Klauseln zulassen können, da bei diesen das berechtigte Interesse an einer solchen Änderungsmöglichkeit bestehen kann⁸⁶ (z. B. Wegfall eines Fahrtkostenzuschusses oder von Essensgeld).

Beispiel 39: Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung der vorgenannten Regelungen schriftlich an und lehnt der Arbeitnehmer die Annahme der Änderung nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang des Angebotes schriftlich ab, so gilt das Angebot des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer als angenommen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dem Angebot darauf hingewiesen hat, dass das Unterbleiben der schriftlichen Ablehnung innerhalb der Drei-Wochen-Frist zu der Änderung des Arbeitsvertrags gemäß dem Angebot des Arbeitgebers führt.

Der Hinweis, dass eine solche Regelung die Durchbrechung des eh nicht so ehernen Grundsatzes "Schweigen ist keine Willenserklärung" ist, kann allein dem nicht entgegenstehen. Vielmehr ergibt sich die Zulässigkeit schon daraus, dass in § 308 Nr. 5 BGB ausdrücklich geregelt ist, dass dies nicht für Verträge gilt, in die Teil B der Verdingungsordnung für Bauleistungen insgesamt einbezogen ist. Es wäre für den Gesetzgeber ein Leichtes gewesen, diese Regelung dahingehend zu ergänzen, dass dies auch nicht für Arbeitsverträge gilt. Das ist jedoch nicht geschehen. Daher müsste eine Anwendung auf Arbeitsverträge unter den genannten Voraussetzungen möglich sein.

86 Vgl. OLG Düsseldorf (19. 11. 1987), NJW-RR 1988, 884 (886).

Von Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Aktuelle Fragen der AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht

Bezugnahme auf Tarifverträge, salvatorische Klausel, Schriftform, Altersgrenze

I. Einführung

Die AGB-Kontrolle ist im Arbeitsrecht angekommen. Während man unmittelbar nach der Schuldrechtsreform noch Probleme haben konnte, in arbeitsrechtlichen Textsammlungen alle möglicherweise relevant gewordenen Vorschriften zu finden, hat sich die Situation in gut vier Jahren gründlich gewandelt. Derzeit gibt es kaum einen Monat, in dem nicht neue BAG-Entscheidungen zu diesem Problemkomplex ergehen - bis hin zu der von fast niemandem gesehenen Frage, ob ein Rücktrittsvorbehalt in einem Vorvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Vorschrift des § 308 Nr. 3 BGB scheitert1. Die große Zahl der Urteile macht der Praxis deutlich, dass § 310 IV BGB nicht nur im Gesetz steht, sondern auch bei der Formulierung und Bewertung von Verträgen ernst genommen werden muss. Gegenwärtig entwickeln sich auf einer ganzen Reihe von Teilgebieten Grundsätze², die zumindest mehr Orientierungssicherheit als der schlichte Gesetzeswortlaut und die reichhaltige Literatur bieten. Allerdings werden zugleich neue "Fässer" aufgemacht, von denen der Vertrauensschutz bei Änderung von Richterrecht sicher nicht das kleinste ist.

Weitgehend geklärt ist die Frage nach den von der AGB-Kontrolle erfassten Arbeitsverträgen. Nachdem das BAG im Anschluss an die herrschende Meinung in der Literatur3 den Arbeitnehmer als Verbraucher im Rechtssinne qualifiziert hat4, ist § 310 III BGB anzuwenden. Danach ist es nicht erforderlich, dass die Vertragsbedingungen zum mehrmaligen Gebrauch bestimmt sind; auch wird vermutet, dass sie vom Unternehmer "gestellt" wurden. Nur ausgehandelte Einzelverträge und die mit einem Nicht-Unternehmer (z. B. im Haushalt) geschlossenen Abmachungen ohne Standardbedingungen bleiben deshalb ausgeklammert5.

Aus der Vielfalt der Probleme sind mir im Rahmen eines arbeitsteiligen Zusammenwirkens insgesamt vier zugeordnet worden. Zum einen geht es um die "große" Frage der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge (unten II); zum zweiten soll ein wenig über das Schicksal-von salvatorischen Klauseln, von vereinbarter Schriftform und von einzelvertraglich fixierter Altersgrenze nachgedacht werden (unten III - V).

II. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge

1. Bezugnahme

In schriftlichen Arbeitsverträgen findet man üblicherweise die Klausel, dass sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach bestimmten Tarifverträgen bestimme. Damit tritt keine Tarifbindung ein6; vielmehr werden die Tarifverträge zum Vertragsinhalt gemacht⁷. Sprachlich korrekter müsste man von Inkorporierung sprechen. Ist von "ergänzenden" Tarifverträgen die Rede, die zu den eigentlich gewollten hinzukommen, so sind damit grundsätzlich nur solche gemeint, deren Geltungsbereich das konkrete Arbeitsverhältnis erfasst bzw. bei Tarifbindung erfassen würde8.

Bisweilen werden arbeitsvertragliche Abreden "in Anlehnung" an ein bestimmtes Tarifwerk wie z.B. den bisherigen BAT geschlossen. Hier liegt keine pauschale "Hereinnahme" vor; was gelten soll, richtet sich allein nach den konkreten Festlegungen im Arbeitsvertrag. Wird etwa durch nicht tarifgebundene Parteien eine Vergütung nach der tariflichen Gruppe X zugesagt, so ist zwar deren eventuelle Erhöhung nachzuvollziehen, doch lässt sich damit beispielsweise kein Bewährungsaufstieg und keine Zulage wegen längerer beanstandungsfreier Tätigkeit begründen⁹. Auch sind mangels besonderer Anhaltspunkte weitere Tarifregelungen nicht übernommen¹⁰. Eine solche Partialverweisung hat allerdings zur Folge, dass die AGB-Kontrolle auch hinsichtlich der einzelnen Tarifbestimmungen eingreift; als isolierte Größe tragen sie nicht die "Richtigkeitsgewähr" in sich, die dem

BAG (27. 7. 2005), NZA 2006, 539. Annuß, BB 2006, 1333.

Nachw. bei Däubler/Dorndorf, AGB-Kontrolle im ArbeitsR, Kommen-

Nachw. bei Daubier/Dordaorf, AGB-Kontrolle im Arbeitsk, Kommentierung zu den §§ 305 – 310 BGB, 2004, Einl. Rdnr. 60. BAG (25. 5. 2005), NZA 2005, 1111. Richtig Hunold, NZA-RR 2006, 113 (114): Die Inhaltskontrolle ist auf fast alle "normalen" Arbeitsverträge ausgedehnt. S. statt aller ErfK/Franzen, 7. Aufl. (2007), § 3 TVG Rdnr. 37. BAG (24. 11. 2004), NZA 2005, 349 (351); Giesen, NZA 2006, 625

m. w. Nachw.

BAG, (15. 3. 2006), NZA 2006, 690. BAG (13. 11. 2002 – 4 AZR 64/02), NZA-RR 2003, 329 und BAG (13. 11. 2002 - 4 AZR 351/01), NZA-RR 2003, 330.

LAG Hessen, ZTR 1996, 517.

Tarifvertrag üblicherweise zugesprochen wird und die seiner Herausnahme aus der AGB-Kontrolle nach § 310 IV 1 BGB zu Grunde liegt¹¹.

Im Folgenden soll allein die "volle" Inbezugnahme im Mittelpunkt stehen. Insoweit stellt sich ein Kontrollproblem nur im Hinblick auf die Bezugnahmeklausel als solche¹².

2. Arten der Bezugnahme

Der Arbeitsvertrag kann sich auf einen konkret bezeichneten Tarifvertrag beziehen. Eine solche statische Verweisung ist unproblematisch, kommt in der Praxis allerdings selten vor. Üblich sind "dynamische" Verweisungen, die auf die jeweils gültige Fassung abstellen. Bei näherer Betrachtung lassen sich hier drei Formen unterscheiden.

Man kann einen bestimmten Tarifvertrag, eine Gruppe von Tarifverträgen ("Entgelttarifverträge im öffentlichen Dienst") oder die Tarifverträge einer Branche in der jeweiligen Fassung in Bezug nehmen¹³. Dies lässt sich in der Weise beschränken, dass es nur gelten solle, solange der Arbeitgeber selbst an die fraglichen Tarifverträge gebunden sei. Hanau14 nennt dies "halbdynamische" Verweisung. Man kann auf diese Einschränkung aber auch verzichten und sich ganz generell an die jeweilige Fassung anhängen; hier wäre dann von "volldynamischer" Inkorporation die Rede. Wegen der Beschränkung auf Tarifverträge mit einem bestimmten Geltungsbereich spricht man in beiden Fällen von "kleiner dynamischer Verweisung".

Möglich ist weiter, dass man auf die jeweils für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge verweist. Bei einem Branchenwechsel - aus der zum Metallbetrieb gehörenden Kantine wird ein selbstständiges gastronomisches Unternehmen tritt ein Tarifwechsel ein. Insoweit spricht man auch von einer "Tarifwechselklausel" oder einer "großen dynamischen Verweisung"15. Auch hier könnte man danach unterscheiden, ob dies nur gilt, solange der Arbeitgeber selbst an einen Tarifvertrag gebunden ist, oder ob der zuletzt maßgebende Tarifvertrag in die Zukunft hinein fortgeschrieben wird. Letzteres ist aber eine in der Praxis wohl kaum vorkommende Möglichkeit; vielmehr endet die "große" Dynamik, wenn der Arbeitgeber seinerseits keiner Tarifbindung mehr

Die Zulässigkeit aller dieser Abmachungen ist praktisch nicht im Streit. Die große dynamische Verweisung ist zwar für den Arbeitnehmer alles andere als transparent, weil er nicht beurteilen kann, was im Einzelnen auf ihn zukommt. Auf der anderen Seite wird jedoch § 2 I 2 Nr. 10 Nachweisgesetz als Spezialnorm gesehen, wonach schon ein "in allgemeiner Form gehaltener" Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge genügt. Mit Recht ist allerdings unter Rückgriff auf die Nachweisrichtlinie verlangt worden, dass die anwendbaren Tarifverträge konkret aufgezählt werden¹⁶. Auch wird mit beachtlichen Gründen verlangt, dass die in den Tarifen enthaltenen wesentlichen Arbeitsbedingungen namhaft gemacht werden¹⁷. Dem kann hier nicht weiter nachgegangen werden.

Die eigentliche Streitfrage liegt nicht in der Zulässigkeit dieser Gestaltungsformen, sondern allein darin, wie die üblichen Klauseln zu verstehen sind; es geht um ein Interpretationsproblem. Dabei spielt eine besondere Rolle, unter welchen Voraussetzungen eine "Ankoppelung" an die Tarifbindung des Arbeitgebers als vereinbart anzusehen ist. Ist die Hürde hier sehr niedrig, hat die Arbeitgeberseite nur wenige Schwierigkeiten, sich einem als "lästig" empfundenen Tarifvertrag zu entziehen.

3. Statische oder dynamische Bezugnahme?

Die Bezugnahme ist nach überkommener Auffassung typischerweise eine dynamische¹⁸. Zur Begründung wird letztlich auf die objektive Interessenlage der Vertragsparteien zurückgegriffen: Das Arbeitsverhältnis sei auf die Zukunft gerichtet, die nicht organisierten Arbeitnehmer sollten den organisierten gleichgestellt werden, die unangenehme Prozedur einer Vertragsänderung bei jeder Tarifänderung fällt

In seiner neuesten Rechtsprechung stellt das BAG¹⁹ sehr viel stärker auf den Willen der Beteiligten ab. Lässt sich dieser auf Grund des Wortlauts, des systematischen Zusammenhangs und des Sinns und Zwecks der Regelung nicht feststellen, so sind die verbleibenden Zweifel nach § 305 c II BGB zu Lasten des Verwenders aufzulösen. Wer selbst die "Formulierungshoheit" hat, muss auch das Risiko uneindeutiger Formulierungen tragen²⁰. Die Worte, der Arbeitnehmer erhalte eine betragsmäßig festgelegte und im Einzelnen aufgeschlüsselte Vergütung nach einer bestimmten Gruppe, wurden in diesem Sinne als "uneindeutig" qualifiziert²¹. Dies ist die vertragsrechtlich korrektere Herangehensweise. Allerdings können sich im Einzelfall abweichende Konsequenzen gegenüber der bisherigen Praxis ergeben. Im konkreten Fall war die tarifliche Vergütung erhöht worden, so dass die Variante "dynamisch" für den Arbeitnehmer die günstigere war. Denkbar ist aber auch der gegenteilige Fall, dass ein neuer Tarif das bisherige Niveau absenkt; hier wäre in der Situation der Uneindeutigkeit eine statische Verweisung anzunehmen. Was "günstiger" ist, muss nach der jeweiligen prozessualen Situation entschieden werden, die sich auf der Zeitachse ändern kann²². Die "Dynamisierungsvermutung" wird so durch eine "Günstig-keitsvermutung" ersetzt. Da die Absenkung des Tarifniveaus (noch) nicht zur Regel geworden ist, wird sich allerdings in der Praxis nur ausnahmsweise ein anderes Resultat ergeben.

4. Von der kleinen zur großen Dynamik

Verweist der Arbeitsvertrag auf bestimmte Branchen- oder Firmentarife "in ihrer jeweiligen Fassung", so ist dies an sich ein Musterfall der kleinen Dynamik. Das BAG hat in einem solchen Fall jedoch eine "korrigierende" Auslegung vorgenommen, als die in Bezug genommenen Firmentarifverträge durch die Verbandstarife des Einzelhandels ersetzt wurden: Hätten die Arbeitsvertragsparteien einen solchen Wechsel vorausgesehen, hätten sie auch den neuen Tarifvertrag in ihre Abmachungen einbezogen. Dies gelte jedenfalls dann, wenn auch dieser von derselben Gewerkschaft abgeschlossen

Näher Annuß, BB 2006, 1333. Schrader, BB 2005, 714.

Hanau, NZA 2005, 489 (490).

Einzelheiten bei Schliemann, ZTR 2004, 502 (506).

Thüsing, NZA 2006, 473. BAG, NZA 2006, 202.

Einzelheiten bei Däubler/Dorndorf (o. Fußn. 3), § 310 Rdnrn. 51 ff. Zur Verweisung auf Tarifverträge kraft betrieblicher Übung s. *Giesen*, NZA 2006, 625 (628).

Lörcher, AuR 1994, 454; ähnlich ErfK/Preis, (o. Fußn. 6), § 2 NachwG Rdnr. 23.

Nachw. zum Streitstand ErfK/Preis (o. Fußn. 6), § 2 NachwG

BAG (20. 3. 1991), NZA 1991, 736 (738); BAG (28. 5. 1997), NZA 1997, 1066; BAG (26. 9. 2001), NZA 2002, 634. BAG (9. 11. 2005), NZA 2006, 202.

Vgl. Lindacher, in: Wolf/Horn/Lindacher, AGB-Gesetz, 4. Aufl. (1999), § 5 Rdnr. 34, wonach es darauf ankommt, was für den Kunden in der konkreten Regelungssituation am günstigsten ist. Anders Giesen, NZA 2006, 625 (627), doch warum muss das, was 2005 günstiger war, auch noch 2010 als günstiger behandelt werden?

worden sei23. Später hat das Gericht dies allerdings eingeschränkt und für alle anderen Fälle "besondere Umstände" verlangt, die einen Rückschluss auf eine entsprechende Erweiterung zulassen24.

Was die vom BAG entwickelte "Lückentheorie" betrifft, so mag ein historisch Interessierter an den preußischen Verfassungskonflikt erinnert sein. Von ihrem Wortsinn her deckt die Regelung den Wechsel in ein anderes "Tarifgebiet" nicht ab. Selbst wenn man insoweit Zweifel haben sollte, wären diese nach § 305 c II BGB zu Gunsten der für den Arbeitnehmer besseren Lösung auszuräumen. Auch lässt sich die angebliche Lücke nur mit dem Argument rechtfertigen, die Bezugnahmeklausel wolle allein nichtorganisierte und organisierte Arbeitnehmer gleichstellen²⁵ – gerade sie ist jedoch eben zu Gunsten eines Rückgriffs auf das tatsächlich Gewollte und die subsidiäre Auslegungsregel des § 305 c II BGB aufgegeben worden²⁶. Für eine Verwandlung der kleinen in eine große Dynamik ist daher kein Platz mehr.

5. Gleichstellung oder Geltung der Tarifverträge?

Bei der Bezugnahme auf Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung wird nicht nur die beschriebene korrigierende Erweiterung, sondern auch eine den Wortlaut korrigierende Einengung vorgenommen. Dabei ist nach der bisherigen Rechtsprechung zu differenzieren. Ist der Arbeitgeber seinerseits tarifgebunden, hat die Bezugnahmeklausel lediglich die Funktion einer Gleichstellungsabrede. Organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer sollen gleich behandelt werden²⁷. Dies bedeutet, dass bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband, und bei Branchenwechsel des fraglichen Betriebs eine Entkoppelung von der weiteren Tarifentwicklung eintritt: Da die Tarifbindung der Organisierten endet und die bisherigen Tarife nur noch als dispositive Normen nachwirken, gilt für die von der Klausel Erfassten dasselbe. Anders stellt sich die Situation dar, wenn nicht einschlägige Tarifverträge in Bezug genommen sind²⁸ oder wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags selbst nicht tarifgebunden war²⁹: In diesen Fällen nehmen die betroffenen Arbeitnehmer an der Tarifentwicklung so lange teil, wie die Tarifverträge (oder ihre Nachfolgeregelungen) existieren.

In der Literatur überwog die Kritik³⁰. Dass dieselbe Klausel je nach Verbandsmitgliedschaft des Arbeitgebers völlig Unterschiedliches bedeuten soll, vermag nicht einzuleuchten, zumal der Arbeitnehmer nicht weiß, ob der Arbeitgeber einem Verband angehört oder nicht. Die These des BAG, er könne ja bei der Einstellung den Arbeitgeber danach fragen, ist als wenig realitätsnah zurückgewiesen worden³¹. Weiter stellt es ersichtlich die Unklarheitenregel des § 305 c II BGB auf den Kopf, wenn eine vom Wortlaut her eindeutige Regelung (nämlich die fortdauernde Partizipation an der Tarifentwicklung) im Verhältnis zum organisierten Arbeitgeber in ihr schlichtes Gegenteil verwandelt (Abkoppelung bei Verbandsaustritt usw.) und dabei nicht einmal erwogen wird, die Arbeitsvertragsparteien hätten ja auch das wollen können, was sie tatsächlich erklärt haben³². Das BAG hat deshalb mit Urteil vom 14. 12. 200533 einen Wandel seiner Rechtsprechung angekündigt: In Zukunft solle für alle Verträge, die nach dem 31. 12. 2001 abgeschlossen wurden, § 305 c II BGB voll zur Geltung kommen. Dies bedeutet, dass die Ankoppelung an die Tarifverträge bei Verbandsaustritt oder Betriebsübergang nicht mehr in Korrektur des Wortlauts beendet wird. Entsprechende Rechtsfolgen lassen sich weiterhin vereinbaren³⁴, doch reicht die Verweisung auf einen Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung hierfür nicht

Die EG-Richtlinie zum Betriebsübergang gebietet eine solche Auslegung nicht, da ihr Art. 3 I durchaus einen Abbruch der Dynamik zulässt35. Auf der anderen Seite enthält sie aber auch keine Vorgaben für mögliche vertragliche Gestaltungen und damit auch kein Verbot³⁶. Außerdem lässt sie in ihrem Art. 8 bessere Regelungen zu Gunsten der übergehenden Arbeitnehmer zu, die nicht generell an der ungeschriebenen EG-rechtlichen Garantie der negativen Koalitionsfreiheit scheitern können: Nicht anders als im Bereich der Diskriminierungsverbote, die sich seit der Helm/ Mangold-Entscheidung³⁷ gleichfalls im primären Gemeinschaftsrecht wieder finden³⁸, ist die Konkretisierung und Einschränkung Sache des Verordnungs- und Richtliniengebers auf EG-Ebene.

6. Weitere Zweifelsfragen

Sind die Tarifverträge einer Branche in Bezug genommen, gehört dazu auch ein neuer Firmentarif³⁹. Dies ist überall dort einleuchtend, wo sich ein Verband auflöst und deshalb nur noch Unternehmenstarife möglich sind, doch gilt es auch dann, wenn eine weiterbestehende Regelung auf Branchenebene von einem Firmentarif durchbrochen wird, der zeitlich befristet ein betriebliches Bündnis für Arbeit schafft. Derselbe Effekt tritt im Übrigen auch dann ein, wenn ein firmenbezogener Verbandstarif geschlossen wird.

Erstreckt sich die Verweisung auch auf einen Firmentarif, kann die Situation eintreten, dass diese arbeitsvertragliche Klausel mit einer Bindung des Arbeitnehmers an den Verbandstarif kollidiert, die sich aus der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der Gewerkschaft oder aus einer Allgemeinverbindlicherklärung ergibt. Das BAG hat hier einen Fall von Tarifkonkurrenz angenommen⁴⁰, was insoweit erstaunt, als der in Bezug genommene Firmentarif ja nicht normativ, das heißt unmittelbar und zwingend, sondern nur wie eine Vertragsbestimmung gilt. Die fragliche Entscheidung des 4. Senats steht außerdem in Widerspruch zu früheren Urteilen des 10. Senats⁴¹, der in einer solchen Konstellation zu Recht das Günstigkeitsprinzip des § 4 III TVG anwandte⁴². Die möglicherweise im Hintergrund stehende Er-

BAG (4. 9. 1996), NZA 1997, 271.

BAG (30. 8. 2000), NZA 2001, 510, bestätigt durch BAG (25. 10.

- 2000), NZA 2002, 100, (102). So ausdr. auch BAG, NZA 1997, 271. BAG (14. 12. 2005), NZA 2006, 607. Dort findet sich (Tz. 22) auch eine ausdrückliche Distanzierung von der "Lückentheorie". Zu dieser Entscheidung s. auch Klebeck, NZA 2006, 15 ff.; Thüsing, NZA 2006,
- BAG, NZA 2002, 634 = DB 2002, 1005 m. krit. Anm. Bayreuther; BAG (19. 2. 2003), NZA 2003, 1207.

- BAG, NZA 2002, 100 (103). BAG (13. 11. 2002), NZA 2003, 1039; BAG (1. 12. 2004), NZA
- S. etwa neben Bayreuther, DB 2002, 1005; Annuß, AuR 2002, 362; Däubler, RdA 2002, 303 (305) und ders., Das ArbeitsR I, 16. Aufl. (2006), Rdnrn. 229 f.; Thüsing/Lambrich, RdA 2002, 193; Kempen/ Zachert-Stein, § 3 Rdnrn. 186 ff.; Wulff, AiB 2004, 293 Thüsing/Lambrich, RdA 2002, 193 (199).

Thüsing, NZA 2006, 473. Das BAG (NZA 2006, 607 [610]) spricht von einer "wohlwollenden Auslegung" zu Gunsten des Klauselverwen-

BAG, NZA 2006, 607 = DB 2006, 1322.

So auch BAG, NZA 2006, 607. Formulierungsvorschläge bei Giesen, NZA 2006, 625 (629).

EuGH, NZA 2006, 376 - Werhof. Buschmann, AuR 2006, 204; Thüsing, NZA 2006, 473.

EuGH, NZA 2005, 1345.

Dazu Preis/Bender, NZA 2005, 1321; Schiek, AuR 2006, 145. Däubler (o. Fußn. 30), Rdnr. 229 e. BAG (23. 3. 2005), NZA 2005, 1003. BAG (22. 9. 1993), NZA 1994, 667; BAG, (26. 1. 1994), NZA 1994,

Krit. auch Thüsing, NZA 2005, 1280.

wägung, bei einer anderen Entscheidung wären lediglich die Nichtorganisierten in den Genuss des fortgeltenden Verbandstarifs gekommen, kann nicht überzeugen: Da der Arbeitgeber die Gewerkschaftsmitgliedschaft einzelner Bewerber und Arbeitnehmer in der Regel nicht kennt, wird mit allen gleichermaßen eine Bezugnahmeklausel vereinbart. Diese hat - wie derselbe Senat entschieden hat⁴³ - konstitutiven Charakter, gewährt also dieselben Rechte auch den Organisierten.

Ist im Einzelfall unklar, welcher von zwei in Betracht kommenden Tarifverträgen in Bezug genommen ist, muss im Wege der Auslegung eine Klärung versucht werden. Gelingt dies nicht, gilt nach § 305 c II BGB die für den Arbeitnehmer günstigere Alternative⁴⁴.

7. Übergangsprobleme

Die veränderte Handhabung von Bezugnahmeklauseln⁴⁵ wirft das Problem auf, wie mit Abmachungen zu verfahren ist, die nach dem 31. 12. 2001 im Vertrauen auf die abweichende bisherige Rechtsprechung getroffen wurden. Da die "Ankündigungsentscheidung" des BAG⁴⁶ am 1. 1. 2002 einen "Schnitt" machen will, wird von diesem Zeitpunkt an kein Vertrauensschutz mehr gewährt⁴⁷. Dies lässt sich mit dem Argument rechtfertigen, dass die bisherige Rechtsprechung so heftigen Angriffen ausgesetzt war, dass sich kein anzuerkennendes Vertrauen bilden konnte. Selbst in Bezug auf ein förmliches Gesetz, nämlich § 14 III TzBfG, hat der 7. Senat vor kurzem entschieden, dass angesichts der in der Literatur erhobenen europarechtlichen Bedenken auch nach nationalem Recht kein Vertrauensschutz zu gewähren sei48. Richterrecht kann schwerlich mehr Vertrauen beanspruchen als vom Parlament beschlossene und im Bundesgesetzblatt veröffentlichte Gesetze. Auf die rechtsquellentheoretische Frage, dass "gewichtige Stimmen" in der Literatur hier gewissermaßen die Qualität einer (negativen) Rechtsquelle erlangen, kann hier nicht eingegangen werden49.

III. Salvatorische Klausel

Salvatorische Klauseln wollen - wie ihr Name sagt - retten, was zu retten ist. So wird etwa bestimmt, für den Fall der Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen solle eine Regelung gelten, durch die der ursprüngliche juristische und wirtschaftliche Zweck erreicht bzw. am ehesten erreicht werden

Im AGB-Recht haben derartige Klauseln prima facie keinen Anwendungsbereich. § 306 II BGB schließt die geltungserhaltende Reduktion aus; die unwirksame Klausel fällt weg oder wird durch dispositives Recht ersetzt⁵¹. Eine Zurückführung auf das gerade noch Zulässige würde dem Verwender die Möglichkeit eröffnen, erst einmal eigene Interessen rücksichtslos in die Vertragsformulierung eingehen zu lassen, ohne dabei selbst bei "Gegenwehr" ein nennenswertes Risiko einzugehen. Mit Rücksicht auf den Dauercharakter des Arbeitsverhältnisses wurde erwogen, Ausnahmen von diesem Alles-oder-nichts-Prinzip zuzulassen⁵², die sich insbesondere bei Rückzahlungsklauseln anbieten könnten. Nach anfänglichem Zögern53 hat das BAG jedoch am kategorischen Verbot festgehalten54.

Das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion kann sein Ziel nur erreichen, wenn es zwingenden Charakter hat. Eine salvatorische Klausel, die seine Wirkung abmildern oder aufheben würde, ist daher unwirksam⁵⁵. Das BAG begnügt sich allerdings nicht mit dieser Feststellung, sondern hält die

Klausel noch aus zwei weiteren Gründen für unwirksam. Der erste ist einleuchtend und liegt im Transparenzprinzip: Für den Arbeitnehmer wäre nicht durchschaubar, was auf ihn zukommt⁵⁶. Die zweite Erwägung überzeugt dagegen nicht: Es soll außerdem noch ein Verstoß gegen § 307 I 1, II Nr. 1 BGB vorliegen, was schwer nachvollziehbar ist, wenn man daran denkt, dass es ja gerade um eine "noch angemessene", also diesen Vorschriften Rechnung tragende Auffanglösung gehen soll.

Die Problematik der salvatorischen Klausel ist damit allerdings noch keineswegs erschöpft. Führt die Unwirksamkeit einer Regelung dazu, dass die verbliebenen Vertragsbestimmungen "keine angemessene, den typischen Interessen der Vertragsparteien Rechnung tragende Lösung" darstellen, findet eine so genannte ergänzende Vertragsauslegung statt⁵⁷. Diese ist beispielsweise unabdingbar, wenn die vereinbarten Regelungen über die Arbeitszeit intransparent sind oder mehr als 25% des Arbeitsquantums zur Disposition des Arbeitgebers stellen: Hier muss geklärt werden, in welchem Umfang Arbeit geschuldet ist⁵⁸. Dasselbe gilt dann, wenn vor der Schuldrechtsmodernisierung vereinbarte Klauseln insbesondere aus formalen Gründen unwirksam geworden sind: Da die Vertragsparteien im Jahre 1995 oder im Jahre 2000 nicht voraussehen konnten, dass die Widerrufsgründe in Bezug auf eine Arbeitgeberleistung im Arbeitsvertrag selbst festgehalten werden müssen, wird danach gefragt, welche Regelung sie in Kenntnis der neuen Rechtslage getroffen hätten⁵⁹. Im Einzelfall kann die ergänzende Vertragsauslegung zu ähnlichen Ergebnissen wie eine geltungserhaltende Reduktion führen, doch ist dies selbstredend nicht ihr Anspruch.

Welche Bedeutung die salvatorische Klausel in diesem Zusammenhang gewinnen kann, ist bislang im Arbeitsrecht kaum erörtert. Das BAG hat sich im Arbeitszeitfall mit der salomonischen Formulierung begnügt, die ergänzende Vertragsauslegung entspreche im Ausgangspunkt der (im Sachverhalt mitgeteilten) salvatorischen Klausel⁶⁰. In der weiteren Argumentation spielte sie dann allerdings keine Rolle mehr. Das Gericht hob insbesondere darauf ab, mit wie vielen Wochenstunden das Arbeitsverhältnis bisher durchgeführt worden war; dies gäbe am ehesten Aufschluss über das von den Parteien wirklich Gewollte⁶¹. Im Widerrufsfall wurde entscheidend auf die beiderseitigen Interessen und damit letztlich darauf abgestellt, wie sich vernünftige Vertragspartner verhalten hätten: Der Arbeitgeber hätte sich jedenfalls für den Fall von Verlusten einen Widerruf vorbehalten, worauf sich der Arbeitnehmer seinerseits redlicher-

44

BAG, NZA 2002, 634; BAG, NZA 2003, 1207 (1209).

⁴⁵

BAG, NZA 2002, 634; BAG, NZA 2003, 1207 (1209). Schrader, BB 2006, 716. BAG, NZA 2005, 1111; Hunold, NZA-RR 2006, 113 (114). BAG, NZA 2006, 607, krit. Giesen, NZA 2006, 625 (629). BAG, NZA 2006, 607. Ebenso schon die Einschätzung auf Grund der Presseerklärung bei Bauer/Haußmann, DB 2005, 2815; Klebeck, NZA 2006, 307, 1207, 2006, 20; etwas anders *Hunold*, NZA-RR 2006, 113 (116). *BAG* (26. 4, 2006), NZA 2006, 1162.

Einige Überlegungen bei Däubler (o. Fußn. 30), Rdnrn. 13 ff. So in sinngemäßer Formulierung die Vertragsklausel in BAG (7. 12. So in singemaker Formulierung die Vertragsklausel in BAG (7. 12. 2005), NZA 2006, 423 (424).
BAG, NZA 2004, 727 (734); Däubler/Dorndorf, § 306 Rdnrn. 19 ff.
Hromadka, NJW 2002, 2523 (2529).
BAG (4. 3. 2004), NZA 2004, 727 (734).
BAG NZA 2005, 1111 (1115).
BAG, NZA 2005, 1111 (1115); Däubler/Dorndorf (o. Fußn. 3), § 306

Rdnr. 26. BAG, NZA 2005, 1111 (1115).

BAG, NZA 2005, 1111 (1115). BAG, NZA 2006, 423 (428).

BAG, NZA 2005, 465 (468). BAG, NZA 2006, 423 (428). BAG, NZA 2006, 423 (428).

weise hätte einlassen müssen⁶². Der Rückgriff auf derartige objektive Größen erscheint in der Tat sinnvoller als das Arbeiten mit der salvatorischen Klausel: Diese würde - schematisch angewandt - dazu führen, gerade dem Interesse besonders stark Rechnung zu tragen, dessen übermäßige Berücksichtigung die Unwirksamkeit der fraglichen Klausel zur Folge hatte. Damit wäre der Sinn einer ergänzenden Vertragsauslegung verfehlt, die weder dem Verwender drei Viertel der "Beute" sichern noch das Vertragsgefüge völlig einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers verschieben darf⁶³. Stattdessen wäre im Ergebnis die geltungserhaltende Reduktion wieder hergestellt.

IV. Schriftformklauseln

Für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags die Schriftform zu vereinbaren, ist nur in ausgehandelten Verträgen unproblematisch. Eine spätere Abmachung, die mündlich oder konkludent erfolgt, wird gleichwohl als wirksam angesehen, weil man unterstellt, dass die Beteiligten von der Schriftformklausel abweichen wollten⁶⁴. Auch eine vertragsergänzende Betriebsübung kann entstehen⁶⁵. Problematischer ist demgegenüber die so genannte doppelte Schriftformklausel, die ihre mündliche oder konkludente Durchbrechung ausdrücklich ausschließt. Das BAG hat eine entsprechende Abmachung gebilligt und deshalb auch einer Betriebsübung die rechtliche Anerkennung versagt⁶⁶.

Die Dinge stellen sich völlig anders dar, sobald man in den Anwendungsbereich des AGB-Rechts gerät, sich also mit dem heutigen Normalfall eines Arbeitsvertrags befasst⁶⁷. Nach dem vertraglich nicht abdingbaren § 305 b BGB gehen Individualabreden den AGB vor⁶⁸. Dabei spielt es keine Rolle, auf welchem Wege sie zu Stande kamen; auch konkludentes Verhalten und Schweigen (z. B. auf ein Bestätigungsschreiben) können genügen⁶⁹. Weiter ist nicht erforderlich, dass die Bedingungen "ausgehandelt" waren; die Rücksichtnahme auf den Einzelfall genügt70.

Eine generelle Schriftformklausel führt unter diesen Umständen in die Irre; der Adressat kann nicht erkennen, dass ihm immer der Ausweg des § 305 b BGB bleibt. Aus diesem Grunde hält der BGH in ständiger Rechtsprechung die Schriftformklausel nach § 307 I BGB für unwirksam⁷¹, und das arbeitsrechtliche Schrifttum hat sich dem mit Recht angeschlossen⁷². Dies wird auch auf die doppelte Schriftformklausel erstreckt⁷³. Die Klausel für alle die Fälle aufrecht zu erhalten, in denen es nicht um eine Individualabrede geht, wäre nichts anderes als ein klassischer Anwendungsfall der geltungserhaltenden Reduktion, die nach § 306 II BGB ausgeschlossen ist74.

Denkbar wäre, eine neu formulierte Schriftformklausel von vorne herein auf einen nicht unter § 305 b BGB fallenden Tatbestand, konkret: auf die Betriebsübung zu beschränken⁷⁵. In Bezug auf eine konkrete Leistung kann der Arbeitgeber in der Tat einen Vorbehalt des Inhalts erklären, dass für die Zukunft nicht mit Entsprechendem gerechnet werden könne⁷⁶. Ob er dies allerdings auch für alle denkbaren künftigen Leistungen als "Generalvorbehalt" könnte, erscheint zweifelhaft, da es auf die Abschaffung des Rechtsinstituts "Betriebsübung" in der fraglichen Einheit hinauslaufen würde. Dasselbe würde aber eintreten, wollte man für eine Ergänzung des Arbeitsvertrags im Wege der Betriebsübung doppelte Schriftform vorsehen. Soll wirklich zehn Jahre nach Abschluss des Arbeitsvertrags definitiv kein Anspruch aus einer Betriebsübung entstehen können, nur weil "damals" eine entsprechende Klausel vereinbart wurde? Auch könnte

man Bedenken aus § 307 I BGB haben, weil nur für Betriebsübungen, die typischerweise die Arbeitnehmerseite begünstigen, ein De-facto-Verbot ausgesprochen wird. Wo läge das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, bestehende Arbeitsverhältnisse nur mit Hilfe (konzertierter) Individualabmachungen ergänzen oder abändern zu können? Die bisweilen angestellte Überlegung, unbedachtes Verhalten nachgeordneter Instanzen zu verhindern, wäre keine ausreichende Rechtfertigung, weil auf diese Weise organisatorische Risiken auf den Arbeitnehmer verlagert würden, die in der Sphäre des Arbeitgebers angesiedelt sind.

Das AGB-Recht kennt noch eine weitere Besonderheit. Nach § 309 Nr. 13 BGB kann für Erklärungen des Kunden bzw. des Arbeitnehmers keine strengere Form als die Schriftform verlangt werden; auch besondere Zugangserfordernisse sind ausgeschlossen. Damit kollidiert die verbreitete Konstruktion zweistufiger Ausschlussfristen, bei denen der Arbeitnehmer seine Ansprüche nur dann behält, wenn er nach erfolgter Ablehnung durch den Arbeitgeber Klage erhebt. Die herrschende Meinung hat dies als Verstoß gegen § 309 Nr. 13 qualifiziert⁷⁷, doch hat sich das *BAG* anders entschieden. Die angemessene Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 IV 2 Halbs. 1 BGB) verlange die Zulassung einer solchen Gestaltung; sie diene "seit langem der im Arbeitsleben anerkannten besonders gebotenen raschen Klärung von Ansprüchen und der Bereinigung offener Streitpunkte."78 Dem Hinweis auf das Bedürfnis nach "rascher Klärung" wird man kaum widersprechen können, doch hat das BAG nicht bedacht, dass es einem Arbeitnehmer sehr viel schwerer fällt als einem gewöhnlichen Verbraucher, während weiter bestehenden Arbeitsverhältnisses Klage zu erheben. Der Gang zum Gericht kann als eine Illoyalität gewertet werden, die Beförderungschancen zunichte macht, ja vielleicht sogar den Arbeitsplatz gefährdet⁷⁹. Selbst wenn im konkreten Fall keine solchen Sanktionen drohen - schon die abstrakte Befürchtung belastet den Arbeitnehmer mit einem Handikap, das beispielsweise ein Konsument nicht hat: Karstadt wird kein Hausverbot erteilen, auch wenn die fragliche Person ein für das Unternehmen unangenehmes Verfahren in Gang gesetzt hat. "Besonderheiten des Arbeitsrechts" sprechen deshalb dafür, die Kontrolldichte nicht zurückzunehmen, sondern sie im Gegenteil zu verstärken: Die zweite Stufe müsste erst recht für unzulässig erklärt werden.

hr. J. Hromadka, DB 2004, 1261 (1264); Gotthardt, ArbeitsR nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. (2003), Rdnr. 253; vgl. auch bereits Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im ArbeitsR, 1993, S. 407 ff. BGH, NJW 1985, 320 (322); Hromadka, DB 2004, 1261 (1264); Gotthardt (0. Fußn. 72), Rdnr. 253.

S. oben III.

Dafür *Hromadka*, DB 2004, 1265. So *BAG*, (12. 1. 1994), NZA 1994, 694.

Nachw. bei Däubler/Dorndorf (o. Fußn. 3), § 309 Nr. 13 Rdnr. 6.

BAG, NZA 2005, 1111 (1113).

BAG (12. 1. 2005), NZA 2005, 465 (468). So BGHZ 137, 153 (157) = NJW 1998, 450; Däubler/Dorndorf (o. So BGHZ 157, 133 (137) = NJW 1998, 430; Baubien Bornaton Fußn. 3), § 306 Rdnr. 25.

Hromadka/Maschmann, ArbeitsR I, 2. Aufl. (2002), Rdnrn. 177 ff. BAG (24. 6. 2003), NZA 2003, 1145 (1147).

BAG, NZA 2003, 1145 (1147).

BAG, NZA 2003, 1145 (1147).

Däubler/Dorndorf (o. Fußn. 3), Rdnr. 60; BAG, NZA 2005, 1111; Hunold, NZA-RR 2006, 113 (114).

BAG, NZA 2003, 1145 (1147).

BGH, NJW 1986, 1807; BGH, NJW 1995, 1494 (1496).

Däubler/Dorndorf (o. Fußn. 3), § 305 b Rdnr. 4 m. w. Nachw.

BGH, NJW 1986, 3131; BGH, NJW 1995, 1488; BGH, NJW 2001, 292; ebenso Palandt/Heinrichs, BGB, 65. Aufl. (2006), § 305 b Rd-

Zutr. Hromadka, RdA 1992, 235 (246): "Niemand stellt gern durch .vermeidbare Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber sein Arbeitsverhältnis in Frage".

V. Arbeitsvertragliche Altersgrenze

Die Festlegung einer Altersgrenze stellt nach der neueren Rechtsprechung des BAG eine Befristung dar⁸⁰. Anders als die zeitliche Begrenzung einzelner Arbeitsbedingungen wie z. B. einer Erhöhung der Wochenstundenzahl⁸¹ unterliegt sie nicht der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB82. Rechtfertigen lässt sich dies jedenfalls mit der Erwägung, dass die §§ 14 ff. TzBfG eine Sonderregelung darstellen. Inhaltlich ergeben sich bislang allerdings keine sichtbaren Unterschiede; bei der Befristungskontrolle wie auch im Rahmen des § 307 I BGB geht es gleichermaßen um eine angemessene Abwägung der beiderseitigen Interessen. Das BAG hat die einzelvertragliche Altersgrenze deshalb nur für den Fall gerechtfertigt, dass der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss die Möglichkeit besaß, im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses eine gesetzliche Altersrente zu erwerben oder diese bereits erworben hatte83.

Spezifisch AGB-rechtlichen Charakter besitzt lediglich die beifallswerte Aussage, dass es sich bei der vertraglichen Festlegung einer Altersgrenze nicht per se um eine überraschende Klausel i. S. des § 305 c I BGB handelt⁸⁴. In der Tat muss man mit einer solchen Regelung rechnen, so dass § 305 c I BGB nur dann in Betracht kommt, wenn die entsprechende Abmachung unter falscher oder irreführender Überschrift im Vertragstext "versteckt" wurde. Die eigentliche Problematik, die uns voraussichtlich in der Zukunft beschäftigen wird, liegt darin, dass es sich um eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters handeln könnte. Insoweit sei auf den nachfolgenden Beitrag von Kamanabrou verwiesen.

82

83

BAG, NZA 2006, 37. BAG, NZA 2006, 37 (39) Rdnr. 22.

Von Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou, Bielefeld

Vertragsgestaltung und Antidiskriminierung

I. Einführung

Das AGG, das am 18. 8. 2006 in Kraft getreten ist, wird auf die Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht erhebliche Auswirkungen haben. Dabei stellen sich vertragsgestalterische Aufgaben im Zusammenhang mit dem Antidiskriminierungsrecht in zwei ganz unterschiedlichen Bereichen. Zum einen geht es um die individual- oder kollektivvertragliche Gestaltung des Inhalts von Arbeitsverhältnissen. Hier stellen sich z.B. Fragen der benachteiligungsfreien Gestaltung von Entgeltsystemen, Urlaubsregelungen und der Arbeitszeit. Zum anderen kann das benachteiligungsfreie Verhalten im Betrieb Gegenstand einer Betriebsvereinbarung und damit Gegenstand gestalterischer Überlegungen sein.

II. Betriebsvereinbarungen über benachteiligungsfreies Verhalten im Betrieb

1. Vereinbarungen über benachteiligungsfreies Verhalten und AGG

Vereinbarungen über benachteiligungsfreies Verhalten im Betrieb existieren bereits in der betrieblichen Praxis. Solche Vereinbarungen wurden z.B. bei Ford, Jenoptik, Preussag, Thyssen, Vogt & Müller und VW geschlossen¹. Sie hängen vor allem mit der in § 3 III, IV AGG geregelten Benachteiligungsform der Belästigung zusammen. Belästigungen sind neben der unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung eine dritte Form der Benachteiligung im Sinne des AGG, wobei weiter nach sexuellen und sonstigen Belästigungen unterschieden wird. Kurz gefasst geht es bei Belästigungen um ein unerwünschtes Verhalten in Zusammenhang mit einem verpönten Merkmal, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Bei der sexuellen Belästigung ist das zusätzliche Erfordernis des feindlichen Umfelds nicht erforderlich.

Betriebsvereinbarungen über benachteiligungsfreies Verhalten können aus der Arbeitgeberperspektive in zweierlei Hinsicht von Nutzen sein. Zum einen bieten sie die Möglichkeit, Betriebsrat und Belegschaft mit in die Verantwortung für ein benachteiligungsfreies Umfeld einzubinden. Nicht nur der Arbeitgeber hat für benachteiligungsfreies Verhalten im Betrieb zu sorgen, auch die Belegschaft und die Arbeitnehmervertretungen sind hier in der Pflicht, wie sich aus § 17 I AGG ergibt. Nach dieser Vorschrift sind Beschäftigte und ihre Vertretungen aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Gesetzesziels mitzuwirken. Eine Betriebsvereinbarung über benachteiligungsfreies Verhalten zeigt, dass nicht einem Verpflichteten eine Gruppe von ausschließlich Berechtigten gegenübersteht, sondern das Benachteiligungsverbot alle Personen im Betrieb verpflichtet.

Darüber hinaus kann eine solche Betriebsvereinbarung dazu dienen, Pflichten aus dem AGG zu erfüllen. Nach § 12 AGG muss der Arbeitgeber die Beschäftigten vor Benachteiligungen schützen und bestehende Benachteiligungen unterbinden, auch soll er in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass sie unterbleiben. Ein solcher Hinweis kann über eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Zwingend erforderlich ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht. Nach § 12 II 2 AGG gilt es als Erfüllung der Pflichten nach Abs. 1, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen geschult hat. Der im vorletzten Entwurf noch enthaltene Zusatz "es sei denn, dass er weitere zumutbare und erforderliche Maßnahmen schuldhaft unterlassen hat", wurde - was zu begrüßen ist - gestrichen. Auch wenn aber nach dem AGG die Schulung der Mitarbeiter ausreichend ist, kann der Arbeitgeber mit einer Betriebsvereinbarung zu benachtei-

BAG (14. 8. 2002), NZA 2003, 1397 = DB 2003, 394. Zur Entwicklung der Rechtsprechung s. Däubler, in: Kittner/Däubler/Zwanziger, KündigungsschutzR, 6. Aufl. (2004), § 21 TzBfG Rdnr. 37. S. den Fall BAG (27. 7. 2005), NZA 2006, 40. BAG NZA 2006, 37 (40) Rdnr. 32.

Ford: Betriebsvereinbarung Gemeinsame Erklärung zur Chancen-gleichheit, gültig ab 1. 1. 1998; Jenoptik: Gleichbehandlung und part-nerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, gültig ab 15. 9. 2000; Preussag: Allgemeine Grundsätze für die Behandlung aller Betriebsan-gehörigen, gültig ab 1. 8. 1994; Thyssen: Förderung der Gleichbe-handlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder, gültig ab 1. 6. 1996; Vogt & Müller: Schutz vor Diskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung gültig ab 30. 11. 2001; VW: Part-Förderung der Gleichbehandlung, gültig ab 30. 11. 2001; VW: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, gültig ab 1. 7. 1996; alle abrufbar unter http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-FB136 BB3/internet/style.xsl/view_6681.htm, zuletzt abgerufen am 13. 11. 2006.