, Tarifrecht, Betriebsrat). Nicht nur in Cottbus, Hoyerswerda, Bautzen oder Senftenberg berät und vertritt er als Rechtsanwalt Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitgeber in allen Fragen rund um das Arbeitsrecht.

Er ist weiterhin Fachanwalt für Verkehrsrecht, ebenso wie die Kollegin Krönert. Sie hat weiterhin den Kurs für den Fachanwalt für Mietrecht und Wohneigentumsrecht erfolgreich abgeschlossen und ist daher Ihr Ansprechpartner für das Mietrecht, Maklerrecht, Pachtrecht und WEG-Recht. Weitere Rechtsgebiete werden auf Anfrage - gern vorab telefonisch über unser Büro in Cottbus - bearbeitet.

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Der genannte Rechtsanwalt/in ist Urheber. Eine Verwendung ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung zulässig.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei Urteilen um Einzelfallentscheidungen zu einem konkreten Zeitpunkt handelt. Inwiefern diese auf Ihren Fall heute anwendbar sind, muss konkret geprüft werden. Der Beitrag wurde gewissenhaft zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit des Inhaltes wird aber nicht übernommen.



#### **Büro Cottbus**

Berliner Straße 157, 03046 Cottbus  
Tel: 0355 / 22 523  
Fax: 0355 / 35 555 08

#### **Büro Hoyerswerda**

Wittichenauer Straße 8,  
02977 Hoyerswerda  
Tel: 03571 / 60 277 08