

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 16. April 2024
- 9 AZR 199/23 -
ECLI:DE:BAG:2024:160424.U.9AZR199.23.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 4. November 2021
- 26 Ca 9724/20 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Februar 2023
- 11 Sa 1381/21 -

Entscheidungsstichworte:

Kostenbeteiligung des Flugschülers - unangemessene Benachteiligung

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zur Sache - 9 AZR 350/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 199/23
11 Sa 1381/21
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2024

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie den ehrenamtlichen Richter Fabian und die ehrenamtliche Richterin Lipphaus für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Februar 2023 - 11 Sa 1381/21 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt von der Beklagten die Zahlung von Vergütung, die diese zur Tilgung eines im Zusammenhang mit der Schulung der Klägerin zur Flugzeugführerin eingeräumten Darlehens einbehalten hat. 1

Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen. Die Klägerin ist bei ihr auf Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 1. November 2007 seit dem 2. November 2007 als Flugzeugführerin tätig. Ziff. 6 des Arbeitsvertrags lautet: 2

„6. Rückzahlung von Schulungskosten/Darlehensrückzahlung

Bezüglich der Rückzahlung des Frau R gewährten Darlehens gelten die Regelungen des Darlehensvertrages vom 05.08.2003. Sollte Frau R nicht bis zum Ende des zweiten Kalendermonats, ab Beginn des Arbeitsverhältnisses, schriftlich erklärt haben, für welches Tilgungsmodell sie sich entscheidet, gilt automatisch die zweite Alternative.“

Dem Arbeitsverhältnis ging die fliegerische Grundschulung der Klägerin zur Flugzeugführerin auf der Grundlage eines mit der L GmbH (LFT) abgeschlossenen Schulungsvertrags vom 5. August 2003 voraus. Unternehmensgegenstand der LFT bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, der A GmbH (LAT), ist die Aus- und Weiterbildung fliegerischen Personals. Sie ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der Beklagten. 3

Der Schulungsvertrag lautet auszugsweise:

4

„§ 1 Vertragsgegenstand

Gegenstand dieses Vertrages ist die fliegerische Grundschulung von Frau R zur Verkehrsflugzeugführerin nach den Standards der L AG, F, durch die LFT. Diese beinhaltet die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen und praktischen Fähigkeiten zum Erwerb:

- des Luftfahrerscheins für Verkehrsflugzeugführer (ATPL) und
- der Musterberechtigung als 2. Flugzeugführer auf einem Verkehrsflugzeug im L-Konzern, sofern im folgenden nicht anders vereinbart,

nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen in durchgehender Schulung.

...

§ 10 Schulungskosten

- (1) Frau R trägt von den Gesamtkosten einen Eigenanteil von € 40.903. Dieser wird 12 Monate nach Schulungsbeginn fällig. Die restlichen Kosten für die Schulung zur Verkehrsflugzeugführerin werden von der L AG, F, getragen.
- (2) Zur Finanzierung der anteiligen Schulungskosten von € 40.903 bietet die L AG, F, Frau R ein Darlehen an, das vom Fälligkeitszeitpunkt bis zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Konzern zins- und tilgungsfrei gestellt wird.

...

- (4) Endet das Schulungsverhältnis vorzeitig aus Gründen, die Frau R zu vertreten hat, trägt Frau R die bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Schulungskosten, maximal jedoch € 7.000 für die abgeschlossene Stage T1, maximal € 20.000 nach abgeschlossener Flugausbildung PA28 in Stage F1/T2 sowie maximal € 40.903 nach der abgeschlossenen Stage F1/T2.

...

§ 11 Schulung zum Erwerb der Musterberechtigung

- (1) Nach erfolgreicher Schulung zum theoretischen ATPL wird die LFT im Hinblick auf ein Beschäftigungsverhältnis bei einer Gesellschaft, die unter den ‚Konzerntarifvertrag‘ fällt, entsprechend § 1, 2. Spiegelstrich dieses Schulungsvertrages, die praktische

Schulung zum Erwerb des ATPL (MCC) in Verbindung mit der Schulung zum Erwerb der Musterberechtigung für ein Flugzeugmuster, das bei dieser Gesellschaft geflogen wird, durchführen.

- (2) Eine solche integrierte Musterschulung erfolgt nur, sofern ein entsprechender Bedarf an Copiloten bei dieser Gesellschaft ausgewiesen wird, ein Tauglichkeitszeugnis im Sinne von § 2 Abs. (4) dieses Schulungsvertrages vorliegt und bis zu diesem Zeitpunkt ein zweifelsfreier Schulungsverlauf gegeben ist. Bestehen jedoch Zweifel, wird die Schulung mit dem praktischen ATPL-Training (MCC) auf dem Flugzeugmuster PA42 abgeschlossen. Der Erwerb der Musterberechtigung eines Flugzeugmusters der unter den Konzerntarifvertrag fallenden Gesellschaften wird für diesen Fall ausgeschlossen.

Zweifel in diesem Sinne sind gegeben, wenn:

- drei oder mehr Prüfungsfächer der gesetzlichen Theorieprüfungen mit einem Ergebnis von weniger als 75% abgeschlossen wurden oder
- drei oder mehr interne Teilprüfungen mit einem Ergebnis von weniger als 75% abgeschlossen wurden oder
- mindestens zwei Prüfungsfächer der gesetzlichen Theorieprüfungen und mindestens zwei interne Teilprüfungen mit einem Ergebnis von weniger als 75% abgeschlossen wurden oder
- zwei oder mehr praktische Prüfungen beim ersten Versuch nicht erfolgreich bestanden wurden oder
- mehr als zehn zusätzliche Flugstunden bzw. mehr als vier zusätzliche Übungsstunden im Flugübungsgerät erforderlich waren oder
- während der Schulung ein Hearing über Frau R abgehalten wurde.“

In diesem Zusammenhang schlossen die Parteien - ebenfalls unter dem 5
5. August 2003 - einen Darlehensvertrag, in dem es auszugsweise heißt:

„§ 1 Darlehenssumme

L gewährt Frau R ein Darlehen. Die Darlehenssumme beträgt € 40.903,00 (in Worten: vierzigtausendneuhundertunddrei).

§ 2 Zweckbindung/Auszahlung

Das Darlehen wird vollständig und ausschließlich für die Zahlung des Eigenanteils verwendet, den Frau R gemäß § 10 Abs. (1) des Schulungsvertrages mit der LFT zu tragen hat. Die Ausschüttung des Darlehensbetrages erfolgt zwölf Monate nach Schulungsbeginn disagiofrei durch eine Zahlung an die LFT. Frau R weist L hiermit zu dieser Zahlung unwiderruflich an.

...

§ 3 Zins/Tilgung

(1) Der Darlehensbetrag wird für die Dauer der Schulung und darüber hinaus bis zum Beginn eines Arbeitsverhältnisses als Flugzeugführerin im L-Konzern entsprechend § 10 Abs. (2) des Schulungsvertrages zins- und tilgungsfrei gestellt.

(2) Ab dem ersten Tag eines Arbeitsverhältnisses im L-Konzern ist das Darlehen in Höhe des jeweils für L-Mitarbeiterdarlehen geltenden Vorzugszinssatzes zu verzinsen. Der Zinssatz ist somit variabel und kann aufgrund der fest vereinbarten Raten zu einer variablen Laufzeit des Darlehens führen. Die Zinsen werden monatlich vom Restwert des Darlehens zum Ende des Vormonats berechnet.

Bei Abschluss des Vertrages beläuft sich der Zinssatz auf 4 % p.a.. Über Änderungen des Zinssatzes wird L in der PV-Information von HAM PV informieren.

...

§ 5 Verzicht auf Darlehensforderung

(1) Bei Abbruch der Schulung wegen einer von einem L-Fliegerarzt bescheinigten, dauernden Fluguntauglichkeit nach § 12 Abs. (2) des Schulungsvertrages wird L auf die Rückzahlung des Darlehens verzichten.

...

(5) Nimmt Frau R innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach Beendigung des Schulungs- oder Arbeitsverhältnisses ein fliegerisches Arbeitsverhältnis außerhalb des L-Konzerns auf, verpflichtet sie sich, dies unverzüglich schriftlich gegenüber L anzuzeigen und eine angemessene Ratenzahlung zur Tilgung des Darlehens zu vereinbaren.

(6) Wird nach erfolgreich beendeter Schulung die Übernahme von Frau R in ein Cockpit-Arbeitsverhältnis im L-Konzern aus betrieblichen Gründen, insbesondere

mangels Bedarfs an Flugzeugführern, innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Schulung nicht angeboten, wird L auf die Rückzahlung des Darlehens verzichten.“

Die Beklagte und die LFT bzw. die spätere LAT verwendeten den Darlehensvertrag und den Schulungsvertrag gleichlautend als Vertragsgrundlagen bei einer Vielzahl von Nachwuchsflugzeugführern. 6

Unter Hinweis auf das „Ausbildungsdarlehen“ behielt die Beklagte seit Beginn des fünften Monats des Arbeitsverhältnisses zunächst monatlich 255,10 Euro und ab dem achten Beschäftigungsjahr monatlich 466,84 Euro vom Nettogehalt der Klägerin ein. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Zahlung der von Januar bis Dezember 2017 einbehaltenen Beträge nebst Zinsen. 7

Die Klägerin hat bestritten, dass die Beklagte den Darlehensbetrag an die LFT gezahlt hat. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, ihre Vergütung einzubehalten. Der Darlehensvertrag sei unwirksam, weil er die Klägerin unangemessen iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteilige. Schulungs- und Darlehensvertrag bildeten ein einheitliches Vertragskonstrukt, durch das ihr das Risiko einer wertlosen Teilschulung aufgebürdet werde. Dies ergebe sich ua. daraus, dass der vollständige Abschluss der Schulung einschließlich Musterberechtigung in § 11 Abs. 2 des Schulungsvertrags unter mehrere Vorbehalte gestellt worden sei. Bei den Schulungskosten handele es sich in erster Linie um eine Investition im Interesse der Beklagten. Die Regelungen des Darlehensvertrags verstießen zudem gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die vereinbarte Kostenbeteiligung sei auch nach § 12 Abs. 2 Satz 1 BBiG nichtig. 8

Die Klägerin hat beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie einen Betrag iHv. 5.602,08 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 466,84 Euro netto ab dem 28. Januar 2017, ab dem 28. Februar 2017, ab dem 28. März 2017, ab dem 28. April 2017, ab dem 28. Mai 2017, ab dem 28. Juni 2017, ab dem 28. Juli 2017, ab dem 28. August 2017, ab dem 28. September 2017, ab dem 28. Oktober

2017, ab dem 28. November 2017 sowie ab dem 28. Dezember 2017 zu zahlen.

2. festzustellen, dass der Darlehensvertrag zum Schulungsvertrag zwischen ihr und der Beklagten vom 5. August 2003 unwirksam ist.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, die Rückzahlungsklausel unterliege keiner umfassenden AGB-Kontrolle, da sie eine Hauptleistungspflicht regele. Jedenfalls halte die Vereinbarung einer AGB-Kontrolle stand. Die Beklagte ist der Ansicht, das Risiko einer wertlosen Teilschulung habe für die Klägerin zu keinem Zeitpunkt bestanden. Die Möglichkeit, dass die Klägerin lediglich die theoretische ATPL absolviere, habe gemäß § 11 Abs. 2 des Schulungsvertrags nicht bestanden. Nach Maßgabe des Schulungsvertrags habe ihr eine vollständige ATPL-Schulung vermittelt werden müssen. Diese Pflicht habe die LFT gegenüber der Klägerin auch erfüllt. Die Beklagte hat behauptet, der Marktwert für vergleichbare Flugzeugführerschulungen belaufe sich auf ca. 110.000,00 bis 140.000,00 Euro. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten das klagestattgebende Urteil nicht abändern und die Klage abweisen. Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob die Klage begründet ist. Deshalb ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. 12

- I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Beklagte sei nicht zur Zahlung der einbehaltenen Vergütung aus § 611 Abs. 1 BGB (*ab 1. April 2017 § 611a Abs. 2 BGB*) iVm. dem Arbeitsvertrag verpflichtet. Die streitgegenständlichen Vergütungsansprüche seien in Höhe des Nettoentgelts, das die Beklagte zur Darlehenstilgung einbehalten habe, gemäß § 389 BGB durch Aufrechnung erloschen. Die getroffenen Abreden über die Kostenbeteiligung der Klägerin und die ratenweise Begleichung des Eigenanteils durch Verrechnung mit einem Teil des Nettoentgelts seien wirksam. §§ 12, 14 BBiG ständen dem nicht entgegen, da sie auf das mit dem Schulungsvertrag begründete Rechtsverhältnis nicht anwendbar seien. Die Regelungen zur Kostenbeteiligung hielten auch einer Inhaltskontrolle nach AGB-Recht stand. Schulungsvertrag und Darlehensvertrag bildeten ein einheitliches Rechtsgeschäft. Die Klauseln über die Kostenbeteiligung der Klägerin gemäß § 10 Abs. 1 des Schulungsvertrags und des zu diesem Zweck getroffenen Darlehensvertrags mit der Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin seien nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei wechselseitiger Berücksichtigung und Bewertung der anzuerkennenden Interessen benachteiligten die Kostenbeteiligung und die Rückzahlungsverpflichtung die Klägerin nicht unangemessen. Ihr sei nicht das Risiko einer wertlosen Teilschulung aufgebürdet worden. Gemäß §§ 1, 11 Abs. 2 des Schulungsvertrags bestehe auch bei Zweifeln iSv. § 11 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Schulungsvertrags ein Anspruch auf Abschluss der Schulung mit dem praktischen ATPL-Training (MCC). Auf die Frage der Valutierung des Darlehens komme es nach der vertraglichen Konzeption nicht an. Die Klägerin habe kein Darlehen im Rechtssinn erhalten. 13
- II. Die Begründung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht in vollem Umfang stand. 14
1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes der Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung nicht entgegenstehen. Es hat dabei zwar nicht beachtet, dass auf die Verträge bei ihrem Abschluss noch das Berufsbildungsgesetz in seiner Fassung vom 23. Dezember 2002 (*aF, BGBl. I S. 4621*) anzuwenden war. Inhaltlich führt dies 15

jedoch zu keinem anderen Ergebnis, da die maßgeblichen Vorschriften des Gesetzes in ihrem Kerngehalt unverändert geblieben sind.

- a) Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG aF (*jetzt geregelt in § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG*) 16
hat der Ausbildende dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Insbesondere ist es nicht zulässig, den Auszubildenden zu verpflichten, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG aF, *jetzt geregelt in § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG*). Die Berufsbildung umfasst nach § 1 Abs. 1 BBiG aF die 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. 3 BBiG aF).
- b) Das BBiG zielt - auch in seiner alten Fassung - darauf ab, die finanziellen 17
Belastungen, die dem Auszubildenden und seinen Eltern aus der Berufsausbildung erwachsen, möglichst gering zu halten. Der Zugang zu einer durch das Berufsbildungsgesetz geregelten Ausbildung soll nicht von dem finanziellen Leistungsvermögen und -willen des Auszubildenden abhängen (*BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 45; 18. November 2008 - 3 AZR 192/07 - Rn. 22*).
- c) Diese Grundsätze finden auf das Rechtsverhältnis der Parteien keine An- 18
wendung. Die im Streitfall maßgebenden Vertragsbestimmungen unterfallen nicht dem Verbot, den Auszubildenden an den Kosten seiner Ausbildung zu beteiligen. Dieses gilt ebenso wie der gesamte Zweite Teil des Gesetzes nur bei betrieblicher, nicht aber bei rein schulischer Ausbildung (*BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 47 f.; 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - zu I 1 der Gründe, BAGE 100, 13; 16. Oktober 1974 - 5 AZR 575/73 - zu I 2 a der Gründe*). Bei der fliegerischen Grundschulung handelt es sich zwar um einen Teil der Berufsausbildung iSd. § 1 Abs. 3 BBiG aF. Dieser wird aber nicht im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung, sondern in einer rein schulischen Ausbildung und damit außerhalb des Anwendungsbereichs des § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG aF vermittelt.

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Schulungsvertrag und der Darlehensvertrag bildeten ein einheitliches Rechtsgeschäft, ist nicht zu beanstanden. 19
- a) Von einem einheitlichen Rechtsgeschäft ist auszugehen, wenn äußerlich selbständige Rechtsgeschäfte durch den Willen der Parteien miteinander verknüpft sind. Ein sog. „Einheitlichkeitswille“ liegt vor, wenn das eine Geschäft nicht ohne das andere gewollt ist, die möglicherweise äußerlich getrennten Rechtsgeschäfte also miteinander stehen und fallen sollen (vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 17; 25. Januar 2022 - 9 AZR 144/21 - Rn. 17; BGH 9. Juli 1993 - V ZR 144/91 -). Als Ergebnis tatrichterlicher Würdigung unterliegt die Ermittlung und Auslegung des - objektiv erkennbaren - Parteiwillens durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten Überprüfung (vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - aaO; 25. Januar 2022 - 9 AZR 144/21 - Rn. 18; BGH 23. Februar 2010 - XI ZR 195/09 - Rn. 16). 20
- b) Danach ist das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts, dem zufolge es sich im Streitfall um ein einheitliches Rechtsgeschäft handelt, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat den Streitstoff umfassend, widerspruchsfrei und ohne Verstoß gegen Denk- und Erfahrungssätze gewürdigt und dabei insbesondere berücksichtigt, dass die Verträge inhaltlich aufeinander Bezug nehmen. Anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass die Klägerin den Schulungsvertrag mit der LFT und den Darlehensvertrag mit der Beklagten abgeschlossen hat, es sich also um eine dreiseitige Vertragsbeziehung handelt. Der enge rechtliche Zusammenhang ist wegen der wechselseitigen Bezüge (§ 2 des Darlehensvertrags und § 10 Abs. 2 des Schulungsvertrags) dennoch gegeben. 21
3. Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsfehler erkannt, dass der einheitliche Vertrag einer AGB-Kontrolle anhand der Vorgaben in § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen ist. 22
- a) Auf den Vertrag findet § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB jedenfalls gemäß § 310 Abs. 3 BGB Anwendung. Die Klägerin war als Flugschülerin Verbraucherin (vgl. 23

zu Verbraucherverträgen mit Arbeitnehmern BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 20; 20. Juni 2023 - 1 AZR 265/22 - Rn. 14 ff.; 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 21 ff.). Es handelt sich um von der Beklagten und der LFT vorformulierte Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen verwendet wurden und auf deren Inhalt die Klägerin keinen Einfluss nehmen konnte.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB stehe einer Inhaltskontrolle nicht entgegen. Die Klauseln, die die Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin zum Gegenstand haben, gestalten keine Hauptleistungspflichten des einheitlichen Vertrags, die die Durchführung der Schulung betreffen, sondern allein die Finanzierung des Erwerbs der ATPL (vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 21). 24

4. Revisionsrechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden ist, dass das Landesarbeitsgericht die Regelungen zur Rückzahlungspflicht im Darlehensvertrag und im Schulungsvertrag für hinreichend transparent erachtet hat (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). 25

a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 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 (vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 39; 25. Januar 2022 - 9 AZR 144/21 - Rn. 34; 6. August 2013 - 9 AZR 442/12 - Rn. 13). Dabei brauchen die notwendig generalisierenden Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht einen solchen Grad an Konkretisierung anzunehmen, dass alle Eventualitäten erfasst sind und im Einzelfall keinerlei Zweifelsfragen auftreten können. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen müssen ausreichend flexibel bleiben, um künftigen Entwicklungen und besonderen Fallgestaltungen Rechnung tragen zu können (vgl. BGH 8. Oktober 2015 - I ZR 132/14 - Rn. 39). Die Anforderungen an die Konkretisierung einer Rückzahlungsvereinbarung dürfen daher nicht überzogen werden. Im Sinne eines 26

Ausgleichs widerstreitender Interessen von Klauselverwender und Vertragspartner müssen die Angaben aber so beschaffen sein, dass der Vertragspartner sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann (*vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - aaO; 21. August 2012 - 3 AZR 698/10 - Rn. 19, BAGE 143, 30*).

b) Ausgehend von diesem Maßstab ist der Vertrag hinreichend transparent. 27

aa) Eine Intransparenz ergibt sich zunächst nicht daraus, dass nicht erkennbar war, für welche Posten welche Kosten für den Flugschüler entstanden sind. Zu Recht verweist das Landesarbeitsgericht insoweit auf die Aufschlüsselung in § 10 Abs. 4 des Schulungsvertrags und darauf, dass der Umfang der maximalen Zahlungsverpflichtung der Klägerin vertraglich festgelegt war. 28

bb) Auch ergibt sich aus den vertraglichen Regelungen mit hinreichender Klarheit, unter welchen Umständen eine Rückzahlungspflicht gegeben ist und unter welchen Bedingungen sie entfällt. Insbesondere erweist sich weder § 5 Abs. 6 des Darlehensvertrags wegen des Abstellens auf „betriebliche Gründe“ noch § 11 Abs. 2 Satz 1 des Schulungsvertrags wegen des Abstellens auf einen „entsprechenden Bedarf an Copiloten“ als intransparent. 29

(1) Der unbestimmte Begriff der betrieblichen Gründe beschreibt die Risikosphäre der Beklagten, in der die Nichtübernahme der Klägerin in ein Cockpit-Arbeitsverhältnis zum Erlöschen des Rückzahlungsanspruchs führt. Das Merkmal grenzt das nach der Rechtsprechung vom Arbeitgeber zu tragende Wirtschafts- und Betriebsrisiko von den Gründen ab, die ihre Ursache in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers haben (*vgl. dazu BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 41; 4. Mai 2022 - 5 AZR 366/21 - Rn. 17 ff. mwN*). Auch wenn vom Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen grundsätzlich konkretere Formulierungen verlangt werden können als vom Gesetzgeber, darf er sich juristischer Fachausdrücke und unbestimmter Rechtsbegriffe bedienen, soweit dies im konkreten Kontext nicht den Verständnishorizont des durchschnittlichen Vertragspartners übersteigt (*BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - aaO*). 30

(2) Dies ist vorliegend geschehen. Nach § 5 Abs. 6 des Darlehensvertrags iVm. § 11 Abs. 2 des Schulungsvertrags ist für den durchschnittlichen Darlehensnehmer erkennbar, dass seine Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die Beklagte ihm aus in ihrer Sphäre liegenden Gründen innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Schulung kein Cockpit-Arbeitsverhältnis anbietet. Die Verwendung des unbestimmten Begriffs der betrieblichen Gründe trägt dem Umstand Rechnung, dass nicht von vornherein vollständig abzusehen ist, welche betrieblichen Gründe auftreten. Es liegt allein im Interesse der Klägerin, dass im Vertrag nicht konkret bezeichnete betriebliche Gründe aus der betrieblichen Sphäre der Beklagten zum Wegfall der Rückzahlungspflicht führen können (*vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 42*). 31

cc) Schließlich sind die Regelungen über die Rückzahlungspflicht nicht unwirksam wegen der Vereinbarung eines variablen Zinssatzes (§ 3 Abs. 2 des Darlehensvertrags). Selbst wenn die Zinsvariabilität als unangemessen benachteiligend zu erachten wäre, führte dies lediglich zur Unwirksamkeit der Zinsregelung selbst, nicht aber auch zur Unwirksamkeit der Rückzahlungspflicht. Die Klauseln sind ohne Weiteres teilbar. 32

5. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmungen in § 10 Abs. 1 des Schulungsvertrags und zur Rückzahlungspflicht in § 3 des Darlehensvertrags benachteiligten die Klägerin nicht unangemessen nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, hält ebenfalls einer revisionsrechtlichen Kontrolle stand. 33

a) Das Landesarbeitsgericht hat den zutreffenden Prüfungsmaßstab herangezogen. 34

aa) Unangemessen gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist danach jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte 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 Posi- 35

tionen 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 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 24; 25. Januar 2022 - 9 AZR 144/21 - Rn. 26; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 383/18 - Rn. 23, BAGE 164, 316*).

bb) Vereinbarungen über die Beteiligung eines Arbeitnehmers an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Dies gilt insbesondere für Klauseln, die dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumen, die Rückzahlung der Darlehenssumme durch Betriebstreue zu vermeiden, sondern eine unbedingte Kostenbeteiligung zum Gegenstand haben. Hier wirkt sich das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis auf seine - ohnehin bestehende - Zahlungsverpflichtung nicht aus. Außerhalb des Berufsbildungsgesetzes hat der Arbeitgeber ein anerkanntes Interesse daran, Arbeitnehmer einzusetzen, die die vertragliche Arbeitsleistung ohne Weiteres erbringen können, die erforderlichen Voraussetzungen also bereits anderweitig erworben haben (*BAG 5. September 2023 - 9 AZR 350/22 - Rn. 25; 25. Januar 2022 - 9 AZR 144/21 - Rn. 27*). 36

b) Davon ausgehend hält die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts, bei der es die rechtlich anzuerkennenden Interessen der Vertragspartner gewürdigt hat, einer revisionsrechtlichen Kontrolle stand. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ergibt sich nicht daraus, dass weder der Schulungsvertrag noch der Darlehensvertrag einen Ausschluss der Rückzahlungspflicht für den Fall einer Flugdienstuntauglichkeit vorsieht, die nach Abschluss der Schulung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses eintritt. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass es sich dabei um die Realisierung eines vom Arbeitnehmer zu tragenden allgemeinen Risikos handelt. Es liegt in der Sphäre des Arbeitnehmers, ob sich die Investition aus in seiner Person liegenden Gründen amortisiert, wenn die Schulung ihm erst die Ausübung seiner 37

beruflichen Tätigkeit ermöglicht. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Schulung aus eigenem Vermögen, über einen Dritten oder seinen Arbeitgeber finanziert.

Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin lässt sich auch nicht mit der von ihr angeführten Senatsentscheidung begründen (*BAG 1. März 2022 - 9 AZR 260/21 - Rn. 23*). Zwar hat der Senat eine Rückzahlungsklausel als unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB angesehen, die einen Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, selbst dann zur Erstattung der Fortbildungskosten verpflichtet, wenn er die geschuldete Arbeitsleistung ohne sein Verschulden dauerhaft nicht erbringen kann. Diese Wertung ist aber auf den Streitfall nicht übertragbar. Die Interessenlage ist nicht vergleichbar. Gegenstand der von der Klägerin angezogenen Entscheidung ist eine während des Arbeitsverhältnisses vorgenommene Fortbildung, an deren Kosten der Arbeitnehmer bedingt beteiligt werden sollte. Im Streitfall geht es hingegen um eine unbedingte Kostenbeteiligung an einer Schulung vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses. 38

c) Ebenfalls nicht zu beanstanden ist, dass das Landesarbeitsgericht keine unangemessene Benachteiligung wegen des Risikos einer wertlosen Teilschulung angenommen hat. Ein solches Risiko hat es zu Recht verneint. Zwar hat das Landesarbeitsgericht den Begriff „Zweifel“ in § 11 Abs. 2 Satz 2 des Schulungsvertrags zu weit ausgelegt und auf alle in § 11 Abs. 2 Satz 1 genannten Fälle bezogen. Dennoch ist es im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass der Schulungsvertrag der Klägerin einen Anspruch auf Vermittlung aller für den Erwerb einer ATPL erforderlichen Schulungsinhalte verschaffte. Denn § 11 des Schulungsvertrags stellt nur die Schulung zum Erwerb einer Musterberechtigung für im Konzern eingesetzte Flugzeuge unter Vorbehalte, nicht auch weitere praktische Ausbildungsinhalte. Insbesondere steht die Vermittlung des praktischen ATPL-Trainings (MCC) auf dem Flugzeugmuster PA42 unter keiner vertraglichen Bedingung. 39

aa) Der Erwerb einer Musterberechtigung für im Konzern eingesetzte Flugzeuge nach erfolgreicher Schulung zum theoretischen ATPL steht gemäß § 11 40

Abs. 2 Satz 1 des Schulungsvertrags unter mehreren im Vertragstext genannten Vorbehalten (Bedarf an Copiloten bei einer der Konzerngesellschaften, Tauglichkeitszeugnis und zweifelsfreier Schulungsverlauf). Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass bei Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens aller in § 11 Abs. 2 Satz 1 des Schulungsvertrags genannten Bedingungen ein Anspruch der Klägerin auf Abschluss der Schulung mit dem praktischen ATPL-Training (MCC) auf dem Flugzeugmuster PA42 bestand. Tatsächlich regelt § 11 Abs. 2 Satz 2 des Schulungsvertrags lediglich, dass die Klägerin einen solchen Anspruch hat, wenn „Zweifel“ bestehen. Das Landesarbeitsgericht hat außer Acht gelassen, dass § 11 Abs. 2 Satz 4 des Schulungsvertrags präzise und abschließend aufzeigt, in welchen Fällen solche Zweifel vorliegen. Diese beziehen sich ausschließlich auf den Schulungsverlauf und nicht auch auf den Bedarf an Copiloten. Daher hat das Landesarbeitsgerichts den Begriff „Zweifel“ zu weit ausgelegt.

bb) Dennoch hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, dass die Klägerin nach Maßgabe des Schulungsvertrags die Vermittlung sämtlicher Schulungsinhalte beanspruchen kann, die für den Erwerb einer ATPL erforderlich sind, um sich nach erfolgreichem Abschluss dieses Ausbildungsmoduls bei anderen Fluggesellschaften bewerben zu können. Der letzte praktische Schulungsabschnitt der Ausbildung (MCC) war von dem garantierten Schulungsinhalt umfasst, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend aus der Zusammenschau von § 1 und § 11 des Schulungsvertrags geschlossen hat. Aus § 1 des Schulungsvertrags ergibt sich, dass zum Vertragsgegenstand die Vermittlung der Kenntnisse für den Erwerb einer Musterberechtigung als zweiter Flugzeugführer auf einem Verkehrsflugzeug im L-Konzern gehört, „sofern im folgenden nicht anders vereinbart“. Die Regelung macht deutlich, dass von vornherein nur die Schulungsinhalte für den Erwerb der Musterberechtigung unter Vorbehalte gestellt werden sollten. Nur der 2. Spiegelstrich, der sich inhaltlich darauf bezieht, enthält eine entsprechende Einschränkung. Damit im Einklang steht § 11 des Schulungsvertrags, der den „Erwerb der Musterberechtigung“ regelt. Schon diese Überschrift bringt zum Ausdruck, dass die nachfolgende Regelung in § 11 Abs. 2 lediglich die spezifische Musterberechtigung für ein im Konzern eingesetztes Flugzeug und nicht auch übrige Schulungsinhalte von entsprechenden Be-

41

dingungen abhängen, etwa von einem entsprechenden Bedarf an Copiloten bei einer Konzerngesellschaft.

cc) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht daher angenommen, dass für den Flugschüler nach der Vertragskonstruktion kein Risiko einer wertlosen Teilschulung bestand. Nach erfolgreichem Durchlaufen der garantierten Schulungsabschnitte hatte die Klägerin (auch ohne Musterberechtigung) bereits einen Status erreicht, der sie in die Lage versetzte, sich bei anderen Fluggesellschaften zu bewerben. Darin liegt - wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend erkannt hat - ein Unterschied zu den von der LFT bzw. LAT verwendeten Schulungsverträgen über die Grundschulung zum Erwerb der Multi-Crew Pilot Licence (MPL), die Gegenstand der Senatsentscheidungen vom 5. September 2023 (- 9 AZR 350/22 *ua.* -) waren. Anders als vorliegend umfasste die dort vereinbarte Grundschulung nicht bereits alle theoretischen und praktischen Kenntnisse zum Erwerb der Pilotenlizenz. 42

6. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin könne der Beklagten nicht entgegenhalten, dass diese den Darlehensbetrag nicht ausgeschüttet habe, hält hingegen mit der gegebenen Begründung einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 43

a) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass die - von der Klägerin bestrittene und von der Beklagten nicht näher dargelegte - tatsächliche Auszahlung des Darlehensbetrags an die LFT nach der vertraglichen Konzeption keine Voraussetzung für die Entstehung des Zahlungsanspruchs der Beklagten gegen die Klägerin sei. Auf welche Weise die LFT und die Beklagte als gemeinsame Vertragspartner der Klägerin den Kostenausgleich im konzerninternen Verhältnis gestalteten, sei für die Entstehung der Zahlungsverpflichtung der Klägerin irrelevant gewesen. Zudem sei die Valutierung des Darlehens auch deshalb keine Voraussetzung für die Zahlungsverpflichtung der Klägerin, weil diese von der Beklagten kein Darlehen im Rechtssinn erhalten habe. 44

b) Diese Begründung ist rechtsfehlerhaft. 45

- aa) Das Landesarbeitsgericht geht bereits zu Unrecht davon aus, dass die Auszahlung der Darlehenssumme nach der vertraglichen Konzeption rechtlich unerheblich gewesen sei. 46
- (1) Dass die Ausschüttung des vereinbarten Betrags Voraussetzung für den Rückzahlungsanspruch ist, ergibt sich bereits aus der Rechtsnatur des von den Parteien gewählten Vertragstyps. Die Parteien haben explizit ein Darlehen vereinbart. Nach § 488 Abs. 1 BGB setzt ein Darlehensvertrag voraus, dass sich der Darlehensnehmer zur Rückzahlung eines „zur Verfügung gestellten Darlehens“ verpflichtet. Dass das Darlehen ausgeschüttet worden sein muss, bedarf daher keiner (zusätzlichen) Regelung im Vertrag. 47
- (2) Darüber hinaus ergibt sich auch aus dem konkret vereinbarten Vertragsinhalt sehr deutlich, dass die Parteien der Ausschüttung des Darlehens rechtliche Relevanz beimaßen. In § 2 Satz 2 des Darlehensvertrags ist nicht nur ausdrücklich bestimmt, dass das Darlehen auszuschütten ist, sondern es werden auch genaue Modalitäten der Ausschüttung wie Zeitpunkt (zwölf Monate nach Schulungsbeginn), Empfänger (die LFT) und Disagiofreiheit festgelegt. Damit haben die Parteien das „Ob“, das „Wann“, das „Wie“ sowie den Empfänger der Ausschüttung ausdrücklich geregelt. Dies steht der Annahme des Landesarbeitsgerichts entgegen, den Parteien sei es auf die Valutierung des Darlehens nicht angekommen. 48
- bb) Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten im Darlehensvertrag kein Darlehen im Rechtssinn vereinbart, hält einer revisionsrechtlichen Kontrolle nicht stand. 49
- (1) Aus § 488 Abs. 1 BGB folgt, dass ein Darlehensvertrag den Darlehensgeber zur Überlassung eines Geldbetrags an den Darlehensnehmer und den Darlehensnehmer zur Entrichtung des vereinbarten Zinses und zur Rückzahlung des Darlehens verpflichtet. Ein Darlehen kann auch dann vorliegen, wenn die Ausschüttung des Geldbetrags nicht an den Darlehensnehmer selbst, sondern an einen Dritten zu erbringen ist. An wen die Ausschüttung zu erfolgen hat, unterliegt der Parteivereinbarung. Zwar gelten für die Wirksamkeit besondere Vor- 50

aussetzungen: Die Leistung muss auf Veranlassung des Darlehensnehmers (gemäß § 362 Abs. 2 iVm. § 185 BGB) und zumindest überwiegend in seinem Interesse an den Dritten erfolgen (st. Rspr. des BGH: 22. April 2021 - IX ZR 67/20 - Rn. 7; 17. November 2009 - XI ZR 36/09 - Rn. 16, BGHZ 183, 169; 25. April 2006 - XI ZR 193/04 - Rn. 31, BGHZ 167, 252). Die Rechtsnatur des Darlehens bleibt durch die vereinbarte Ausschüttung an einen Dritten jedoch unberührt. Es steht der Einordnung als Darlehen nicht entgegen, dass es sich um eine dreiseitige Vertragsbeziehung handelt und der Darlehens- und der Schulungsvertrag rechtlich zusammenhängen. Die rechtliche Verbindung von Darlehensvertrag und einem finanzierten Rechtsgeschäft mit einer dritten Partei stellt die Rechtsnatur des Darlehens nicht in Frage (vgl. BGH 19. Mai 2000 - V ZR 322/98 - zu II 1 der Gründe).

(2) Davon ausgehend handelt es sich bei dem Rechtsgeschäft zwischen den Parteien um ein wirksames Darlehen. Der Umstand, dass die Ausschüttung der vereinbarten Summe an die LFT und nicht die Klägerin selbst erfolgen sollte, steht dieser Einordnung nicht entgegen. Die Ausschüttung an die LFT sollte auf Veranlassung der Klägerin als Darlehensnehmerin erfolgen. § 2 Abs. 1 Satz 3 des Darlehensvertrags enthält ihre unwiderrufliche Anweisung gegenüber der Beklagten zur Zahlung an die LFT. Ferner stand die Ausschüttung an die LFT in ihrem Interesse, da damit der Teil der Schulungskosten beglichen werden sollte, zu dessen Tragung sich die Klägerin in § 10 Abs. 1 des Schulungsvertrags verpflichtete. 51

III. Die angefochtene Entscheidung stellt sich nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Ziff. 6 des Arbeitsvertrags kann kein Schuldanerkennnis der Klägerin zugunsten der Beklagten entnommen werden. 52

1. Ein selbständig verpflichtendes (abstraktes) Schuldanerkennnis iSv. § 781 BGB setzt voraus, dass der Anerkennende eine selbständige, von den zugrundeliegenden Rechtsbeziehungen losgelöste Verpflichtung übernimmt (vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 356/22 - Rn. 24; 21. April 2016 - 8 AZR 474/14 - Rn. 25). Ein deklaratorisches Schuldanerkennnis ist ein vertragliches kausales Anerkennnis, mit dem eine bestehende Schuld lediglich bestätigt wird. 53

Ein solches Schuldanerkenntnis setzt voraus, dass die Vertragsparteien das Schuldverhältnis ganz oder teilweise dem Streit oder der Ungewissheit der Parteien entziehen und es endgültig festlegen wollen (*vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 356/22 - aaO; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 30; 27. Februar 2014 - 6 AZR 931/12 - Rn. 40*).

2. Davon ausgehend regelt Ziff. 6 des Arbeitsvertrags weder ein abstraktes noch ein deklaratorisches Anerkenntnis. Vielmehr handelt es sich um eine bloße Verweisung auf den Darlehensvertrag. Die Regelung weist auf die Vereinbarung zur Rückzahlung des Darlehens im Darlehensvertrags hin, ohne selbst auch nur einen bestimmten Betrag zu bezeichnen. Der Umstand, dass es der Verweisung nicht bedurft hätte, lässt nicht darauf schließen, die Parteien hätten bestimmte weitergehende Rechtswirkungen gewollt. Es ist vielmehr nicht unüblich, in Arbeitsverträgen auch schlichte Wiederholungen - etwa gesetzlicher Regelungen - oder bloße Hinweise aufzunehmen. Dies ist offenbar auch Hintergrund der hier vorliegenden Klausel (*vgl. BAG 5. September 2023 - 9 AZR 356/22 - Rn. 25*). 54

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 wird die Valutierung des Darlehens näher zu prüfen haben. Ausreichende Feststellungen hat es dazu bisher nicht getroffen. 55

1. Es bedarf zunächst der Klärung, ob zwischen den Parteien eine Valutierung des Darlehens im Wege der Aufrechnung ausgeschlossen war. Ergäbe die Vertragsauslegung, dass dies nicht der Fall war, müsste zudem eine das Gegenseitigkeitserfordernis des § 387 BGB wirksam abbedingende Vereinbarung vorgelegen haben (*vgl. zur grds. Möglichkeit einer § 387 BGB abbedingenden Vereinbarung BAG 21. Januar 2010 - 6 AZR 593/07 - Rn. 20 f.*). Ob davon auszugehen ist, müsste ggf. unter Berücksichtigung des Umstands, dass das Darlehen von vornherein an eine dritte Partei (die LFT) ausgezahlt werden sollte, durch das Landesarbeitsgericht geprüft werden. 56

2. Sodann bedarf es, sofern die Beklagte ihren Vortrag weiter substantiiert, 57
einer genauen Feststellung, auf welche Weise im Konzern verrechnet wurde.
Hierzu wären von der Beklagten die betreffenden Buchungsvorgänge nachvoll-
ziehbar darzulegen. Erst wenn entsprechende Feststellungen getroffen sind,
ließe sich rechtlich abschließend beurteilen, ob das Darlehen valutiert wurde.

Kiel

Zimmermann

Darsow-Faller

Lipphaus

Fabian