

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 242, 309, 611 BGB

- 1. Eine Kündigungs- oder Fälligkeitsklausel, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpft, kann im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sie auch Fallgestaltungen erfasst, in denen kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers, dh. des Darlehensgebers gegeben ist**
- 2. Im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, oder bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers besteht kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an einer vorzeitigen Abwicklung des Darlehensvertrags.**

BAG, Urteil vom 28.09.2017, Az.: 8 AZR 67/15

Tenor:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. November 2014 - 14 Sa 463/14 - aufgehoben.

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 5. März 2014 - 3 Ca 862/13 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rückzahlung eines dem Beklagten gewährten Mitarbeiterdarlehens und über die Zahlung einer Provision.

2

Der Beklagte war für die Klägerin, eine Vertriebsgesellschaft, seit 2008 zunächst als freier Handelsvertreter tätig. Am 30. Dezember 2010 trafen sich der Geschäftsführer der Klägerin und der Beklagte in einer Gaststätte. Im Laufe des Treffens schrieb der Geschäftsführer der Klägerin stichpunktartig folgendes auf und händigte das Blatt dem Beklagten aus: „Gehalt 4.500 €“, darunter: „ohne Urlaub + Weihnachtsgeld“. Getrennt durch einen Doppelstrich schrieb er darunter auf die linke Seite des Blattes „<4,2 Mio“ und rechts daneben „10 TEU Prov. fix“. Darunter schrieb er links „5 Mio“ und rechts daneben „15 TEU“. Getrennt durch einen weiteren Doppelstrich folgten das Datum 30. Dezember 2010 und die Unterschrift des Geschäftsführers der Klägerin.

3

Ab dem 1. Januar 2011 war der Beklagte bei der Klägerin auf der Grundlage des von der Klägerin verwendeten Formulararbeitsvertrags vom 31. Dezember 2010 als Einkaufs- und Vertriebsleiter zu einer monatlichen Vergütung iHv. 4.500,00 Euro brutto beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. Dezember 2010 heißt es ua.:

„§ 13 Ausschlussfristen

(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 der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

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

(3) Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.“

4

Unter dem 8. Februar 2012 vereinbarten die Parteien mit einem von der Klägerin verwendeten Formular folgendes:

„Vereinbarung über Mitarbeiterdarlehen

E GmbH

...

(Arbeitgeber)

gewährt

Herrn

R

...

(Arbeitnehmer)

ein Darlehen in Höhe von EUR 17.000,00 (in Worten: EURO siebzehntausend) gegen 6 % Zinsen, rückzahlbar in monatlichen Raten von EUR 354,17 erstmals im Monat Februar 2013 bis zur Tilgung der gesamten Verbindlichkeit. Ab Februar 2012 werden lediglich die Zinsen in Höhe von € 85,00 monatlich gezahlt.

Rückzahlung

Die Rückzahlung erfolgt in der Weise, dass die jeweiligen Raten bei der monatlichen Vergütungsabrechnung unmittelbar abgezogen und vom Darlehensgeber einbehalten werden. Wegen und in Höhe der monatlichen Raten tritt der Darlehensnehmer seinen Anspruch gegen den Darlehensgeber auf Vergütungszahlung an diesen ab.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Darlehensvertragsparteien vor vollständiger Tilgung der Darlehensschuld - gleichgültig aus welchen Gründen und gleichgültig in welcher Form - endet, wird der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig und ist von diesem Zeitpunkt an mit 6 % zu verzinsen.

...“

5

Die Klägerin erzielte im Jahr 2012 einen Umsatz von mehr als fünf Millionen Euro. Sie zahlte dem Beklagten für 2012 keine Provision.

6

Die vereinbarten Zinsraten von 85,00 Euro monatlich zahlte der Beklagte ab April 2012. Auch für die Monate Februar und März 2013 wurden Zinsraten von jeweils 85,00 Euro vom Gehalt einbehalten. Die vereinbarten monatlichen Darlehensraten iHv. 354,17 Euro ab Februar 2013 zahlte der Beklagte nicht.

7

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. März 2013 nach Kündigung der Klägerin. Der Geschäftsführer der Klägerin und der Beklagte sprachen vor dem Ausscheiden des Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis sowie telefonisch jedenfalls am 23. April 2013 und am 28. Mai 2013 über die Rückzahlung des Mitarbeiterdarlehens. Der Beklagte erklärte dabei, eine Rückzahlung erst leisten zu können, wenn er eine neue Arbeitsstelle gefunden habe.

8

Im anwaltlichen Schreiben vom 26. Juni 2013, welches dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin per Fax übermittelt wurde, heißt es:

„...“

Herr R hat uns mit der Wahrnehmung seiner Interessen hinsichtlich seiner Restansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beauftragt, beglaubigte Ablichtung der uns legitimierenden Vollmacht liegt an.

Mit Herrn R hatten Sie eine Vereinbarung getroffen, wonach Herrn R bei Entstehen bestimmter Firmenumsätze eine Provision zustehen sollte, für das Jahr 2012 ist zu Gunsten des Herrn R ein Provisionsanspruch in Höhe von 15.000,00 € angefallen. Diesen Anspruch machen wir für Herrn Alexander R hiermit schriftlich geltend. Andererseits hatte die E GmbH Herrn R ein Darlehen gewährt über 17.000,00 €. Es war zwar vereinbart, dass eine Rückzahlung erst dann zu erfolgen hat, wenn Herr R eine neue Arbeitsstelle gefunden hat. Sinnvoller ist es allerdings, die wechselseitigen Ansprüche gegeneinander aufzurechnen. Diese Aufrechnung mit den Provisionsansprüchen des Herrn R gegen den Darlehensrückzahlungsanspruch erklären wir hiermit.

Da der Darlehensbetrag etwas höher ist als der Provisionsanspruch und für die Monate April bis März die zugesagten Zinsen von 85,00 € pro Monat noch

hinzukommen, verbliebe zu Gunsten der E GmbH noch ein Herauszahlungsanspruch von 2.255,00 €. Diesen Betrag würde Herr R sogleich an Sie zur Auszahlung bringen, wenn Sie bestätigen, dass damit die Ansprüche der E GmbH aus dem Darlehen und dem Arbeitsverhältnis mit Herrn R vollständig erledigt sind.

Hierzu darf ich Ihre kurze Rückäußerung bis längstens

10.07.2013

erbitten.

...“

9

Im Schreiben des Prozessbevollmächtigten der Klägerin vom 5. Juli 2013, dem Prozessbevollmächtigten des Beklagten am 8. Juli 2013 zugegangen, heißt es:

»...“

in oben bezeichneter Angelegenheit hat uns die E GmbH ... mit der anwaltlichen Wahrnehmung ihrer Interessen beauftragt. Eine Vollmacht wird anwaltlich versichert.

Wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 26.06.2013, wonach Sie die Aufrechnung für Ihren Mandanten erklären. Die Parteien verhandeln schon seit längerem über die Rückzahlungsmodalitäten des Darlehens, weil es Ihrem Mandanten aufgrund eines Liquiditätsengpasses schwer fiel, die Rückführung des Darlehens vertragsgemäß zu bedienen.

Mit Verwunderung musste unsere Mandantin durch Ihr Schreiben jetzt feststellen, dass Herr R einen angeblichen Provisionsanspruch haben will. Dies wird ausdrücklich bestritten. Zu keiner Zeit war ein Provisionsanspruch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

Für das Jahr 2012 steht Herrn R überhaupt gar kein Provisionsanspruch zu. Andernfalls bitten wir um dementsprechende Nachweise.

Unserer Mandantin stehen jedoch nun aus der Darlehensvereinbarung seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die volle Rückzahlung des Darlehens zu. Der Darlehensbetrag war somit mit Beendigung zum 31.03.2013 fällig. Seitdem ist er mit 6 % zu verzinsen. Hinzu kommen die für Februar und März 2013 nicht gezahlten monatlichen Zinsen in Höhe von jeweils 85,00 EUR.

Wir haben Ihren Mandanten daher einmalig und letztmalig aufzufordern, den Gesamtbetrag in Höhe von 17.170,00 EUR zuzüglich 6 % Zinsen von 17.000,00 EUR seit dem 01.04.2013 bis spätestens zum 12. Juli 2013 auf unser Kanzleikonto zu überweisen.

...“

10

Mit ihrer Klage vom 18. Juli 2013, die beim Arbeitsgericht am 23. Juli 2013 eingegangen und dem Beklagten am 26. Juli 2013 zugestellt worden ist, fordert die Klägerin von dem Beklagten 17.170,00 Euro nebst 6 vH Zinsen seit dem 1. April 2013 wegen des offenen Darlehensbetrags iHv. 17.000,00 Euro nebst Zahlung noch offener Zinsraten für Februar und März 2012 iHv. insgesamt 170,00 Euro. Widerklagend verlangt der Beklagte eine Provision iHv. 15.000,00 Euro brutto für das Jahr 2012.

11

Die Klägerin hat zur Darlehensrückforderung die Auffassung vertreten, aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2013 seien die Rückzahlung des gesamten Darlehens iHv. 17.000,00 Euro sowie die Zahlung der zugesagten Zinsen sofort fällig gewesen. Ein Verfall sei nicht eingetreten, da das Darlehen nicht unter die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist falle. Jedenfalls habe sie aufgrund des Verhaltens des Beklagten darauf vertrauen dürfen, dass er seiner Rückzahlungspflicht nachkommen werde. Die Widerklage sei abzuweisen, da keine Provisionsvereinbarung bestehe. Zwar seien am 30. Dezember 2010 Einzelheiten und Eckdaten eines Arbeitsverhältnisses besprochen worden. Auch sei über eine Provision gesprochen worden. Der Geschäftsführer der Klägerin habe die angedachte Formel aber nur zum besseren Verständnis auf dem vom Beklagten in den Prozess eingeführten Handzettel aufgezeichnet. Allein einer persönlichen Routine folgend habe er das Datum und seine Unterschrift hinzugesetzt; weder sei eine Vereinbarung getroffen worden, noch sei eine Zusage erfolgt. Spätere Verhandlungen zur Provision seien gescheitert. Soweit der Beklagte behauptete, Provisionszahlungen für 2011 erhalten zu haben, sei dies unzutreffend. Lediglich eine Schenkung iHv. 4.000,00 Euro durch die Ehefrau des Geschäftsführers der Klägerin sei erfolgt, nachdem der Beklagte wiederholt um eine „finanzielle Spritze“ gebeten habe. In einem vom Beklagten angeführten Gespräch vom 13. Januar 2013 sei es, anders als dieser behauptete, nur um dessen erneut erfolglosen Wunsch nach einer Gehaltsaufstockung um 20.000,00 Euro brutto gegangen. Schließlich sei ein etwaiger Provisionsanspruch wegen Nichteinhaltung der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

12

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung - beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 3.895,87 Euro zu zahlen.

13

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Im Wege der Widerklage hat er beantragt,

die Klägerin zu verurteilen, an ihn 15.000,00 Euro brutto Provision für das Jahr 2012 zu zahlen.

14

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

15

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Anspruch der Klägerin auf Darlehensrückzahlung sei aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2013 sei der Anspruch fällig geworden und mangels rechtzeitiger schriftlicher Geltendmachung mit Ablauf des 30. Juni 2013 verfallen. Er habe die Klägerin nicht durch sein Verhalten an einer rechtzeitigen Geltendmachung gehindert. Der mit der Widerklage geltend gemachte Provisionsanspruch für das Jahr 2012 sei entstanden und nicht verfallen. Am 30. Dezember 2010 sei mündlich vereinbart worden, dass der Beklagte - wie auch zuvor als Handelsvertreter - eine Provision bei gutem Geschäftsverlauf erhalten solle. Dies sei mündlich erfolgt, da andere Mitarbeiter mit Zugriffsrecht auf betriebliche Personaldaten nicht erfahren sollten, dass der Beklagte zusätzlich zum Gehalt eine Provisionszahlung erhalte. Der Geschäftsführer der Klägerin habe neben der erfolgten mündlichen Abrede die Provisionsvereinbarung sowie die Eckpunkte des Arbeitsvertrags - ein monatliches Gehalt iHv. 4.500,00 Euro brutto ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld - aufgeschrieben und unterschrieben, damit der Beklagte etwas in der Hand habe. Für das Jahr 2010 sei ihm der Nettobetrag der

Provision bar gezahlt worden, und für das Jahr 2011 habe er im Jahr 2012 vier bis fünf auf den Provisionsanspruch bezogene Zahlungen bar im Wohnzimmer des Geschäftsführers der Klägerin aus Privatschatullen erhalten. Die Klägerin habe ihm bezogen auf das Jahr 2012 weder die Umsatzhöhe mitgeteilt noch eine Abrechnung erteilt. In einem Gespräch am 13. Januar 2013 über die Provisionszahlung habe der Geschäftsführer der Klägerin die Provisionsvereinbarung nicht in Zweifel gezogen, jedoch erklärt, die Zeiten seien schlechter geworden und er könne die 15.000,00 Euro nicht zahlen. Er habe mit dem Schreiben vom 26. Juni 2013 seinen Anspruch rechtzeitig geltend gemacht.

16

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Umfang von 3.895,87 Euro stattgegeben, bezogen auf elf Darlehensraten iHv. 354,17 Euro für die Monate Februar 2013 sowie April 2013 bis Januar 2014. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen, einschließlich der Forderung nach 6 vH Zinsen seit dem 1. April 2013. Dabei hat das Arbeitsgericht 170,00 Euro - zwei Zinsbeträge iHv. 85,00 Euro für Februar und März 2012 - und 354,17 Euro als monatliche Darlehensrate für März 2013 als nach der Ausschlussklausel in § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien verfallen angesehen und die Klage insoweit als unbegründet abgewiesen. Soweit die Klage sich auf Darlehensraten für die Monate ab Februar 2014 bezieht, hat das Arbeitsgericht diese als zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz - 12. Februar 2014 - noch nicht fällig angesehen und die Klage insoweit als zum damaligen Zeitpunkt unbegründet abgewiesen. Die Widerklage hat das Arbeitsgericht als unbegründet abgewiesen. Die Klägerin hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts keine Berufung eingelegt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision die Klage wegen der Rückzahlung des Darlehens in dem vom Arbeitsgericht zugesprochenen Umfang iHv. 3.895,87 Euro weiter und beantragt die Abweisung der Widerklage. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte weder die Klage - soweit ihr das Arbeitsgericht stattgegeben hatte - abweisen, noch der Widerklage stattgeben. Die Klage ist im noch anhängigen Teil begründet, die Widerklage unbegründet. Der Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin Darlehensraten iHv. jeweils 354,17 Euro für die Monate Februar 2013 sowie April 2013 bis Januar 2014 zu zahlen. Die Klägerin ist nicht verpflichtet, an den Beklagten für das Jahr 2012 eine Provision zu zahlen.

18

A. Die Revision der Klägerin gegen die Klageabweisung durch das Landesarbeitsgericht ist begründet. Die Klage betreffend die Darlehensrückzahlung ist in dem vom Arbeitsgericht zugesprochenen Umfang - der mangels Berufung der Klägerin insoweit allein Gegenstand der Revision ist - begründet. Insofern ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - kein Verfall nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 31. Dezember 2010 eingetreten.

19

I. Auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 31. März 2013 ist das gewährte Darlehen gemäß Abs. 1 der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 über ein Mitarbeiterdarlehen rätierlich nebst Zinsen zurückzuzahlen, denn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht nach Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ dieser Vereinbarung der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort insgesamt zur Rückzahlung fällig geworden. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Regelung zur sofortigen Gesamtfälligkeit des Darlehens in Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung

des Arbeitsverhältnisses“ in der Vereinbarung der Parteien einer AGB-Kontrolle nicht standhält, weil der Beklagte durch sie unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB benachteiligt wird. Dies führt zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen.

20

1. Die von den Parteien in der Vereinbarung vom 8. Februar 2012 getroffenen Abreden über ein Mitarbeiterdarlehen sind an den Maßstäben des AGB-Rechts zu messen. Nach den von der Revision nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Inhalt der in dieser Vereinbarung getroffenen Abreden von der klagenden Arbeitgeberin dem Beklagten als Verbraucher gestellt. Rechtsfehler sind insoweit nicht ersichtlich.

21

a) Auf vorformulierte Vertragsbedingungen wie hier finden nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB sowohl § 305c Abs. 2 BGB, § 306 BGB als auch §§ 307 bis 309 BGB selbst dann Anwendung, wenn diese Vertragsbedingungen nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, soweit der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf deren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte (vgl. etwa BAG 24. September 2015 - 2 AZR 347/14 - Rn. 13, BAGE 153, 1; 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 28).

22

b) Eine zulässige Verfahrensrüge hat die Klägerin gegenüber diesen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erhoben (zu den Anforderungen etwa BAG 18. Juli 2017 - 1 AZR 555/15 - Rn. 13; 20. April 2016 - 10 AZR 111/15 - Rn. 14, BAGE 155, 44). Soweit die Behauptung der Klägerin, wonach der Darlehensvertrag im Einzelnen ausgehandelt worden sei, den Vortrag beinhalten soll, der Beklagte als Verbraucher habe Einfluss auf den Inhalt der Regelungen nehmen können und soweit dies weitergehend als Verfahrensrüge verstanden werden sollte, fehlt es in der Revisionsbegründung an einer Darlegung der Tatsachen, die den behaupteten Verfahrensmangel ergeben.

23

2. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB - wonach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB sowie die §§ 308 und 309 BGB nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden - steht der Anwendung der §§ 307 ff. BGB nicht entgegen. Die Bestimmung zur sofortigen Fälligkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB, da das Gesetz - insbesondere §§ 488 ff. - eine solche Regelung nicht vorsieht. Zwar bestehen für Darlehensverträge nach § 490 BGB und - beim Verbraucherdarlehensvertrag - nach § 498 f. BGB Kündigungsrechte des Darlehensgebers bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen. Eine vorzeitige Fälligkeit ohne Kündigung - wie in Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ in der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 - ist jedoch nicht im Gesetz enthalten.

24

3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Bestimmung zur sofortigen Gesamtfälligkeit des noch nicht getilgten Darlehensrestbetrags in Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ in der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 den Beklagten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt und deshalb unwirksam ist (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB).

25

a) Nach Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 über ein Mitarbeiterdarlehen wird bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Darlehensvertragsparteien vor vollständiger Tilgung der Darlehensschuld der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig und ist von diesem Zeitpunkt an mit 6 vH zu verzinsen. Dabei ist es nach der Vereinbarung „gleichgültig“, „aus welchen Gründen“ das Arbeitsverhältnis endet. Demnach wird nach der vereinbarten Klausel der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall fällig, und zwar auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Gründe in der Sphäre der Arbeitgeberin veranlasst wurde.

26

b) Die so verstandene Klausel benachteiligt den Beklagten unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

27

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist 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 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. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners bewirkt (st. Rspr., vgl. etwa BAG 17. März 2016 - 8 AZR 665/14 - Rn. 22 mwN).

28

Betrifft die Inhaltskontrolle einen Verbrauchervertrag, sind nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen (etwa BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 434/15 - Rn. 31; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 945/13 - Rn. 40 mwN; vgl. teilweise auch 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 37 mwN). Die Berücksichtigung dieser Umstände kann sowohl zur Unwirksamkeit einer nach generell-abstrakter Betrachtung wirksamen Klausel als auch zur Wirksamkeit einer nach typisierter Inhaltskontrolle unwirksamen Klausel führen (BAG 21. August 2012 - 3 AZR 698/10 - Rn. 27, BAGE 143, 30; 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - zu II 3 c der Gründe mwN, BAGE 115, 372).

29

bb) Dieser Kontrolle hält die Bestimmung zur sofortigen Fälligkeit des gesamten noch nicht getilgten Betrags in Abs. 1 des Abschnitts „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 über ein Mitarbeiterdarlehen nicht stand.

30

(1) Die Unwirksamkeit der Bestimmung ergibt sich nicht bereits daraus, dass die Fälligkeit für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist. Kündigungs- oder Fälligkeitsklauseln, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpfen, entsprechen einem anerkannten Bedürfnis der Praxis und sind grundsätzlich zulässig; sie benachteiligen den betroffenen Arbeitnehmer nicht generell unangemessen (vgl. BAG 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 38).

31

(2) Unwirksam ist die Bestimmung jedoch, weil sie zu weit gefasst ist.

32

(a) Eine Kündigungs- oder Fälligkeitsklausel, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpft, kann im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn sie auch Fallgestaltungen erfasst, in denen kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers, dh. des Darlehensgebers gegeben ist (BAG 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 38). So besteht etwa im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, oder bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an einer vorzeitigen Abwicklung des Darlehensvertrags. Vielmehr ist es ihm zumindest in solchen Fällen zumutbar, den Darlehensvertrag auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wie vorgesehen unter Einhaltung der Tilgungs- und Zinspläne abzuwickeln. In einem solchen Fall hat es der Arbeitnehmer nämlich nicht allein in der Hand, durch Betriebstreue und vertragsgerechtes Verhalten einer Gesamtfälligkeit des Darlehens zu entgehen. Vielmehr kann der Arbeitgeber als Darlehensgeber den Grund für eine Gesamtfälligkeit des Darlehens selbst herbeiführen (vgl. BAG 12. Dezember 2013 - 8 AZR 829/12 - Rn. 39 f.).

33

(b) Eine sofortige Gesamtfälligkeit einer noch nicht getilgten Darlehenssumme beeinträchtigt bei genereller, typisierender Betrachtung regelmäßig die Interessen des Vertragspartners des Verwenders. Sehr häufig wird es eine erhebliche Schwierigkeit darstellen, praktisch umgehend einen neuen Kreditgeber zu finden, der zur Kreditgewährung bereit ist - und dies unter adäquaten Konditionen -. Kann die erforderliche Summe nicht aufgebracht werden, drohen Maßnahmen der Zwangsvollstreckung des ehemaligen Arbeitgebers.

34

(c) Aus einer Berücksichtigung der den Vertragsschluss begleitenden Umstände ergibt sich im Streitfall keine andere Bewertung. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass - wie die Klägerin vorträgt - der Geschäftsführer der Klägerin sich „breitschlagen“ ließ, dem Beklagten das hier streitgegenständliche Darlehen zu gewähren, ergibt sich daraus kein Umstand von Bedeutung bezogen auf die Modalitäten der Rückzahlung.

35

4. Die Unwirksamkeit der Bestimmung zur sofortigen Gesamtfälligkeit des noch nicht getilgten Darlehensbetrags bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum ersatzlosen Fortfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Darlehensvertrags im Übrigen, weshalb es bei der in der Vereinbarung der Parteien vom 8. Februar 2012 geregelten Verpflichtung zur ratierlichen Darlehensrück- und Zinszahlung bleibt.

36

a) Eine etwaige geltungserhaltende Reduktion scheidet aus, weil sie im AGB-Recht nicht vorgesehen ist (vgl. etwa BAG 24. August 2016 - 5 AZR 703/15 - Rn. 25, BAGE

156, 150; 17. März 2016 - 8 AZR 665/14 - Rn. 29; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 30 mwN; BGH 22. September 2015 - II ZR 341/14 - Rn. 20 mwN).

37

b) Die durch den ersatzlosen Fortfall der Klausel entstandene Lücke kann nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung gefüllt werden. Die Voraussetzungen für eine ergänzende Vertragsauslegung sind schon nicht gegeben.

38

aa) Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass der Regelungsplan der Parteien infolge der durch die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel entstandenen Lücke einer Vervollständigung bedarf. Dies ist dann der Fall, wenn ohne eine Ergänzung des Vertrags keine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen der Vertragsparteien Rechnung tragende Lösung zu erzielen ist (vgl. etwa BAG 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - Rn. 36; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 8 b der Gründe, BAGE 115, 19; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 113, 140). Der Wegfall der Klausel muss demnach den Verwender über Gebühr benachteiligen und umgekehrt dessen Vertragspartner in einem Maße begünstigen, das durch dessen schutzwürdige Interessen nicht mehr gerechtfertigt ist.

39

bb) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Der Regelungsplan der Parteien bedarf wegen der entstandenen Lücke keiner Vervollständigung. Die Klägerin hat kein schutzwürdiges Interesse an einer Lückenfüllung im Wege ergänzender Vertragsauslegung. Die ersatzlose Streichung der unwirksamen Klausel stellt für die Klägerin keine unzumutbare Härte dar. Allein die Tatsache, dass der Beklagte trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin die Darlehenskonditionen in Anspruch nehmen kann, macht ein Festhalten der Klägerin an dem Darlehensvertrag nicht unzumutbar. Dem Interesse der Klägerin an einer geordneten, den Zins- und Tilgungsplänen entsprechenden Rückführung des Darlehens wird durch die vertraglich vereinbarte ratierliche Zahlungsverpflichtung sowie ggf. durch gesetzliche Kündigungsrechte (§§ 488 ff. BGB) ausreichend Rechnung getragen. Hinzu kommt, dass der vereinbarte Zinssatz von 6 vH unter Finanzmarktgesichtspunkten nicht sonderlich ungünstig für die Klägerin ist, weder bezogen auf die Zinssituation zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Frühjahr 2013 noch bezogen auf die Folgezeit.

40

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten auf ratierliche Darlehensrückzahlung - soweit im Revisionsverfahren von Bedeutung - sei nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 31. Dezember 2010 verfallen, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Klägerin hat die Darlehensraten iHv. jeweils 354,17 Euro für die Monate Februar 2013 sowie April 2013 bis Januar 2014 rechtzeitig mit ihrem Schreiben vom 5. Juli 2013 geltend gemacht.

41

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Ausschlussklausel in § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien auf den streitgegenständlichen Anspruch auf Rückerstattung des Darlehens - der sich sowohl aus Abs. 1 des Darlehensvertrags der Parteien als auch grundsätzlich aus § 488 Abs. 1 Satz 2 BGB ergibt - Anwendung findet.

42

a) Dem steht nicht eine etwaige AGB-Kontrolle entgegen. Zwar sind die von den Parteien in § 13 des Arbeitsvertrags getroffenen Bestimmungen zu Ausschlussfristen

an den Maßstäben des AGB-Rechts zu messen, da der Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. Dezember 2010 nach den von der Revision nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffenen und damit für den Senat nach § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB enthält. Rechtsfehler sind insoweit nicht ersichtlich. Allerdings kann sich die Klägerin als Verwenderin des vorformulierten Arbeitsvertrags nebst Ausschlussfristregelung nicht auf eine etwaige Unwirksamkeit einer von ihr vorformulierten Klausel berufen (vgl. hierzu etwa BAG 27. Oktober 2005 - 8 AZR 3/05 - Rn. 16 mwN).

43

b) Es kann offen bleiben, ob der Anspruch auf Rückzahlung des Mitarbeiterdarlehens ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis iSv. § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist (vgl. insofern etwa BAG 21. Januar 2010 - 6 AZR 556/07 - Rn. 19 mwN). Zumindest ist er ein von dieser Bestimmung erfasster Anspruch, da er mit dem Arbeitsverhältnis „in Verbindung“ steht.

44

aa) Durch eine - wie hier - weitgefasste Klausel bezogen auch auf Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis „in Verbindung stehen“, werden Ansprüche aus selbständig begründeten Rechtsverhältnissen nur erfasst, wenn das Rechtsverhältnis ohne das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht oder nicht zu den vereinbarten Bedingungen zustande gekommen wäre. Es genügt dazu nicht, wenn ein Rechtsverhältnis bei Gelegenheit des Arbeitsverhältnisses begründet wird und sich die Vertragsbedingungen nicht von anderen Verträgen dieser Art außerhalb eines zwischen den Arbeitsvertragsparteien bestehenden Arbeitsverhältnisses unterscheiden (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 11/00 - zu I 2 a bb der Gründe, BAGE 97, 65).

45

bb) Vorliegend zeigt bereits die Ausgestaltung des von den Parteien unter dem 8. Februar 2012 vereinbarten Mitarbeiterdarlehens, dass dieses Rechtsverhältnis nicht lediglich bei Gelegenheit des Arbeitsverhältnisses begründet worden ist, sondern eng mit dem Arbeitsverhältnis verknüpft ist. Dafür sprechen schon die Überschrift „Vereinbarung über Mitarbeiterdarlehen“ und die Verknüpfung von Rückzahlung und Gehaltszahlung. Besonders deutlich wird der enge Zusammenhang in der Bestimmung, wonach bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig werden soll.

46

2. Das Landesarbeitsgericht durfte jedoch den Anspruch der Klägerin auf Darlehensrückzahlung, soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung, nicht wegen Versäumens der Ausschlussfristen in § 13 Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 31. Dezember 2010 als verfallen ansehen.

47

a) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist es insofern ohne Bedeutung, dass sich die Klägerin als Verwenderin der vorformulierten Vereinbarung über ein Mitarbeiterdarlehen nicht auf die Unwirksamkeit einer der von ihr vorformulierten Klauseln - hier die Bestimmung zur sofortigen Gesamtfälligkeit des Darlehens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - berufen kann (vgl. hierzu etwa BAG 27. Oktober 2005 - 8 AZR 3/05 - Rn. 16 mwN). Denn die Klägerin hat den Anspruch sowohl in Bezug auf den gesamten Betrag als auch in Bezug auf die einzelnen Raten für die Monate Februar 2013 sowie April 2013 bis Januar 2014 fristgerecht iSv. § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien geltend gemacht.

48

aa) Mit dem Schreiben vom 5. Juli 2013, in dem der noch offene Gesamtbetrag des dem Beklagten gewährten Darlehens geltend gemacht worden ist, hat die Klägerin hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie Inhaberin einer Forderung ist, die sie nach Grund und Höhe spezifiziert hat und auf deren Erfüllung sie besteht (vgl. zu den Anforderungen etwa BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 26 mwN; 22. Juni 2005 - 10 AZR 459/04 - zu II 2 b aa der Gründe mwN). Dies gilt nicht nur für die von ihr in diesem Schreiben bezifferte Gesamtforderung, sondern auch für die einzelnen Raten. Von einer Bezeichnung der Höhe der einzelnen Raten konnte abgesehen werden, da deren Höhe (jeweils 354,17 Euro monatlich laut Vereinbarung vom 8. Februar 2012) dem Beklagten bekannt war (zu den Anforderungen etwa BAG 22. Juni 2005 - 10 AZR 459/04 - aaO).

49

bb) Die Geltendmachung mit Schreiben vom 5. Juli 2013 ist im Ergebnis rechtzeitig erfolgt.

50

(1) Es kann dahinstehen, ob die Klägerin für die Darlehensraten für die Monate Februar 2013 (die nach den arbeitsvertraglichen Regelungen am ersten Bankarbeitstag des Folgemonats, also am 1. März 2013 fällig war) sowie April 2013 bis Januar 2014 die erste Stufe der Ausschlussfrist des § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien unmittelbar eingehalten hat, denn der Beklagte hat - wovon das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ausgegangen ist (zur eingeschränkten Überprüfbarkeit der Würdigung des Landesarbeitsgerichts etwa BAG 30. September 2015 - 10 AZR 251/14 - Rn. 33 mwN) - am Ende des Arbeitsverhältnisses bis zu seinem eigenen Geltendmachungsschreiben vom 26. Juni 2013 die Klägerin von einer Geltendmachung ihres Darlehensrückzahlungsanspruchs abgehalten, weshalb ein Berufen auf die Ausschlussfrist eine gegen Treu und Glauben verstoßende und damit gemäß §§ 242, 134 BGB unzulässige Rechtsausübung darstellen würde (zu den Anforderungen ua. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 25; 10. Oktober 2002 - 8 AZR 8/02 - zu II 2 e aa der Gründe, BAGE 103, 71). Bis zu seinem Geltendmachungsschreiben hat der Beklagte seine Verpflichtung zur Rückzahlung der Darlehensschuld nicht nur nicht in Frage gestellt, sondern im Gegenteil mit dem Geschäftsführer der Klägerin abgesprochen, dass die Rückzahlung erst erfolgen solle, wenn der Beklagte eine neue Arbeitsstelle gefunden habe. Eine solche Absprache bestätigt der Beklagte im Schreiben vom 26. Juni 2013.

51

(2) Im Weiteren hat das Landesarbeitsgericht jedoch den wesentlichen Umstand übersehen, dass der Beklagte der Klägerin mit dem Geltendmachungsschreiben vom 26. Juni 2013 eine Frist zur Rückäußerung bis längstens 10. Juli 2013 gesetzt hat, an die er sich halten muss.

52

Ab dem Erhalt des Geltendmachungsschreibens vom 26. Juni 2013, das per Fax übermittelt wurde und aus dem deutlich wurde, dass der Beklagte seine Schuld als durch Aufrechnung getilgt ansah und nicht freiwillig das Darlehen als solches zurückzahlen werde, läuft keine neue Ausschlussfrist, sondern nur eine kurze, nach den Umständen des Falles sowie Treu und Glauben zu bestimmende Frist zur Geltendmachung (vgl. BAG 13. Oktober 2010 - 5 AZR 648/09 - Rn. 20, BAGE 136, 54; 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - zu II 2 b aa der Gründe). Wenn der Schuldner allerdings selbst eine längere Frist setzt, dann muss er sich nach Treu und Glauben daran halten.

53

Danach ist die am 8. Juli 2013 dem Beklagten bzw. seinen Prozessbevollmächtigten zugewandene Geltendmachung vom 5. Juli 2013 vor dem Ende der zur Rückäußerung gesetzten Frist und damit im Ergebnis rechtzeitig erfolgt. Soweit Ansprüche erst nach diesem Zeitpunkt fällig wurden, sind diese von der Geltendmachung erfasst (vgl. etwa BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 30 mwN, BAGE 144, 210; 18. September 2012 - 9 AZR 1/11 - Rn. 35 mwN; 16. Juni 2010 - 4 AZR 924/08 - Rn. 35 mwN).

54

b) Die Klägerin hat für die Darlehensraten der Monate Februar 2013 sowie April 2013 bis Januar 2014 auch die dreimonatige Frist zur gerichtlichen Geltendmachung - nach der zweiten Stufe der Ausschlussfrist in § 13 Abs. 2 des Arbeitsvertrags der Parteien - eingehalten. Ausgehend von der Geltendmachung der ersten Stufe mit dem am 8. Juli 2013 zugegangenen Schreiben vom 5. Juli 2013 ist die bereits wenige Tage danach erfolgte Erhebung der Klage vom 18. Juli 2013, die beim Arbeitsgericht am 23. Juli 2013 eingegangen ist, in jedem Fall rechtzeitig erfolgt.

55

B. Die Revision der Klägerin ist auch im Hinblick auf die Widerklage begründet. Der vom Beklagten mit seiner Widerklage erhobene Anspruch auf Zahlung einer Provision iHv. 15.000,00 Euro brutto für das Jahr 2012 ist nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 31. Dezember 2010 verfallen. Unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten hält § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien einer AGB-Kontrolle stand. Dahinstehen kann dabei, ob die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, wonach ein Provisionsanspruch entstanden ist, einer revisionsrechtlichen Kontrolle standhält. Jedenfalls war ein solcher Provisionsanspruch spätestens am 13. Januar 2013 fällig. Damit lief die dreimonatige Geltendmachungsfrist des § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien am 13. April 2013 ab. Der Beklagte hat den Provisionsanspruch jedoch erst nach Fristablauf mit dem Schreiben vom 26. Juni 2013 schriftlich geltend gemacht.

56

I. Das Landesarbeitsgericht geht zu Unrecht davon aus, dass § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 31. Dezember 2010, ausgelegt iVm. § 13 Abs. 3 dieses Arbeitsvertrags, wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB und gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist. § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags hält vielmehr einer AGB-Kontrolle stand.

57

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die in § 13 des Arbeitsvertrags getroffenen Bestimmungen zu Ausschlussfristen an den Maßstäben des AGB-Rechts zu messen sind.

58

Allgemeine Geschäftsbedingungen 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. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Maßgebend sind insoweit die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners (vgl. etwa BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 31, BAGE 152, 164; 23. Januar 2014 - 8 AZR 130/13 - Rn. 18; 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 23, BAGE 126, 198). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen obliegt auch dem Revisionsgericht (etwa BAG 21. April 2016 - 8 AZR 753/14 - Rn. 30 mwN).

59

2. Es liegt keine überraschende oder ungewöhnliche Klausel iSd. § 305c BGB vor. Die Ausschlussklauseln sind durch die im Fettdruck hervorgehobene Überschrift „Ausschlussfristen“ deutlich erkennbar. Auch sind ein- und zweistufige Ausschlussklauseln im Arbeitsleben durchaus üblich (zur Üblichkeit etwa BAG 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - Rn. 19; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 115, 19).

60

3. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Einschränkungen nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nicht eingreifen. Die vorliegende einzelvertragliche Ausschlussregelung stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung dar; denn gesetzlich gilt nur das Verjährungsrecht. Die Ausschlussregelung entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder einer anderen Norm iSd. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung finden könnte (vgl. etwa BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 2 der Gründe, BAGE 115, 19).

61

4. § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien ist nicht wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB, § 276 Abs. 3 BGB oder § 309 Nr. 7 BGB unwirksam.

62

a) § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien ist iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags zu betrachten. Durch § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags sind Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit ausgenommen, ebenso Ansprüche wegen vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Diese fallen nicht unter die Ausschlussfrist in § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags. Diese ausdrückliche Nennung bestimmter ausgenommener Ansprüche zeigt im Umkehrschluss, dass die Ausschlussfrist in § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags Ansprüche, die nicht als ausgenommen aufgeführt sind, erfassen soll. Erfasst von der Verfallmöglichkeit nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist danach die Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders beruhen (§ 309 Nr. 7 Buchst. b BGB).

63

b) Weil die Ausschlussfrist in § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und Ansprüche wegen vorsätzlichen Pflichtverletzungen gilt, sind sowohl § 276 Abs. 3 BGB - wonach die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden darf -, als auch § 202 Abs. 1 BGB - wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann - gewährt (vgl. etwa BAG 26. September 2013 - 8 AZR 1013/12 - Rn. 33 mwN; 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Rn. 22). Ausdrücklich gewährt ist dadurch auch § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB, wonach ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen, unwirksam ist.

64

c) Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ist § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien nicht im Hinblick auf § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB unwirksam.

65

aa) Das Landesarbeitsgericht hat unter ablehnender Auseinandersetzung mit bestimmten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Verständnis von Ausschlussklauseln (das Landesarbeitsgericht nennt insbesondere BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19; 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - BAGE 116, 66; 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 -) angenommen, dass § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien, ausgelegt unter Berücksichtigung von § 13 Abs. 3 dieses Arbeitsvertrags, unwirksam sei. Die darin enthaltene „umfassend“ formulierte Ausschlussklausel halte einer AGB-Kontrolle nicht stand, da sie gegen § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB sowie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstoße.

66

bb) Diese Annahme hält einer revisionsrechtlichen Kontrolle nicht stand. Wegen der nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB bei der Anwendung der §§ 305 ff. BGB angemessen zu berücksichtigenden Besonderheiten des Arbeitsrechts ist es nicht von durchgreifender Bedeutung, dass durch § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien das Klauselverbot des § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB nicht beachtet wird.

67

(1) Nach § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB ist ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam. Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB sind bei der Anwendung der §§ 305 ff. BGB - also auch bei der Anwendung von § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB (vgl. auch BAG 4. März 2004 - 8 AZR 196/03 - zu B II 2 b aa der Gründe, BAGE 110, 8) - auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen (vgl. auch BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 5 der Gründe, BAGE 115, 19).

68

(2) Danach ist es unschädlich, dass in § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien das Klauselverbot des § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB insofern nicht beachtet wird.

69

(a) Im Arbeitsrecht sind „sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung“ iSv. § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB beruhen könnten, typischerweise nicht solche Schäden, die der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber - also gegen den Verwender der AGB -, sondern im Gegenteil solche, die der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer geltend machen könnte. Von besonderer praktischer Bedeutung ist dabei die Haftung des Arbeitnehmers für Sachschäden bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten, also in einem Bereich mit besonderer Haftungsgefahr für den Arbeitnehmer im betrieblichen Alltag. Es gehört zu den im Arbeitsrecht geltenden rechtlichen Besonderheiten, dass insofern bei allen im Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer verursachten Schäden, die bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten entstehen, eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bzw. privilegierte Arbeitnehmerhaftung „durch entsprechende Anwendung“ des § 254 BGB erfolgt (vgl. BAG 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56). Danach hat ein Arbeitnehmer vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen, bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen (vgl. etwa BAG 15. September 2016 - 8 AZR 187/15 - Rn. 54). § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien begünstigt den Arbeitnehmer neben diesem besonderen arbeitsrechtlichen Haftungssystem bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten

zusätzlich, da nicht nur etwaige Ansprüche des Arbeitgebers bei normaler Fahrlässigkeit der Ausschlussklausel unterfallen, sondern auch solche bei grober Fahrlässigkeit.

70

(b) Hingegen besteht im Bereich grober Fahrlässigkeit in Bezug auf sonstige Schäden keine besondere Haftungsgefahr für den Arbeitgeber als Verwender der AGB. Im Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich eine Haftung des Verwenders der AGB für sonstige Schäden, die nicht Personenschäden sind und die auf seiner - bzw. seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen - grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, ohne große praktische Relevanz. Da der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung idR mit den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers erbringt, ist das Risiko für Schäden des Arbeitnehmers eher gering. Im Übrigen haftet der Arbeitgeber bei bestimmten Eigenschäden des Arbeitnehmers nicht erst bei grober Fahrlässigkeit, sondern verschuldensunabhängig (zur verschuldensunabhängigen Ersatzfähigkeit von Eigenschäden etwa BAG 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10 - Rn. 20 ff. mwN; 28. Oktober 2010 - 8 AZR 647/09 - Rn. 26 ff. mwN). Deshalb zeichnet sich der Arbeitgeber idR durch Klauseln in Abweichung von § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB - wie § 13 des Arbeitsvertrags der Parteien - nicht einseitig frei. Ein Anhaltspunkt dafür, dass ein Arbeitsverhältnis wie das der Parteien etwas anderes erforderlich machte, ist nicht gegeben. Die Privilegierung durch Verfall wirkt hier also grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers, nur im Ausnahmefall zugunsten des Verwenders der AGB. Wegen dieser im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten ist es bei der Anwendung von § 309 BGB nicht von durchgreifender Bedeutung, dass § 13 des Arbeitsvertrags der Parteien dem Klauselverbot des § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB nicht Rechnung trägt und grundsätzlich nach dreimonatiger Untätigkeit Verfall eintritt.

71

5. § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags der Parteien verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Einzelvertragliche Verfallfristen, die wie hier eine Geltendmachung und Klage innerhalb eines Zeitraums von jeweils drei Monaten verlangen, begegnen in AGB-rechtlicher Hinsicht keinen durchgreifenden Bedenken (vgl. etwa BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 181/15 - Rn. 31, BAGE 155, 257; 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - zu II 5 der Gründe, BAGE 116, 66; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV der Gründe, BAGE 115, 19).

72

6. Die Klausel verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Da nach zutreffender Auslegung von § 13 Abs. 1 iVm. § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrags Ansprüche wegen grob fahrlässig verursachter sonstiger Schäden von der Klausel erfasst sind (vgl. oben Rn. 62) - und dies auch nicht mit § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB unvereinbar ist (vgl. oben Rn. 64 ff.) - stellt sich das vom Landesarbeitsgericht aufgeworfene Transparenzproblem „umfassend“ formulierter Ausschlussklauseln nicht. Zudem lässt die Klausel die mit ihr verbundenen Nachteile deutlich erkennen, denn in § 13 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsvertrags wird ausdrücklich auf den drohenden Verlust des Anspruchs bei Nichteinhaltung der Fristen hingewiesen.

73

II. Dahinstehen kann, ob die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, wonach ein Provisionsanspruch entstanden ist, einer revisionsrechtlichen Kontrolle standhält. Jedenfalls war der Anspruch spätestens am 13. Januar 2013 fällig, weshalb die dreimonatige Geltendmachungsfrist des § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien

am 13. April 2013 ablief. Der Beklagte hat den Provisionsanspruch jedoch erst nach Fristablauf mit dem Schreiben vom 26. Juni 2013 schriftlich geltend gemacht.

74

1. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Fälligkeit des Anspruchs sei spätestens am 13. Januar 2013 eingetreten.

75

a) Nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien beginnt die Ausschlussfrist von drei Monaten mit der Fälligkeit des Anspruchs. Ein Anspruch ist regelmäßig dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann. Die Forderung muss in ihrem Bestand feststellbar sein und geltend gemacht werden können (vgl. etwa BAG 14. März 2012 - 10 AZR 172/11 - Rn. 39 mwN).

76

b) Das war nach dem eigenen Vortrag des Beklagten, von dem auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist, jedenfalls am 13. Januar 2013 der Fall. Entgegen der Auffassung des Beklagten war die Fälligkeit auch nicht von einer Provisionsabrechnung abhängig.

77

aa) Die §§ 87 ff. HGB finden keine Anwendung, weshalb es einer Abrechnung nach § 87c HGB nicht bedurfte. Die streitgegenständliche Provision betrifft nicht Geschäfte iSv. §§ 65, 87 HGB, die vom Beklagten geschlossen oder vermittelt wurden.

78

Nach den von der Revision nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der streitgegenständlichen Umsatzprovision nicht um eine erfolgsabhängige Vermittlungs- und Abschlussprovision; der Provisionsanspruch ist nicht davon abhängig, dass der Beklagte der Klägerin Geschäfte mit Dritten vermittelt, für welche dann eine Vergütung gezahlt wird. Vielmehr handelt es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um ein zusätzliches Entgelt - abhängig vom Umsatz des Unternehmens - für die allgemein vom Beklagten der Klägerin geschuldete Tätigkeit, um einen Anreiz für einen erfolgreichen Einsatz, insbesondere im Hinblick auf seine Pflicht zu ständigem Bemühen um weitere Geschäftsabschlüsse. Dafür war er am Gesamtumsatz des Unternehmens beteiligt, unabhängig davon, welcher Teil des Umsatzes konkret auf seine Arbeitstätigkeit zurückging.

79

bb) Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten, von dem auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist, hat der Beklagte am Tag vor der am 14. Januar 2013 beginnenden Messe in K - also am 13. Januar 2013 - mit dem Geschäftsführer der Klägerin über seinen Provisionsanspruch gesprochen. Dieser habe zur Überraschung des Beklagten gesagt, dass er „die 15.000,00 Euro“ nicht zahlen könne. Zudem war dem Beklagten nach seinem eigenen Vortrag als Vertriebsleiter ungefähr bekannt, dass der Umsatz im Jahr 2012 bei etwa sechs Millionen Euro gelegen hat. Damit kannte er die Umsatzhöhe des Jahres 2012, welche - bereits nach seinem eigenen Vortrag zur Vereinbarung einer Umsatzprovision - das einzige Kriterium der Provisionsberechnung war.

80

Soweit der Beklagte demgegenüber ohne weitere Konkretisierung anführt, er habe nicht gewusst, was aufgrund von Boni-Zahlungen und Ähnlichem an Umsatz tatsächlich übrig bleibe, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Sein Vortrag zur

Vereinbarung einer Umsatzprovision lässt schon nicht erkennen, dass neben dem - ihm bekannten - Umsatz überhaupt weitere Berechnungsvorgaben zu beachten wären. Dem entsprechen auch die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Gesamtumsatz des Unternehmens als - danach einziger - Berechnungsvorgabe.

81

2. Damit lief die dreimonatige Geltendmachungsfrist nach § 13 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien spätestens am 13. April 2013 ab. Das Geltendmachungsschreiben des Beklagten vom 26. Juni 2013 ging der Klägerin also nicht fristwährend zu.