

Der Sanierungs Berater

www.sanierungsberater.de

Betriebs-Berater für Interimsmanagement und Restrukturierung

SanB

Herausgegeben von
Prof. Dr. Daniel Graewe
Dr. Martin Heidrich
Rüdiger Weiß

Beirat
Martin Hammer
Prof. Dr. Michael Hippeli
Béla Knof
Prof. Dr. Rolf-Dieter Mönning
VRiLG Dr. Martin Pellens
Prof. Dr. Jens M. Schmittmann
Dr. Johan Schneider

Schriftleitung
Sascha Borowski
Thorsten Petersen

3&4/2022	Seiten 57–92	3. Jahrgang
■ Dank an Dr. Anke Gößmann		57
■ Einige Worte des neuen Schriftleiters, Rechtsanwalt Sascha Borowski		57
■ Prof. Dr. Daniel Graewe, LL.M. FTX, Top Management Fraud und die ewige Frage nach der Corporate Governance		58
■ Thorsten Petersen Neues „Ungemach“ aus Brüssel?		59
■ Tobias Rhode LL.B. und Ole Schudwitz StaRUG Verfahren trotz (vermeintlicher) Überschuldung		60
■ Christoph Grünen, LL.M. mult. und Anja Döbertin, LL.M. Aus COVInsAG wird SanInsKG		65
■ Thorsten Petersen Der Anspruch auf Wiederauffüllung von Mietsicherheiten im Insolvenz(plan)verfahren		67
■ LG München I, Urteil vom 23.11.2022 – 29 O 7754/21 Kein Feststellungsanspruch der Aktionäre zur Insolvenztabelle – kapitalmarktrechtliche Schadensersatzansprüche als „Drittgläubigerrechte“?		70
■ BAG, Urteil vom 25.5.2022 – 6 AZR 497/21 Insolvenzanfechtung von Arbeitsentgelt – gesetzlicher Mindestlohn		76
■ Dr. Franz Hürdler, LL.M. Anmerkung zu BAG, Ur. v. 25.1.2022 – 9 AZR 144/21		81
■ Dr. Simon G. Grieser und Selin Cengiz-Kilic Anmerkung zu LG München, Ur. v. 23.11.2022 – 29 O 7754/21		86
■ Sascha Borowski Anmerkung zu BGH, Ur. v. 10.3.2022 – Az. IX ZR 178/20		88
■ Viktoria Schabel Anmerkung zu BAG, Ur. v. 25.5.2022 – Az. 6 AZR 497/21		91

keinen Bezug zu insolvenzrechtlichen Verteilungsgrundsätzen auf, sondern bezieht sich allein auf die Höhe des geschuldeten Arbeitsentgelts.

b) Demgegenüber sieht Art. 25 der revidierten und für die Bundesrepublik Deutschland zum 1.5.2021 in Kraft getretenen ESC (RESC) die Verpflichtung der Vertragsparteien vor, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Forderungen der Arbeitnehmer „aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen durch eine Garantieeinrichtung oder durch jede andere wirksame Form des Schutzes“ zu sichern. Die Regelung orientiert sich u. a. an der Insolvenzschutzrichtlinie der EU (EuArbRK/

Schubert, 4. Aufl., RESC Art. 25 Rn. 1 mwN). Dies spricht für ein gleichlaufendes Verständnis. Mangels Anwendbarkeit im vorliegenden Fall, dem ein Anfechtungstatbestand aus dem Jahr 2016 zugrunde liegt, bedarf es hierzu jedoch keiner Entscheidung.

8. Der Rückforderungsbetrag ist mit Prozesszinsen nach §§ 291, 288 I 2, 187 I BGB seit dem Folgetag der Rechtshängigkeit zu verzinsen (vgl. BAG NZA 2021, 1249 Rn. 30). Dies ist hier der 29.12.2019, da der Mahnbescheid am 28.12.2019 zugestellt wurde (§ 696 III ZPO).

Kommentare

Rechtsanwalt Dr. *Franz Hürdler*, LL.M., Berlin*

Anmerkung zu BAG, Urt. v. 25.1.2022 – 9 AZR 144/21

Unbedingte Rückzahlungsverpflichtung bei Fortbildungskosten zum Erwerb einer Musterberechtigung als Co-Pilot

Mit der Entscheidung vom 25.1.2022 zur Erstattung von Fortbildungskosten im Zusammenhang mit dem Erwerb einer Musterberechtigung (Type Rating) als Co-Pilot der Airbus A320 Family hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine praxisrelevante Entscheidung getroffen. Das BAG stellt klar, dass eine Vereinbarung zur Beteiligung von Arbeitnehmern an ihren Fortbildungskosten nicht bereits deshalb unwirksam ist, weil sie dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumt, der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebsstreuung zu entgehen.

I. Sachverhalt

Dem vom BAG entschiedenen Fall lag nachfolgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger nimmt den Beklagten auf Rückzahlung eines Darlehens in Anspruch. Der Kläger wurde mit Beschluss des Amtsgerichts Charlottenburg vom 1. April 2019 zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Insolvenzschuldnerin bestellt. Die Insolvenzschuldnerin, die Lufttransporte aller Art durchführte, beschäftigte den Beklagten, der über die allgemeine Erlaubnis als Verkehrsflugzeugführer verfügte, seit dem 23. April 2016 als Flugbegleiter. Am 7. Mai 2018 schlossen die Insolvenzschuldnerin und der Beklagte einen „Darlehensvertrag zur Finanzierung der Type-Rating-Kosten für das Flugzeugmuster Airbus A320 Family“ (Darlehensvertrag). Hierin finden sich folgende Regelungen:

„Im Hinblick auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft vereinbaren die Parteien folgendes Darlehen und zwar zur Finanzierung des/der Type Rating Lehrganges/Prüfung als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family:

§ 1 Darlehen

Die Gesellschaft gewährt dem Darlehensnehmer ein Darlehen in Höhe von 20.950 EUR [...] („Darlehensbetrag“) [...]

§ 3 Zins/Lohnsteuer

(1) Das Darlehen ist nicht zu verzinsen.

[...]

§ 4 Tilgung

(1) Das Darlehen ist in monatlichen Raten in Höhe von 225 EUR ... (Höhe der Einzelraten), mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses zu tilgen und zwar jeweils zum Ende des Monats, der dem Beginn des Arbeitsverhältnisses folgt (Datum der ersten Ratenzahlung).

(2) Nach der ersten Ratenzahlung sind die Tilgungsraten ebenfalls jeweils zum Ende eines Monats fällig.

(3) Die Tilgung des Darlehens erfolgt über einen Zeitraum von 94 Monaten.“

Zugleich mit diesem Vertrag schlossen die Insolvenzschuldnerin und der Beklagte eine „Ausbildungsvereinbarung zum Erwerb der Musterberechtigung als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family“ (Ausbildungsvereinbarung). Diese enthält u. a. folgende Bestimmungen:

„§ 1 Gegenstand/Zeitraum

(1) Der Co-Pilot wird auf eigene Kosten an dem Lehrgang zum Erwerb der Musterberechtigung (Type Rating) als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family teilnehmen und zwar in der Flugschule C GmbH als Ausbildungsbetrieb. G gewährt dem Co-Piloten zur Finanzierung der Lehrgangskosten ein Darlehen und zwar auf der Grundlage eines gesondert abzuschließenden Darlehensvertrages.

[...]

§ 2 Vergütung

Mit Beginn des Lehrgangs zum Erwerb der Musterberechtigung erhält der Co-Pilot eine Ausbildungsvergütung [...]

* Mehr über den Autor erfahren Sie auf S. III.

§ 4 Arbeitsvertrag

Nach erfolgreichem Abschluss des Type Ratings erhält der/die Auszubildende ein Arbeitsvertragsangebot als Co-Pilot.“

Auf der Grundlage des Darlehensvertrags zahlte die Insolvenzschriftnerin an den Beklagten einen Betrag i. H. v. 20.950,00 Euro.

Unter dem 14. Juni 2018 schlossen die Insolvenzschriftnerin und der Beklagte eine „Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Co-Piloten Airbus A320 Family“ (Änderungsvereinbarung). Dieser Vertrag sieht u. a. Folgendes vor:

„§ 1

Die Änderung tritt ab dem 20.8.2018 nur in Kraft, wenn der Pilot im Besitz einer gültigen Erlaubnis für Berufs-/Verkehrsflugzeugführer ..., der Musterberechtigung Airbus A320 Family, einer Zuverlässigkeitsprüfung sowie – sofern notwendig – einer deutschen Arbeitserlaubnis ist. ...

§ 6

Der Co-Pilot erhält ab dem 20.8.2018 ein Grundgehalt der Stufe FO 3 für Co-Pilots [...]“

In der Folgezeit erwarb der Beklagte die Musterberechtigung als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family. Ab dem 20. August 2018 beschäftigte die Insolvenzschriftnerin ihn als Co-Pilot. Seit September 2018 tilgte der Beklagte das Darlehen und zahlte an die Insolvenzschriftnerin einen Gesamtbetrag i. H. v. 1.662,34 Euro.

Nach Eröffnung des vorläufigen Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Insolvenzschriftnerin schlossen die Insolvenzschriftnerin und der Beklagte unter dem 6. März 2019 einen Aufhebungsvertrag, dem zufolge das Arbeitsverhältnis zum 19. März 2019 enden sollte. Mit Schreiben vom 25. März 2019 forderte die Insolvenzschriftnerin den Beklagten erfolglos auf, an sie den Darlehensrestbetrag i. H. v. 19.287,66 Euro zu zahlen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei zur Tilgung des Darlehens verpflichtet. Der Darlehensvertrag sei rechtlich nicht zu beanstanden, da die Rückzahlungsverpflichtung nicht von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen der Insolvenzschriftnerin und dem Beklagten abhängt. Zu Gunsten der Insolvenzschriftnerin sei zu berücksichtigen, dass sie an den Beklagten eine Ausbildungsvergütung gezahlt habe und sich die Rückzahlungsverpflichtung auf die reinen Kosten für den Erwerb der Musterberechtigung beschränke, nicht aber die Kosten für „A Standard Operating Procedures“ umfasse.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag i. H. v. 19.287,66 Euro nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5. April 2019 zu zahlen, hilfsweise

den Beklagten zu verurteilen, an ihn im Zeitraum von Juni 2019 bis Mai 2026 jeweils zum Monatsende einen Betrag i. H. v. 225,00 Euro sowie im Juni 2026 zum Monatsende eine letzte Rate i. H. v. 25,00 Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, die Rückzahlungsverpflichtung benachteiligte ihn unangemessen, da sie ihm nicht die Möglichkeit einräume, die Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue abzuwenden. Die verschiedenen Verträge seien als einheitlicher Vertrag zu werten.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger 3.150,00 Euro nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 5. April 2019 und beginnend ab Mai 2020 bis Mai 2026 weitere Raten i. H. v. 225,00 Euro sowie im Juni 2026 eine letzte Rate i. H. v. 25,00 Euro zu zahlen. Im

Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

II. Darstellung des wesentlichen Orientierungssatzes

Für die vorliegende Besprechung sind insbesondere folgende Orientierungssätze von Relevanz:

Ob es sich aufgrund eines entsprechenden Willens der Vertragsparteien um ein einheitliches Rechtsgeschäft handelt, ist durch Ermittlung und Auslegung des – objektiv erkennbaren – Parteiwillens festzustellen. Von einem einheitlichen Rechtsgeschäft ist auch dann auszugehen, wenn äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind, sog. „Einheitlichkeitswille“.¹

Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Dies gilt insbesondere für Klauseln, die eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben und daher dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumen, die Rückzahlung der Darlehenssumme durch Betriebstreue zu vermeiden.²

III. Rechtliche Erwägungen

Den zuvor dargestellten Orientierungssätzen liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte das Urteil des Arbeitsgerichts nicht abgeändert und die Klage abgewiesen werden. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend darüber befinden, ob der Kläger, der nach § 80 Abs. 1 InsO die Rechte der Insolvenzschriftnerin ausübt, von dem Beklagten verlangen kann, die ausstehenden Raten des von der Insolvenzschriftnerin gewährten Darlehens zu zahlen. Das angefochtene Urteil ist deshalb aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, der Beklagte sei nicht zur Rückzahlung der Darlehenssumme verpflichtet. Die von den Parteien in verschiedenen Urkunden niedergelegten Vereinbarungen bildeten ein einheitliches Rechtsgeschäft, das gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB rechtsunwirksam sei. Der Darlehensvertrag benachteilige den Beklagten unangemessen, da ihm nicht das Recht eingeräumt worden sei, der Verpflichtung zur Rückzahlung durch den Verbleib im Unternehmen der Insolvenzschriftnerin zu entgehen. Eine Vertragsbestimmung wie in § 1 und § 4 Abs. 1 Darlehensvertrag laufe darauf hinaus, dem Arbeitnehmer Investitionsrisiken aufzubürden, die allein der Arbeitgeber zu tragen habe. Denn es dürfte äußerst selten sein, dass der Arbeitnehmer nach dem Erwerb der Musterberechtigung von einem anderen Arbeitgeber ein besser vergütetes Arbeitsvertragsangebot erhalte.

II. Diese Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht in allen Punkten stand.

1. Nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Darlehensvertrag, die Ausbildungsvereinbarung

¹ BAG, Urt. v. 25.1.2022 – 9 AZR 144/21, NZA 2022, 978, Rn. 17 f.

² BAG, Urt. v. 25.1.2022 – 9 AZR 144/21, NZA 2022, 978, Rn. 27.

und die Änderungsvereinbarung bildeten ein einheitliches Rechtsgeschäft (einheitlicher Vertrag).

a) Von einem einheitlichen Rechtsgeschäft ist auch dann auszugehen, wenn äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind. Ein sog. „Einheitlichkeitswille“ (BGH 30. März 2011 – VIII ZR 94/10 – Rn. 24) liegt vor, wenn das eine Geschäft nicht ohne das andere gewollt ist, die möglicherweise äußerlich getrennten Rechtsgeschäfte also miteinander stehen und fallen sollen. Dabei kommt es auf den rechtlichen Zusammenhang und nicht auf eine wirtschaftliche Verknüpfung an. Ein einheitliches Rechtsgeschäft kann – bei einem dahingehenden Parteiwillen – auch in den Fällen vorliegen, in denen einzelne Rechtsgeschäfte in mehreren Urkunden niedergelegt sind und unterschiedlichen Geschäftstypen angehören (BGH 22. September 2016 – III ZR 427/15 – Rn. 18). Legen die Parteien ihre vertraglichen Absprachen in mehreren selbständigen Verträgen nieder, spricht dies gegen einen rechtlichen Zusammenhang, ohne den Willen, ein einheitliches Rechtsgeschäft zu begründen, auszuschließen (vgl. BGH 30. März 2011 – VIII ZR 94/10 – Rn. 24).

b) Ob es sich aufgrund eines entsprechenden Willens der Vertragsparteien um ein einheitliches Rechtsgeschäft handelt, ist durch Ermittlung und Auslegung des – objektiv erkennbaren – Parteiwillens festzustellen. Als Ergebnis tatrichterlicher Würdigung unterliegt die diesbezügliche Auffassung des Landesarbeitsgerichts nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht, nämlich dahin, ob der Streitstoff umfassend, widerspruchsfrei und ohne Verstoß gegen Denk- und Erfahrungssätze gewürdigt worden ist (vgl. BGH 23. Februar 2010 – XI ZR 195/09 – Rn. 16).

c) Danach ist das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere berücksichtigt, dass sämtliche Vertragswerke inhaltlich aufeinander Bezug nehmen. In der Präambel des Darlehensvertrags haben die Parteien zum einen klargestellt, dass die Insolvenzschildnerin dem Beklagten das Darlehen im „Hinblick auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit der Gesellschaft“ gewährt. Zum anderen bezeichnet die Präambel den Leistungszweck des Darlehens, nämlich die „Finanzierung des/der Type Rating Lehrganges/Prüfung als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family“. Gleiches gilt für die Ausbildungsvereinbarung. Diese sieht in ihrem § 1 Abs. 1 vor, dass der Beklagte „an dem Lehrgang zum Erwerb der Musterberechtigung (Type Rating) als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family teilnehmen“ wird und ihm die Insolvenzschildnerin zur Finanzierung der Lehrgangskosten ein Darlehen gewährt. Schließlich bestimmt § 1 Änderungsvereinbarung, dass der Vertrag nur in Kraft tritt, wenn „der Pilot im Besitz einer gültigen Erlaubnis für Berufs-/Verkehrsflugzeugführer ..., der Musterberechtigung Airbus A320 Family“ ist. Fehlt es an dieser, soll der ursprüngliche Arbeitsvertrag der Parteien unverändert fortgelten.

2. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass dieser einheitliche Vertrag der Parteien anhand der Vorgaben in § 307 Abs. 1 BGB einer AGB-Kontrolle zu unterziehen ist.

a) Auf den Vertrag findet § 307 Abs. 1 S. 1 BGB jedenfalls gemäß § 310 Abs. 3 BGB Anwendung. Der Beklagte ist als Arbeitnehmer Verbraucher (vgl. zum Verbraucherbegriff: BAG 19. Mai 2010 – 5 AZR 253/09 – Rn. 21 ff.). Das Landesarbeitsgericht hat weder festgestellt, dass der Beklagte die Vertragsbedingungen seinerseits in den Vertrag eingeführt hat, noch, dass er auf dessen Klauseln Einfluss nehmen konnte.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, § 307 Abs. 3 S. 1 BGB stehe einer Inhaltskontrolle des einheit-

lichen Vertrags nicht entgegen. Diese beschränkt sich auf Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Die Klauseln, die die Rückzahlungsverpflichtung des Beklagten zum Gegenstand haben (§§ 1, 4, 5 und 6 Darlehensvertrag), gestalten nicht die Hauptleistungspflichten des einheitlichen Vertrags, die Beschäftigung des Beklagten als Co-Pilot (§ 1 Änderungsvereinbarung) nach Erwerb der Musterberechtigung für das Flugzeugmuster Airbus A320 Family (§ 1 Ausbildungsvereinbarung) und seine Vergütung auf der Grundlage der „Stufe FO 3 für Co-Pilots“ (§ 6 Änderungsvereinbarung) aus, sondern regeln allein die Finanzierung des vorausgehenden Lehrgangs zum Erwerb der Musterberechtigung und der sich hieran anschließenden Prüfung. Derartige Vereinbarungen unterliegen als von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen der Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmungen in § 1 und § 4 Abs. 1 Darlehensvertrag benachteiligten den Beklagten unangemessen, beruht in zweierlei Hinsicht auf einer rechtsfehlerhaften Anwendung des § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

a) Nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts benachteiligen die Regelungen in § 1 und § 4 Abs. 1 Darlehensvertrag den Vertragspartner nicht schon deshalb unangemessen, weil sie ihm nicht die Möglichkeit einräumen, der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue zu entgehen. Ein solches Verständnis engte die grundrechtlich geschützte Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien (vgl. dazu BAG 8. Mai 2018 – 9 AZR 531/17 – Rn. 58) unzulässig ein. Die Grundsätze, die die Rechtsprechung für die Fälle der sog. unbedingten Verpflichtung zur Rückzahlung von Ausbildungskosten zum Schutz des Arbeitnehmers als Vertragspartner vor einer unangemessenen Benachteiligung durch den Arbeitgeber als Verwender entwickelt hat, sichern die Interessen des Arbeitnehmers im Rahmen der Vertragskontrolle in gebotenem Maße.

aa) Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Dabei bedarf es einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen (BAG 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18 – Rn. 23, BAGE 164, 316).

bb) Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen (vgl. BAG 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18 – Rn. 23, BAGE 164, 316). Dies gilt insbesondere für Klauseln, die eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben und daher dem Arbeitnehmer – wie im Streitfall dem Beklagten – nicht die Möglichkeit einräumen, die Rückzahlung der Dar-

lehenssumme durch Betriebstreue zu vermeiden (vgl. BAG 16. Oktober 1974 – 5 AZR 575/73 – Rn. 33 zur alten Rechtslage). In Fällen, in denen das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ohne Auswirkung auf seine – ohnehin bestehende – Zahlungsverpflichtung ist, ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber seinen über Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis hinausgehenden Aufwand verringert. Denn außerhalb des Berufsbildungsgesetzes hat er ein anerkennenswertes Interesse daran, Arbeitnehmer einzusetzen, die die vertragliche Arbeitsleistung ohne weiteres erbringen können, die erforderlichen Voraussetzungen also bereits anderweitig erworben haben (vgl. BAG 21. November 2001 – 5 AZR 158/00 – zu I 2 c der Gründe, BAGE 100, 13 zur alten Rechtslage).

cc) Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. November 2008 (– 3 AZR 192/07 –), auf das das Landesarbeitsgericht maßgeblich abstellt, steht dem nicht entgegen. Gegenstand dieser Entscheidung war eine Klausel, die die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers von einem zweijährigen Verbleib im Unternehmen des Arbeitgebers abhängig machte. Derartige Vereinbarungen sind geeignet, das Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG) einzuschränken (vgl. BAG 11. Dezember 2018 – 9 AZR 383/18 – Rn. 24, BAGE 164, 316). Eine Rückzahlungsverpflichtung, die nur in den Fällen eingreift, in denen ein Arbeitnehmer aus von ihm zu vertretenden Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist geeignet, den Vertragspartner dazu zu bestimmen, an dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber über den Ablauf der einschlägigen Kündigungsfrist festzuhalten (sog. „Bleibedruck“, vgl. BAG 18. März 2014 – 9 AZR 545/12 – Rn. 19). Ein solcher Druck besteht in Fällen wie dem vorliegenden nicht. Die hier in Rede stehenden Klauseln (§ 1 und § 4 Abs. 1 Darlehensvertrag) machen die Verpflichtung des Vertragspartners, die Darlehenssumme an den Verwender zurückzuzahlen, weder dem Grund noch der Höhe nach von einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis abhängig. Die Rückzahlungsverpflichtung ist vielmehr unbeding und besteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer das nach § 4 Ausbildungsvereinbarung von der Insolvenzschildnerin zu unterbreitende Angebot, mit ihr ein Arbeitsverhältnis als Co-Pilot zu begründen, annimmt. Eine Einschränkung des durch Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG garantierten Rechts, den Arbeitsplatz jederzeit frei zu wählen und die erworbene Qualifikation anderweitig zu nutzen, ist deshalb bei einer Vertragsgestaltung wie der im Streitfall nicht zu befürchten.

c) Die demgegenüber angestellte Erwägung des Landesarbeitsgerichts, es dürfte äußerst selten sein, dass ein Arbeitnehmer nach dem Erwerb der Musterberechtigung von einem anderen Arbeitgeber ein besser vergütetes Arbeitsvertragsangebot als Pilot erhält, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

aa) Hierbei handelt es sich um einen allgemeinen Erfahrungssatz, dessen Existenz und Inhalt vom Revisionsgericht voll zu überprüfen ist (BAG 7. Mai 2020 – 2 AZR 619/19 – Rn. 33). Allgemeine Erfahrungssätze dienen der Beurteilung von Tatsachen und haben somit die Funktion von Rechtssätzen (BAG 12. Dezember 1968 – 1 AZR 238/68 – zu 1 der Gründe, BAGE 21, 256).

III. Die angefochtene Entscheidung stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO).

1. Die Regelungen in §§ 1, 4 Abs. 1 Darlehensvertrag verstoßen nicht gegen das AGB-rechtliche Transparenzgebot.

a) Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Vertragsklausel

nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach muss die Klausel die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber als Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere vor, wenn die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen (vgl. BAG 6. August 2013 – 9 AZR 442/12 – Rn. 13).

b) Der einheitliche Vertrag ist in dieser Hinsicht ausreichend klar und verständlich. Gemäß § 1 Darlehensvertrag beläuft sich das Darlehen auf einen Betrag i. H. v. 20.950,00 Euro. Die Tilgung erfolgt in monatlichen Einzelraten, die jeweils 225,00 Euro betragen (§ 4 Abs. 1 Darlehensvertrag). Der Umstand, dass die Gesamtsumme nicht glatt durch 225 teilbar ist, stellt die Transparenz der Klausel nicht in Frage. § 4 Abs. 3 Darlehensvertrag, dem zufolge die Tilgung über einen Zeitraum von 94 Monaten erfolgt, ist dahingehend auszulegen, dass die in § 4 Abs. 1 Darlehensvertrag bezeichneten Raten i. H. v. 225,00 Euro solange zu entrichten sind, bis die Darlehensschuld nach 93 Raten 25,00 Euro beträgt. Die Restschuld ist mit einer Schlussrate i. H. v. von 25,00 Euro zu tilgen.

2. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) stehen der Wirksamkeit des Darlehensvertrags nicht entgegen. Die Ausbildungsvereinbarung der Parteien ist die vertragliche Grundlage für eine berufliche Fortbildung i. S. d. § 1 Abs. 4 BBiG idF vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931; im Folgenden aF), auf die die Verbotsnormen der § 14 Abs. 1 Nr. 3 und § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG keine Anwendung finden.

a) Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen. Insbesondere ist es nicht zulässig, den Auszubildenden zu verpflichten, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen (§ 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Das Gesetz gilt nach § 1 Abs. 1 BBiG für die Berufsausbildung, definiert als Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (§ 1 Abs. 4 BBiG aF).

b) Das BBiG zielt darauf ab, die finanziellen Belastungen, die dem Auszubildenden und seinen Eltern aus der Berufsausbildung erwachsen, möglichst gering zu halten (vgl. die Gesetzesmaterialien BT-Drs. V/4260 S. 7). Der Zugang zu einer durch das Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildung soll nicht von dem finanziellen Leistungsvermögen und -willen des Auszubildenden abhängen (BAG 25. April 1984 – 5 AZR 386/83 – zu II 3 der Gründe, BAGE 45, 349). Aus diesem Grund legt die Rechtsprechung die Vorschriften der § 12 Abs. 2 Nr. 1 und § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG weit aus und betont, dass dem Auszubildenden keine Kosten auferlegt werden dürfen, die dem Auszubildenden bei der Ausbildung entstehen (vgl. BAG 26. September 2002 – 6 AZR 486/00 – zu 2 b aa der Gründe, BAGE 103, 41). Ausbildungskosten in diesem Sinne sind die betrieblichen Sach- und Personalkosten, auch wenn die Ausbildungsmaßnahmen und -veranstaltungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden und in den Ausbildungsvorgang einbezogen sind (BAG 18. November 2008 – 3 AZR 192/07 – Rn. 23).

c) Diese Grundsätze finden auf das Rechtsverhältnis der Parteien keine Anwendung.

[...]

IV. Auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist der Senat nicht in der Lage, eine abschließende Entscheidung zu treffen (§ 563 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat – von seinem Standpunkt aus konsequent – nicht geprüft, ob und inwieweit der Beklagte durch die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme und der sich anschließenden Prüfung einen geldwerten Vorteil erlangt hat, den er außerhalb des Arbeitsverhältnisses mit der Insolvenzschildnerin zu nutzen vermag. Es wird die erforderlichen Feststellungen zu treffen und diese Prüfung unter Beachtung der folgenden Grundsätze nachzuholen haben.

Die nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB erforderliche Interessenabwägung hat sich insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Weiterbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Eine Kostenbeteiligung ist ihm um so eher zuzumuten, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil für ihn ist. Sie kommt insbesondere in Fällen in Betracht, in denen der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Beschäftigungsbetriebs verwerten kann, etwa weil eine in der Praxis anerkannte Qualifikation berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. Demgegenüber scheidet eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers in der Regel dann aus, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht (vgl. BAG 21. November 2001 – 5 AZR 158/00 – Rn. 38, BAGE 100, 13). In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen und zu bewerten haben, ob und inwieweit die Fortbildungsmaßnahme, an der der Beklagte teilnahm, dem Erwerb der Musterberechtigung diene, in welchem Umfang die sog. „A Standard Operating Procedures“ Gegenstand der Fortbildung waren und ob die Kosten der Ausbildung in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Nutzen für den Beklagten standen.

IV. Besprechung

Die Entscheidung des BAG überrascht im Hinblick auf die Annahme eines einheitlichen Rechtsgeschäfts zwischen Darlehensvertrag, Ausbildungsvereinbarung und Änderungsarbeitsvertrag nicht. Deutlich mehr Beachtung verdient hingegen die praxisrelevante Klarstellung des BAG zur grundsätzlichen Zulässigkeit von Vereinbarungen mit unbedingten Rückzahlungsvereinbarungen bei Aus- und Fortbildungskosten.

1. Einheitliches Rechtsgeschäft

Das BAG hat zunächst nachvollziehbar begründet, dass äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte ein einheitliches Rechtsgeschäft bilden können. Das lag in dem vom BAG entschiedenen Fall aufgrund der Vorbeschäftigung des Beklagten als Flugbegleiter bei der Insolvenzschildnerin nahe. Außerdem wurde der Darlehensvertrag ausdrücklich im Hinblick auf das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags als Co-Pilot auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 Family abgeschlossen; der Darlehensvertrag diente dem Erwerb der erforderlichen Musterberechtigung.

2. Unbedingte Kostenbeteiligung

Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Judikatur bildeten zuletzt, soweit ersichtlich, ausnahmslos sog. arbeitsvertragliche Rückzahlungsklauseln.³ Danach ist die Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers bedingt und hängt vom Verbleib des Arbeitnehmers im Unternehmen des Arbeitgebers bis zum Ablauf einer

zuvor vereinbarten Bindungsdauer ab. Der Arbeitnehmer ist zur anteiligen Rückzahlung der Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Bindungszeitraums endet. Dagegen entfällt die Rückzahlungspflicht insgesamt, wenn das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Bindungsdauer fortbesteht. Die rechtlichen Wirksamkeitsanforderungen solcher Rückzahlungsklauseln sind im Hinblick auf die zulässige Bindungsdauer, notwendige Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht sowie Transparenzanforderungen nur noch schwer zu überblicken.

Eine strukturell anders gelagerte Rückzahlungsvereinbarung lag der Entscheidung des BAG zugrunde. An den Ausbildungskosten zum Erwerb des Type Ratings wurde der Beklagte nämlich unbeding, auf Grundlage eines Arbeitgeberdarlehens, beteiligt. Der vom Beklagten in jedem Fall zu tragende Kostenanteil an den gesamten Ausbildungskosten zum Erwerb der Musterberechtigung stand von vornherein fest. Die Möglichkeit, seinen Kostenanteil durch Betriebstreue insgesamt oder teilweise zu ermäßigen, war für den Beklagten nicht gegeben. Andererseits war der Beklagte auch nicht für eine bestimmte Bindungsdauer arbeitsvertraglich an die Insolvenzschildnerin gebunden. Im Ergebnis war der Verlauf des Arbeitsverhältnisses für den Beklagten ohne Einfluss auf seinen zurückzuzahlenden Anteil an den Kosten zum Erwerb des Type Ratings.

Auf Grundlage einer einheitlichen Betrachtung von Darlehensvertrag, Ausbildungsvereinbarung und Änderungsarbeitsvertrag hat das Berufungsgericht die Rückzahlungsvereinbarung anhand der Grundsätze, die die Rechtsprechung zu arbeitsvertraglichen Rückzahlungsklauseln entwickelt hat, geprüft. Das Berufungsgericht ging von der Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung aus, weil dem Beklagten nicht die Möglichkeit eingeräumt war, der Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue zu entgehen.

Das BAG hat diese Entscheidung aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Die vom BAG dargelegten Gründe zur grundsätzlichen Zulässigkeit unbedingter Rückzahlungsvereinbarungen bei Aus- und Fortbildungskosten überzeugen. Der Erwerb eines Type Ratings ist ein Lehrgang zum Erwerb einer höheren Qualifikation und vom Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nicht erfasst. Insofern stand das BBiG der unbedingten Rückzahlungsvereinbarung nicht entgegen. Außerhalb des Anwendungsbereichs des BBiG ist es daher ein anerkennenswertes Interesse des Arbeitgebers, seinen über Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis hinausgehenden Aufwand zu verringern und nur solche Arbeitnehmer einzusetzen, die in der Lage sind, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung ohne weiteres zu erbringen, die erforderlichen beruflichen Voraussetzungen also bereits anderweitig erworben haben. Dem steht nach überzeugender Auffassung auch Art. 12 Abs. 1 GG, das Recht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes, nicht entgegen. Denn die Problematik der finanziellen Fesselung entfällt. Arbeitnehmer werden bei einer unbedingten Rückzahlungspflicht nämlich nicht einem Entscheidungskonflikt zwischen Bindung und Option ausgesetzt. Einerseits ist der Arbeitnehmer gerade nicht wegen einer möglichen nachträglichen Kostenbeteiligung mittelbar gebunden, das Arbeitsverhältnis gegen seinen Willen und gegen seine Interessen fortzusetzen. Andererseits hat der Arbeitnehmer auch nicht die Option, seine Kostenbeteiligung durch Verbleib im Unternehmen des Arbeitgebers auf Null zu reduzieren. Dazu war die Rückzahlungspflicht weder dem Grund noch der Höhe nach vom Verlauf des Arbeitsverhältnisses abhängig. Anders als bei einer bedingten Rückzahlungsvereinbarung konnte der Beklagte vorliegend das Rückzahlungsrisiko vollständig abschätzen und war auch nicht am Insolvenzrisiko der Fluggesellschaft beteiligt. Bei diesen im Kern grundrechtlich gepräg-

3 Vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2018 – 9 AZR 383/18, NZA 2019, 781.

ten Überlegungen droht die Vertragsfreiheit, als eigentlich bedeutendes Argument bei der rechtlichen Beurteilung zur Zulässigkeit unbedingter Rückzahlungsvereinbarungen, fast vom Radar zu verschwinden. Letztlich muss es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen bleiben, welche Finanzierungsform sie für den Erwerb der Musterberechtigung vereinbaren, sei es ein Darlehen oder eine „klassische“ arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel.

3. Kontrollmaßstab unbedingter Kostenbeteiligung

Nach dem BAG liegt bei Abschluss einer Vereinbarung zur Beteiligung des Arbeitnehmers an Aus- oder Weiterbildungskosten eine gestörte Vertragsparität aufgrund struktureller Unterlegenheit des Arbeitnehmers nahe. Einschränkend sind unbedingte Rückzahlungsvereinbarungen im Zusammenhang mit Aus- und Fortbildungskosten daher nur zulässig, wenn der Lehrgang für den Arbeitnehmer einen angemessenen geldwerten Vorteil darstellt. Zur rechtlichen Beurteilung verwendet das BAG folgende Kriterien. Erstens muss der Arbeitnehmer durch die Aus- und Fortbildung einen beruflichen Vorteil, d. h. berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, erlangt haben. Zweitens müssen die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch außerhalb des Beschäftigungsbetriebs verwertet werden können, etwa weil es sich um eine in der Praxis anerkannte Qualifikation handelt. Drittens ist der Umfang der unbedingten Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an den gesamten Aus- und Fortbildungskosten zu bewerten. Dies muss mit dem vom Arbeitgeber getragenen Anteil in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Das BAG präzisiert damit bereits seinen in früheren Entscheidungen angelegten Prüfungsmaßstab.⁴ Die Anwendung auf die Rückzahlungsvereinbarung im Streitfall ist nachvollziehbar. Einerseits aufgrund des mit dem Darlehen finanzierten Gegenstandes. Andererseits aufgrund der jedenfalls wirtschaftlichen Verknüpfung des Darlehens mit dem Änderungsarbeitsvertrag. Denn der Lehrgang zum Erwerb der Musterberechtigung ist Voraussetzung für die Tätigkeit als Co-Pilot auf der Airbus A320 Family. Ferner wurde das Darlehen zu Sonderkonditionen mit Rücksicht auf das (zukünftige) Arbeitsverhältnis als Co-Pilot vom Arbeitgeber gewährt.

Ob die vom Beklagten erworbene Musterberechtigung für die Airbus A320 Family nach Maßgabe der Abwägungskriterien einen geldwerten Vorteil darstellt, konnte das BAG nicht ab-

schließend entscheiden, weil das Berufungsgericht insofern keine Feststellungen getroffen hat.

V. Auswirkungen

Die Gestaltung unbedingter Rückzahlungsvereinbarungen im Zusammenhang mit Aus- und Fortbildungen, die zumindest auch im Interesse des Arbeitgebers stehen, muss sich künftig an den vom BAG vorgegebenen Kontrollmaßstab orientieren. Die Umsetzung der Anforderungen des BAG bei der Gestaltung unbedingter Rückzahlungsvereinbarungen dürfte Arbeitgeber und Rechtsberater vor einige nicht unerhebliche Herausforderungen stellen. In der Regel dürfte eine (unbedingte) Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers ausscheiden, wenn die Aus- oder Weiterbildung nur innerbetrieblich von Nutzen ist oder es lediglich um die Auffrischung vorhandener Kenntnisse oder die Anpassung dieser Kenntnisse an vom Arbeitgeber veranlasste neuere betriebliche Gegebenheiten geht. Bei einem Type Rating für ein Flugzeugmuster der Airbus A320 Family ist das nicht der Fall, weil ein solches Flugzeugmuster grundsätzlich bei jeder Fluggesellschaft verwendet werden kann.⁵ Schwieriger wird es die Beratungspraxis bei der Frage haben, in welchem Umfang eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an den gesamten Ausbildungskosten zulässig ist. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Kostenanteil dürfte umso höher ausfallen, je größer der Nutzen für seine berufliche Entwicklung ist bzw. welche Einsatzmöglichkeiten sich für ihn bei anderen Arbeitgebern ergeben. Das zu beurteilen ist aber keine Rechtsfrage, sondern hängt von der tatsächlichen Bewertung der vom Arbeitnehmer erworbenen Qualifikation im Einzelfall ab. Pauschale Beteiligungsquoten lassen sich nicht nennen. Eine Beteiligung des Arbeitnehmers im Umfang von mehr als zwei Drittel an den Gesamtkosten der von ihm erworbenen Qualifikation dürfte jedoch die Ausnahme bleiben und nur für Qualifikationen in Betracht kommen, wodurch sich die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers erheblich verbessern. Es bleibt abzuwarten, ob sich die praktische Relevanz unbedingter Rückzahlungsvereinbarungen bei Aus- und Fortbildungskosten künftig erhöht.

4 Vgl. BAG, Urt. v. 16.10.1974 – 5 AZR 575/73, AP BBiG § 1 Nr. 1; BAG, Urt. v. 21.11.2001 – 5 AZR 158/00, BAGE 100, 13–24.

5 Vgl. BAG, Urt. v. 19.2.2004 – 6 AZR 552/02, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33, unter 2. b) cc) (3) der Gründe; LAG Hamm, Urt. v. 18.5.2018 – 1 Sa 49/18, NZA-RR 2018, 404, Rn. 48.

Dr. Simon G. Grieser und Selin Cengiz-Kilic*

Anmerkung zu LG München, Urt. v. 23.11.2022 – 29 O 7754/21**

Ein Aktionär hatte erfolglos gegen den Wirecard-Insolvenzverwalter geklagt. Er war der Ansicht, dass Wirecard AG vorsätzlich Kapitalmarktinformationspflichten verletzte, ohne jene und in Kenntnis der wahren Lage er keine Transaktionsgeschäfte getätigt hätte. Deshalb stünden ihm Schadensersatzansprüche u. A. aus § 826, 31 BGB, § 823 II BGB, §§ 97, 98 WpHG zu. Der Insolvenzverwalter widersprach dem Anmeldegewand zur Insolvenztabelle i. S. v. § 38 I InsO. Mit seinem Urteil, gab das LG München nun Letzterem Recht: kapital-

markrechtliche Forderungen von Aktionären gegen die insolvente AG sind keine Insolvenzforderungen i. S. v. § 38 I InsO.¹ Sie erhalten allenfalls nachrangige Befriedigung. Dies dürfte insbesondere in Fällen arglistig getäuschter Aktionäre problematisch sein und führt zur Frage, ob eine höchstrichterliche Neubewertung notwendig ist.

1 Mangels Veröffentlichung, stützt sich dieser Beitrag auf die Urteilszusammenfassungen der Anwaltskanzlei Kirkland & Ellis: <https://www.kirkland.com/publications/kirkland-alert/2022/11/german-dis-trict-court-rules-shareholder-damages-claims-subordinated-in-insolvency-of-issuer>, sowie der Redaktion „beck-aktuell“, *becklink* 2025433, 23. November 2022.

* Mehr über die Autoren erfahren Sie auf S. III.

** Sehen Sie hierzu das abgedruckte Urteil auf S. 70 (in diesem Heft).