▶ Anfechtung

Nachlässigkeit des Insolvenzverwalters

| Es besteht eine Pflicht des Insolvenzverwalters, die zur Insolvenzmasse gehörenden Anfechtungsansprüche zu ermitteln. Kommt er dem auch in einfach gelagerten Fällen nicht nach, muss dies als grob fahrlässig i. S. d. § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB angesehen werden, sodass nach einem angemessenen Prüfungszeitraum die Verjährungsfrist zu laufen beginnt. Eine den Verjährungsbeginn begründende grobe Fahrlässigkeit kann vor allem vorliegen, wenn der Insolvenzverwalter einem sich aufdrängenden Verdacht nicht nachgeht oder auf der Hand liegende, erfolgversprechende Erkenntnismöglichkeiten nicht nutzt oder sich die Kenntnis von Anfechtungsansprüchen in zumutbarer Weise ohne nennenswerte Mühen und Kosten beschaffen könnte. |

Das AG Nürnberg (6.12.17, 19 C 5916/17, Abruf-Nr. 206045) sieht dabei einen Zeitraum von drei Monaten als ausreichend für die Prüfung an.

IHR PLUS IM NETZ
fmp.iww.de
Abruf-Nr. 206045

MERKE | Grundsätzlich entsteht ein Insolvenzanfechtungs-Rückzahlungsanspruch nach § 143 InsO frühestens mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Nach § 146 Abs. 1 InsO beginnt die Verjährung gemäß § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB mit der Entstehung des Anspruchs. Weitere Voraussetzung ist allerdings gemäß § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB eine subjektive Komponente.

▶ Sicherheiten

Arbeitnehmer können für Arbeitgeber bürgen

| Die Bürgschaft eines Arbeitnehmers für Verbindlichkeiten des Arbeitgebers ist nicht schon sittenwidrig, weil sie vom Arbeitnehmer ohne eine Gegenleistung in einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers übernommen wird. |

Nach Ansicht des BGH (11.9.18, XI ZR 380/16, Abruf-Nr. 205186) führt das naheliegende Motiv eines unentgeltlich bürgenden Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz zu erhalten, für sich allein nicht zur Sittenwidrigkeit der Bürgschaft. Ein solches Handeln ist von der Privatautonomie des bürgenden Arbeitnehmers gedeckt und steht nicht in Widerspruch zu grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung.

IHR PLUS IM NETZ
fmp.iww.de
Abruf-Nr. 205186

Vielmehr wäre die Vertragsfreiheit in nicht gerechtfertigter Weise beschnitten, wenn etwa eine Arbeitnehmerbürgschaft auch sittenwidrig und damit nichtig wäre, wenn der bürgende Arbeitnehmer finanziell ausreichend leistungsfähig ist oder die Haftung für einen unerheblichen Betrag übernommen hat.

MERKE | Es sind also die jeweiligen Umstände des Einzelfalls, wie die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen, seine Leistungsfähigkeit, die Höhe der Bürgschaft oder auch mögliche künftige Vorteile zu sehen und zu bewerten.

Es kommt auf den Einzelfall an