

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 3. Dezember 2019
- 9 AZR 44/19 -
ECLI:DE:BAG:2019:031219.U.9AZR44.19.0

I. Arbeitsgericht Paderborn

Urteil vom 13. Juli 2018
- 3 Ca 173/18 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 16. November 2018
- 16 Sa 713/18 -

Entscheidungsstichworte:

zweistufige Ausschlussklausel - Transparenzgebot

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 44/19
16 Sa 713/18
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 2019

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Winzenried und Stang für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. November 2018 - 16 Sa 713/18 - aufgehoben.

2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 13. Juli 2018 - 3 Ca 173/18 - wird zurückgewiesen.
3. Der Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt vom Beklagten, an ihn Spesen zu zahlen. 1

Der Kläger war vom 15. November 2007 bis zum 30. Juni 2017 bei dem Beklagten auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 15. November 2007 als Kraftfahrer beschäftigt. 2

Der Arbeitsvertrag regelt ua.: 3

„§ 10 Vergütung/Sonstige Leistungen

...

(4) Die Zahlung des Lohnes erfolgt zum fünfzehnten des Folgemonats bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer/in einzurichtendes Konto.

(5) Spesen werden gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen monatlich und nur nach Erhalt der lückenlosen und unterschriebenen Nachweise in der Abrechnung nach Prüfung gezahlt.

...

(7) Die freiwillige Zahlung der Gratifikationen, Prämien, Spesen oder sonstigen Leistungen, auch soweit sie durch diese Bestimmungen gewährt werden, liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet auch bei wiederholter, vorbehaltloser Zahlung keinen Rechtsanspruch.

...

§ 17 Verfallfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei

Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs dagegen, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

...“

Während des Arbeitsverhältnisses erstattete der Beklagte dem Kläger 4
entsprechend einer mit § 10 Abs. 5 des Arbeitsvertrags getroffenen Vereinbarung Spesen/Verpflegungsmehraufwendungen auf Grundlage von Spesenberichten, die der Kläger jeweils am Ende eines Monats unterschrieben bei dem Beklagten abgab. Die Erstattung erfolgte häufig mit mehreren Monaten Verspätung, in zahlreichen Fällen erst mehr als drei Monate nach Fälligkeit.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2017 waren für 5
die Monate März, August und Dezember 2016 sowie Februar bis Juni 2017 Spesen iHv. insgesamt 1.704,00 Euro offen, deren Erstattung der Kläger jeweils am Ende des Kalendermonats durch Vorlage unterschriebener Spesenberichte vom Beklagten verlangt hatte.

Mit Schreiben vom 12. Juli 2017 teilte der Beklagte dem Kläger mit, 6
aufgrund der Firmenauflösung zum 30. Juni 2017 hätten sich finanzielle Veränderungen ergeben. Deshalb sei er leider gezwungen, die noch nicht ausgezahlten Spesen aus der Vergangenheit an den Kläger „zurück zu geben“. Der Kläger möge diese bei der nächsten Steuererklärung beim Finanzamt mit einreichen. Dort würden seine Spesen dann „mit erstattet“. Nachdem der Kläger am Jahresende 2017 erfolglos die Erstattung vom Finanzamt verlangt hatte, forderte er den Beklagten mit Schreiben vom 11. Januar 2018 auf, die offenen Spesen an ihn auszuzahlen. Dies lehnte der Beklagte mit Schreiben vom 23. Januar 2018 ab.

Mit seiner am 31. Januar 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage 7
begehrt der Kläger die Zahlung der ausstehenden Spesen. Er hat die Auffassung vertreten, seine Ansprüche seien nicht nach § 17 des Arbeitsvertrags

verfallen. Die Regelung sei insgesamt unwirksam, weil die erste Stufe der vertraglichen Ausschlussfrist Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn aus ihrem Anwendungsbereich nicht ausnehme. Zudem verhalte sich der Beklagte treuwidrig, wenn er sich auf die Nichteinhaltung der Ausschlussfrist berufe.

Der Kläger hat beantragt, 8
den Beklagten zu verurteilen, an ihn 1.704,00 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. Januar 2018 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat den Standpunkt vertreten, die Ansprüche des Klägers seien verfallen. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist daher aufzuheben und die Berufung des Beklagten zurückzuweisen. 11

I. Die Klage ist begründet. Der Beklagte ist gemäß § 10 Abs. 5 des Arbeitsvertrags verpflichtet, an den Kläger für die Monate März, August und Dezember 2016 sowie Februar bis Juni 2017 Spesen iHv. insgesamt 1.704,00 Euro zu zahlen. Einwendungen gegen Grund und Höhe des Anspruchs hat der Beklagte zuletzt nicht mehr geltend gemacht. Er hat auch nicht behauptet, die Ansprüche seien durch Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB) erloschen. 12

II. Die Klageforderungen sind - die Wirksamkeit der ersten Stufe der vertraglichen Ausschlussfrist zugunsten des Beklagten unterstellt (*zur Verknüpfung der ersten und zweiten Stufe einer vertraglichen Ausschlussfrist BAG 16. Mai* 13

2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 36 ff., BAGE 141, 340) - nicht nach § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags verfallen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags einer Wirksamkeitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB nicht Stand. Die vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft nicht in die Prüfung einbezogene Regelung in § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags ist intransparent. Dies hat nach § 306 Abs. 1 BGB die Gesamtnunwirksamkeit von § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags zur Folge. Der Kläger war daher nicht aufgrund des Schreibens des Beklagten vom 12. Juli 2017 gehalten, die streitgegenständlichen Spesenansprüche innerhalb der in § 17 Abs. 2 Alt. 1 des Arbeitsvertrags vorgesehenen Ausschlussfrist gerichtlich geltend zu machen.

1. Bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle. Sie kann vom Revisionsgericht selbst vorgenommen werden, wenn sie das Berufungsgericht unterlassen hat (*BAG 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 26*). 14

2. Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*st. Rspr., zB BAG 27. Februar 2019 - 10 AZR 341/18 - Rn. 19; 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15; 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 24*). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (*BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17*). Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische 15

und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 26 mwN, BAGE 160, 296*).

3. Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen (*vgl. BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17 - Rn. 34, BAGE 163, 56; 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 18*). Wegen der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen muss aus der Verfallklausel, wenn diese dem Transparenzgebot genügen soll, ersichtlich sein, welche Rechtsfolgen der Vertragspartner des Verwenders zu erwarten hat und was er zu tun hat, um deren Eintritt zu verhindern (*st. Rspr., zB BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 55, BAGE 163, 72; 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 48, BAGE 144, 306*). Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, und die geeignet ist, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (*st. Rspr., vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 35, BAGE 163, 282; 21. Januar 2015 - 10 AZR 84/14 - Rn. 33, BAGE 150, 286; 17. August 2011 - 5 AZR 406/10 - Rn. 13, BAGE 139, 44; BGH 25. November 2015 - VIII ZR 360/14 - Rn. 17 mwN, BGHZ 208, 52; 5. Oktober 2005 - VIII ZR 382/04 - Rn. 23*).

16

4. Die zweite Stufe einer vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellten Ausschlussfristenregelung ist intransparent, wenn sie - ausgehend von dem bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB anzuwendenden abstrakt-generellen Prüfungsmaßstab (*BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15; 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 58; 19. August 2015 - 5 AZR 450/14 - Rn. 14; 17. April 2013 - 10 AZR 281/12 - Rn. 12*) - dem verständigen Arbeitnehmer suggeriert, er müsse den Anspruch ausnahmslos innerhalb der vorgesehenen Ausschlussfrist auch dann gerichtlich geltend machen, wenn der Arbeitgeber

17

die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder den Anspruch anerkannt oder streitlos gestellt hat. Eine in diesem Sinne zu weit gefasste Klausel benachteiligt den Vertragspartner unangemessen, weil sie nicht der wahren Rechtslage entspricht. Sie ist in rechtlicher Hinsicht irreführend und deshalb geeignet, den Arbeitnehmer davon abzuhalten, sich auf seine Rechte zu berufen.

a) Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Der Anspruchssteller soll durch diese angehalten werden, die Begründetheit und Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zu prüfen. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und ggf. Rücklagen bilden können. Zudem soll er vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden (*vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 26*). 18

b) Diesem Zweck entsprechend muss eine Forderung, die der Schuldner - zB mit einer Lohnabrechnung oder durch eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto - vorbehaltlos streitlos gestellt oder anerkannt hat bzw. deren Erfüllung er zugesagt hat, vom Gläubiger nicht innerhalb einer Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Die Obliegenheit zur Geltendmachung lebt auch nicht wieder auf, wenn der Schuldner die Forderung später bestreitet (*st. Rspr vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 45, BAGE 165, 205; 23. September 2015 - 5 AZR 767/13 - Rn. 34, BAGE 152, 315; 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 18, BAGE 135, 197*). 19

5. Ausgehend von diesem Prüfungsmaßstab genügt § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags dem Transparenzgebot nicht. Die Klausel stellt die Rechtslage unzutreffend und deshalb irreführend dar, indem sie die Fälle, in denen der Arbeitgeber die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder den Anspruch anerkannt oder streitlos gestellt hat, aus ihrem Anwendungsbereich nicht ausnimmt und damit vom Anspruchssteller ausnahmslos verlangt, den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls gerichtlich geltend zu machen. 20

- a) In Formulararbeitsverträgen können zweistufige Ausschlussklauseln wirksam vereinbart werden, nach denen der Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung (erste Alternative) oder, wenn sich die Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung „nicht erklärt“ (zweite Alternative), innerhalb von drei Monaten nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Klauseln mit diesem Inhalt entsprechen einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (vgl. BAG 17. April 2019 - 5 AZR 331/18 - Rn. 19). Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht unangemessen und sind mit den wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts vereinbar (§ 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB), wenn eine Mindestfrist von drei Monaten für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche eingehalten ist (st. Rspr. vgl. grundl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19). 21
- b) Im Gegensatz zu einer solchen zweistufigen Ausschlussfristenregelung knüpft § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nicht daran an, dass sich der Anspruchsgegner innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs „nicht erklärt“, sondern verlangt mit seiner zweiten Alternative eine gerichtliche Geltendmachung innerhalb von drei Monaten nach Fristablauf dann, wenn sich der Anspruchsgegner „nicht ...dagegen“ erklärt. Die Klausel ist damit weiter gefasst als eine Ausschlussfristenregelung, die in ihrer zweiten Stufe auf eine Nichterklärung, dh. das Schweigen des Anspruchsgegners abstellt. § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags begründet eine Klageobliegenheit nicht nur, wenn der Arbeitgeber als Anspruchsgegner nach erfolgter Geltendmachung schweigt. Die Obliegenheit zur gerichtlichen Geltendmachung besteht selbst dann, wenn der Anspruchsgegner die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder diesen anerkannt oder Streitlos gestellt hat, denn auch in diesen Fällen hat sich der Anspruchsgegner nach Geltendmachung „nicht ... dagegen“ erklärt. Die Klausel verlangt damit vom Anspruchsteller ausnahmslos, den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls gerichtlich geltend zu machen. 22
- c) Eine einschränkende Auslegung von § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags kommt nicht in Betracht. Eine einschränkende Auslegung von § 17 Abs. 2 23

Alt. 2 des Arbeitsvertrags scheidet aufgrund des Wortlauts der Klausel aus, der mit der Formulierung „erklärt sie sich ... nicht ... dagegen“ ausdrücklich von der sonst üblichen Fassung zweistufiger Ausschlussfristen (*vgl. Rn. 21*) abweicht. Auch der Sinnzusammenhang der Klausel bietet für ein einschränkendes Verständnis keine Anhaltspunkte.

6. Die Intransparenz von § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags hat die Gesamtnichtigkeit von § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags zur Folge und führt zum ersatzlosen Wegfall der Klausel (§ 306 Abs. 1 BGB). An die Stelle von § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags treten nach § 306 Abs. 2 BGB die gesetzlichen Bestimmungen. 24

a) Eine Streichung von § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags unter Aufrechterhaltung der zweiten Stufe der Ausschlussfristenregelung im Übrigen in Anwendung des sog. Blue-Pencil-Tests scheidet aus, weil es sich um eine einheitliche Regelung handelt, die inhaltlich nicht teilbar ist. 25

aa) Bei einer teilbaren Klausel ist die Kontrolle anhand von §§ 305 ff. BGB jeweils getrennt für die verschiedenen, nur formal in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung verbundenen Bestimmungen vorzunehmen. Die Regelungen müssen allerdings nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich zu trennen sein. Die Teilbarkeit einer Klausel ist durch Streichung des unwirksamen Teils (*sog. Blue-Pencil-Test*) zu ermitteln. Eine teilbare Formulklausel kann mit ihrem zulässigen Teil aufrechterhalten werden. Darin liegt keine geltungserhaltende Reduktion, denn die Trennung ist in den vom Verwender gestellten Vertragsbedingungen bereits vorgegeben (*vgl. BAG 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 67; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 32 mwN, BAGE 163, 283*). Eine Ausschlussfristenregelung, die in ihrer zweiten Stufe für den Beginn der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung alternativ auf zwei unterschiedliche Zeitpunkte abstellt, ist nicht teilbar, wenn durch Streichung einer Alternative der Anwendungsbereich der verbleibenden Alternative erweitert würde. Die Klausel ist in diesem Fall nicht nur sprachlich verschränkt (*vgl. hierzu BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 23 ff., BAGE 154, 93*), sondern auch inhaltlich. 26

bb) § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags enthält mit seinen beiden Alternativen nicht jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen. § 17 Abs. 2 Alt. 1 und Alt. 2 des Arbeitsvertrags sind vielmehr untrennbar miteinander verknüpft, weil die eine Alternative jeweils den Anwendungsbereich der anderen Alternative begrenzt. Beginn und Ablauf der zweiten Stufe der Ausschlussfrist sind erst unter Beachtung dieser wechselseitigen Begrenzung feststellbar: Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung ab (§ 17 Abs. 2 Alt. 1 des Arbeitsvertrags), wird der Lauf der Ausschlussfrist durch Zugang der Ablehnungserklärung in Gang gesetzt. Für die Anwendung von § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags bleibt kein Raum. Erklärt sich der Anspruchsgegner nicht innerhalb von zwei Wochen gegen den Anspruch, wird der Lauf der Ausschlussfrist allein durch § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags bestimmt. Der Anwendungsbereich von § 17 Abs. 2 Alt. 1 des Arbeitsvertrags wird in diesem Fall nicht nachträglich wiedereröffnet, wenn der Anspruchsgegner den Anspruch auf die erfolgte Geltendmachung hin erst nach Ablauf von zwei Wochen ablehnt. Bei Streichung von § 17 Abs. 2 Alt. 2 des Arbeitsvertrags bliebe § 17 Abs. 2 Alt. 1 des Arbeitsvertrags zwar allein aus sich heraus verständlich, der Anwendungsbereich der Klausel würde jedoch in zeitlicher Hinsicht erweitert, weil sich dieser durch die Streichung der zweiten Alternative auch auf Fälle erstreckt, in denen der Anspruchsgegner den Anspruch nicht innerhalb von zwei Wochen, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt ablehnt.

b) Eine geltungserhaltende Reduktion, mit der eine einheitliche und damit auch einer einheitlichen AGB-Kontrolle unterliegende Klausel durch das Gericht in einen zulässigen und einen unzulässigen Teil getrennt und in ihrem rechtlich nicht zu beanstandenden Teil aufrechterhalten wird (vgl. BAG 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 34, 35, BAGE 158, 81), ist im Rechtsfolgensystem des § 306 BGB nicht vorgesehen (BAG 24. August 2017 - 8 AZR 378/16 - Rn. 32). Anderenfalls liefe das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB weitgehend leer (st. Rspr., BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 20, BAGE 150, 207; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 30 mwN; BGH 22. September 2015 - II ZR 341/14 - Rn. 20).

c) Die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung (vgl. hierzu jeweils mwN, BAG 24. September 2019 - 9 AZR 273/18 - Rn. 27 ff.; 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 37 ff.; 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 21, BAGE 150, 207) sind nicht gegeben. Der Beklagte hat kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Ausschlussfrist mit einem zulässigen Inhalt. Er hatte es als Klauselverwender in der Hand, eine transparente Ausschlussfristenregelung zu formulieren (vgl. BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 62, BAGE 163, 72; 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 30, BAGE 156, 150). Dem mit einer zweistufigen Ausschlussfrist verfolgten Zweck, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zeitnah durch eine gerichtliche Geltendmachung zu erreichen, wird durch die gesetzlichen Verjährungsfristen hinreichend Rechnung getragen. 29

7. Für die Beurteilung der Wirksamkeit von § 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ist es unerheblich, ob sich das Risiko, der Vertragspartner des Verwenders werde in der Annahme, der Anspruch sei verfristet, von einer gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs außerhalb der mit der zweiten Stufe gesetzten Ausschlussfrist abgehalten, im Entscheidungsfall realisiert hat. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formularklauseln (§ 305 Abs. 1 Satz 1, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind auch solche Klauseln unterworfen, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat (st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. März 2016 - 8 AZR 665/14 - Rn. 26; 26. September 2013 - 8 AZR 1013/12 - Rn. 23; 28. Mai 2013 - 3 AZR 103/12 - Rn. 21; 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 18, BAGE 135, 163). 30

III. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung. Es bedarf keiner Zurückverweisung der Sache nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst abschließend entscheiden, weil die hierfür erforderlichen Feststellungen getroffen sind. Der Kläger hat seine unstreitig iHv. insgesamt 31

1.704,00 Euro bestehenden Spesenansprüche nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts innerhalb der in § 17 Abs. 1 des Arbeitsvertrags gesetzten Frist schriftlich geltend gemacht. Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob die Klausel einer Wirksamkeitskontrolle nach §§ 305 ff. BGB standhielte. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

32

Kiel

Suckow

Weber

Winzenried

Stang