

AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen

von
Prof. Dr. Martin Henssler, Dr. Wilhelm Moll

1. Auflage

AGB-Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen – Henssler / Moll

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Arbeitsgerichtliches Verfahren



Verlag C.H. Beck München 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 406 61328 9

nachteiligung des Arbeitnehmers gegeben ist. Trägt der Arbeitnehmer nur den Anteil der Steuern für den geldwerten Vorteil der privaten Nutzung, kann eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, bei ordentlicher Eigenkündigung den Leasingvertrag über einen ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Dienstwagen zu übernehmen, unwirksam sein, da sie die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers einschränkt und das mit der Kündigungsfreiheit verbundene Betriebsrisiko hinsichtlich der Verwendbarkeit des Dienstwagens dem Arbeitnehmer aufbürdet (ArbG Chemnitz v. 2. 2. 2006 – 11 Ca 4455/05, juris).

In der Regel dürfte in Allgemeinen Geschäftsbedingungen allerdings die Verpflichtung zur Übernahme eines Leasingvertrages nicht wirksam vereinbart werden können, wenn die Eigenkündigung des Arbeitnehmers der Anknüpfungspunkt für seine Verpflichtung zur Übernahme des Vertrages ist. Die vom LAG Hessen entschiedene Fallkonstellation wird wohl eher die Ausnahme darstellen. Nach einer Entscheidung des 9. Senats des BAG (Urt. v. 9. 9. 2003 – 9 AZR 574/02, NZA 2004, 484) ist eine Vertragsklausel unwirksam, die den Arbeitnehmer verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen ihm zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagen zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die anfallenden Raten in einem Einmalbetrag zu zahlen. Dies gilt selbst dann, wenn dem Arbeitnehmer die Option eröffnet wird, das Fahrzeug zu übernehmen, und auch für den Fall, dass der Arbeitgeber mit der Bestellung von Sonderausstattungen, für die bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Eigenkündigung der Eigenanteil an Leasingraten in einer Summe gezahlt werden soll, lediglich einem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen hat (LAG Berlin-Brandenburg v. 5. 12. 2007 – 21 Sa 1770/07, juris; ArbG München v. 10. 5. 2007 – 30 Ca 16717/06, juris). Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 9. 9. 2003 ausdrücklich offen gelassen, ob eine solche Klausel das aus § 622 Abs. 6 BGB abgeleitete Verbot der einseitigen Kündigungserzwernis verletzt (vgl. hierzu BAG v. 9. 11. 1994 – 10 AZR 62/94, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 81). Dies wäre wohl jedenfalls dann zu bejahen, wenn wie in dem vom BAG entschiedenen Fall dem Arbeitnehmer die Verpflichtung aufgebürdet wird, die Leasingraten in Form einer Einmalzahlung zu leisten. In Anbetracht einer solchen möglicherweise recht hohen finanziellen Belastung könnte der Arbeitnehmer von einer Kündigung absehen.

Erkrankt der Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber auch ohne Widerrufsklausel nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes den Dienstwagen herausverlangen (LAG Köln v. 22. 6. 2001 – 11 (6) Sa 391/01, NZA-RR 2001, 523; LAG Baden-Württemberg v. 27. 7. 2009 – 15 Sa 25/09, DB 2009, 2050). Die arbeitsvertraglich vereinbarte Überlassung

eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ist als Sachbezug Teil des Arbeitsentgeltes, weshalb der Überlassungsanspruch grundsätzlich mit dem Entgeltanspruch erlischt, etwa nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruchs. Denkbar erscheint es, für den Fall einer Erkrankung des Arbeitnehmers formularvertraglich eine Rückgabepflicht für einen früheren Zeitpunkt zu vereinbaren. Es kann dem Arbeitgeber nicht verwehrt werden, die Privatnutzung des Arbeitnehmers an eine dienstliche Nutzung zu koppeln. Auch für den Fall einer zulässigen Freistellung des Arbeitnehmers – etwa nach Ausspruch einer Kündigung – können daher Rückgabepflichten formularvertraglich vereinbart werden.

2. Zusammenfassung

Der Entzug der Privatnutzung von Dienstwagen kommt nur bei sachlichen Gründen i. S.v. § 308 Nr. 4 BGB unter Berücksichtigung von § 310 Abs. 4 S. 2 BGB in Betracht. Ein solcher Sachgrund kann insbesondere die Einstellung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer sein. Der Widerrufsgrund muss in der Vereinbarung angegeben werden. Ob eine Übernahme von Leasingkosten durch den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtswirksam geregelt werden kann, hängt maßgeblich von den Einzelumständen ab.

3. Klauselvorschlag

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen, Typ (...), Marke (...), zur Verfügung. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Dienstwagen auch zu Privatfahrten zu benutzen. Die Betriebs- und Unterhaltungskosten des Wagens trägt der Arbeitgeber. Die Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung stellt einen geldwerten Vorteil dar, dessen Versteuerung der Arbeitnehmer zu tragen hat.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Dienstwagen stets betriebsbereit und verkehrssicher zu halten und die notwendigen Wartungsarbeiten, Reparaturen und Inspektionen regelmäßig durchzuführen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Überlassung des Dienstwagens nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers zu widerrufen,

- wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer berechtigterweise von der Arbeitsleistung frei stellt,
- im Fall einer über x Wochen hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers,
- wenn im Zusammenhang mit den dem Arbeitnehmer übertragenen arbeitsvertraglichen Aufgaben keine regelmäßigen Dienstfahrten mehr anfallen,

- im Fall der vertragswidrigen Nutzung des Fahrzeugs,
- im Fall der nichtpfleglichen Behandlung des Fahrzeugs,
- wenn der Jahresgewinn nicht mindestens ... € beträgt.

Der Widerruf kann im Übrigen aus sonstigen organisatorischen, verhaltensbedingten oder wirtschaftlichen Gründen erfolgen.

Ein Zurückbehaltungsrecht sowie ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nutzungsausfall oder Schadensersatz wegen des Wegfalls der Privatnutzungsmöglichkeit bestehen nicht.

Beispiel einer Haftungsregelung bei der Nutzung eines PKW

Bei Fahrten mit dem Dienstfahrzeug haftet der Arbeitnehmer für Schäden, die er vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht, allein. Sind die Schäden durch die vom Arbeitgeber unterhaltene Vollkaskoversicherung gedeckt, haftet der Arbeitnehmer in der Höhe der Selbstbeteiligung. Er hat ebenfalls denjenigen Schaden zu tragen, der dem Arbeitgeber durch Verlust oder durch Herabstufung des Schadensfreiheitsrabatts entsteht. Bei mit mittlerer Fahrlässigkeit verursachten Schäden haftet der Arbeitnehmer anteilmäßig.

Bei Schäden oder Wertminderungen am Fahrzeug, die während der privaten Nutzung des Dienstfahrzeugs entstehen, haftet er für jedes Verschulden uneingeschränkt.

4. Rechtsprechung und Literatur (Auswahl)

- BAG v. 13. 4. 2010 – 9 AZR 113/09, NZA-RR 2010, 457
- BAG v. 19. 12. 2006 – 9 AZR 294/06, NZA 2007, 809
- BAG v. 17. 9. 1998 – 8 AZR 791/96, juris
- BAG v. 9. 11. 1994 – 10 AZR 62/94, EzA § 112 BetrVG 1972 Nr. 81
- LAG Baden-Württemberg v. 27. 7. 2009 – 15 Sa 25/09, DB 2009, 2050
- LAG Berlin-Brandenburg v. 5. 12. 2007 – 21 Sa 1770/07, juris
- LAG Hessen v. 14. 10. 2005 – 12 Sa 2008/04, juris
- LAG Niedersachsen v. 17. 1. 2006 – 13 Sa 1176/05, NZA-RR 2006, 289
- LAG Köln v. 22. 6. 2001 – 11 (6) Sa 391/01, NZA-RR 2001, 523
- ArbG München v. 10. 5. 2007 – 30 Ca 16717/06, juris
- ArbG Chemnitz v. 2. 2. 2006 – 11 Ca 4455/05, juris

- *Abeln/Meier*, AuA 2005, 264
- *Becker-Schaffner*, DB 1993, 2078
- *Fischer*, FA 2003, 105
- *Hunold*, NZA 2010, 1276
- *Nägele*, Der Dienstwagen, 2. Aufl. 2008

XXV. Vorschriften für das außerdienstliche Verhalten

1. Erläuterungen

In der Vertragspraxis schlägt sich häufig das Interesse des Arbeitgebers nieder, auch das außerdienstliche Verhalten seiner Mitarbeiter in gewisser Weise zu beeinflussen. Der Arbeitgeber hat naturgemäß ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer, der seinen Betrieb auch nach Dienstschluss repräsentiert, durch sein Verhalten kein schlechtes Licht auf die Firma wirft. Aus Sicht des Arbeitnehmers gewinnen nach Dienstschluss der Schutz seiner Privatsphäre und das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit außerhalb des Unternehmens an Bedeutung. Insbesondere bei Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes, bei Mitarbeitern im kirchlichen Bereich oder auch bei Arbeitnehmern von Tendenzunternehmen besteht Regelungsbedarf, z. B. beim politischen Äußerungsverhalten, der Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen oder dem Auftreten in der Öffentlichkeit. **Im kirchlichen Bereich** dürfte die Regelungskompetenz betreffend das außerdienstliche Verhalten der Arbeitnehmer weiter gehen als bei Wirtschaftsunternehmen. Das **Bundesverfassungsgericht** hat entschieden, dass der kirchliche Arbeitgeber selbst entscheiden kann, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können (BVerfG v. 4. 6. 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, NJW 1986, 367). Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was „die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündung erfordert“, was „spezifisch kirchliche Aufgaben“ sind, was „Nähe“ zu ihnen bedeutet, welches die „wesentlichen Grundsätze der Glaubenslehre und Sittenlehre“ sind und was als Verstoß gegen diese anzusehen ist. Diese Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat der **Europäische Gerichtshof für Menschenrechte** jüngst im Grundsatz gebilligt, allerdings auch mit einigen Einschränkungen versehen. In zwei gegen die Bundesrepublik Deutschland geführten Beschwerdeverfahren hatten kirchliche Angestellte sich gegen ihre Kündigung wegen Ehebruchs gewehrt und in deren Bestätigung durch die Arbeitsgerichte eine Verletzung ihres Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens aus Art. 8 EMRK gesehen. Der EGMR unterstreicht den Schutz der Eigenständigkeit von Religionsgemeinschaften gegen unzulässige staatliche Einmischung und sieht ihr Selbstbestimmungsrecht auf europäischer Ebene als durch Art. 9 (Religionsfreiheit) i. V. m. Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit) gewährleistet an (EGMR v. 23. 9. 2010 – 425/03 – Obst und 1620/03 – Schüth, ArbuR 2010, 447). Gleichwohl verlangt er eine Abwägung dieses Selbstbestimmungsrechts mit den Rechten des Arbeitnehmers, die

durchaus auch zu dessen Gunsten ausfallen kann: In einem der beiden Verfahren kommt der EGMR zu dem Ergebnis, dass die Kündigung eines Organisten und Chorleiters wegen Ehebruchs angesichts seiner weder dem seelsorgerischen noch dem klerikalen Bereich zuzuordnenden Tätigkeit und seiner spezifischen Qualifikation, die es ihm fast unmöglich machte, eine neue Arbeit zu finden, nicht gerechtfertigt war. Eine sanktionsbewehrte Regelung des außerdienstlichen Verhaltens ist demnach selbst im kirchlichen Bereich nicht mehr ausnahmslos möglich. Vielmehr muss künftig zwischen Arbeitnehmern differenziert werden, die im Kernbereich kirchlicher Aufgaben tätig sind, und solchen, deren Tätigkeit nur einen geringen Bezug zur kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufweist.

In der freien Wirtschaft muss der Arbeitgeber auf eine sehr genaue Formulierung achten, um eine wirksame außerdienstliche Verhaltensklausel zu vereinbaren. Insbesondere pauschal formulierte Regelungen wie die der Pflicht zur „Wahrung der Interessen und Vorteile der Firma in jeder Hinsicht auch nach Dienstschluss“ dürften gegen § 305c Abs. 2 BGB oder § 307 Abs. 1 BGB verstoßen. *Preis* stellt zu Recht den Grundsatz auf, dass die Untersagung eines bestimmten Verhaltens in der Freizeit um so eher anzuerkennen ist, je höher das mit ihm verbundene Schadensrisiko ist, je gravierendere Konsequenzen ein hierbei hervorgerufener Schaden für dritte Personen mit sich bringt und je weniger der Betroffene entbehren muss, wenn er auf die untersagte Tätigkeit verzichtet (*Preis/Preis*, Arbeitsvertrag, 3. Aufl. 2009 II A 160 Rn. 20). Insbesondere im Sportbereich sind Klauseln, die die Privatlebensführung des Sportlers beeinflussen, an der Tagesordnung. In concreto sollen vor allem die Zuführung schädlicher Substanzen (Alkohol, Nikotin, Dopingmittel etc.), körperliche Belastungen (durch gefährliche Hobbys, Sport, Verzicht auf Nachtruhe) und ein „ausschweifendes“ Privatleben des Sportlers (Diskotheken- und Lokalbesuche) verhindert werden (Vgl. *Ittmann*, Pflichten des Sportlers im Arbeitsverhältnis 2004, S. 126 ff.).

Unwirksam dürften Verbote sein, die dem Arbeitnehmer **gefährliche Freizeitaktivitäten** völlig untersagen. Das Schrifttum hält derartige Verbote aufgrund der nur abstrakten Gefährdung der Leistungserbringung für grundsätzlich unzulässig (Vgl. *MünchArbR/Reichold*, 3. Aufl. 2009, § 49 Rn. 45f.). Eine Untersagung gefährlicher Sportarten wie etwa Paragliding, Drachenfliegen, Kickboxen oder auch Skifahren dürfte trotz Interesse des Arbeitgebers an körperlich gesunden und einsatzfähigen Arbeitnehmern eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB sein. Etwas anderes gilt bei Berufssportlern, da eine bewusste Gefährdung der eigenen Gesundheit in unmittelba-

dem Bezug zur Arbeitsleistung steht und damit untersagt werden kann (Daum, Außerdienstliche Verhaltenspflichten, 1969, S. 90; Imping, Die Stellung des Fußballspielers, 1995, S. 73; Kasko, Das arbeitsrechtliche Direktionsrecht und die arbeitsrechtliche Treuepflicht im Berufssport, 1983, S. 153; Adomeit, SAE 1989, 159). Unabhängig davon sind verhältnismäßige Regelungen, die der Sicherung der Arbeitskraft dienen, zulässig. Das gilt etwa für Verbote für Kraftfahrer, kurz vor Fahrtantritt Alkohol zu sich zu nehmen.

2. Zusammenfassung

Bei allen Berufsgruppen gilt: Eingriffe in die Privatsphäre des Arbeitnehmers sind generell unzulässig. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht bietet hier umfassenden Schutz (ErfK/Preis, 10. Aufl. 2010, § 611 BGB Rn. 730 f.). Es verhindert insbesondere die Durchsetzung rein materieller Interessen des Arbeitgebers (Jarass/Pieroth, 9. Aufl. 2007, Art. 2 GG Rn. 36). Der Bereich sexueller Lebensplanung ist einer arbeitsvertraglichen Reglementierung generell entzogen (ErfK/Schmidt, 10. Aufl. 2010, Art. 2 GG Rn. 81.). Bei allen Klauseln hat die Grenzziehung zwischen wirksamer Arbeitsvertragsgestaltung und unwirksamer Klausel anhand des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG) zu erfolgen.

Praxishinweis:

Verhaltensklauseln sind sehr präzise zu formulieren und dürfen nicht unverhältnismäßig in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifen.

3. Beispiel einer formularvertraglichen Regelung

Der Fahrer darf 8 Stunden vor Fahrtantritt keinen Alkohol zu sich nehmen.

4. Rechtsprechung und Literatur (Auswahl)

- EGMR v. 23. 9. 2010 – 425/03 – Obst und 1620/03 – Schüth, ArbuR 2010, 447
- BVerfG v. 4. 6. 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, NJW 1986, 367
- Kollo/Deinert, ArbuR 2006, 177

XXVI. Salvatorische Klauseln

1. Erläuterungen

Salvatorische Klauseln haben regelmäßig einen zweifachen Inhalt. Zum einen wird die Wirksamkeit des übrigen Vertragsinhalts im Fall der Unwirksamkeit einer einzelnen Klausel geregelt. Zum anderen wird vereinbart, dass an die Stelle einer unwirksamen Regelung eine Bestimmung treten soll, die die Parteien vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit bedacht hätten.

Der erstgenannte Fall einer Anordnung der **Wirksamkeit des Vertrags im Übrigen** als Abweichung von § 139 BGB entspricht der ohnehin herrschenden Auffassung in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung (BAG v. 9. 9.1981 – 5 AZR 1182/79, NJW 1982, 461) und Literatur (Gotthardt, Rn. 328; ErfK/Preis, 10. Aufl. 2010, §§ 305-310 Rn. 95). Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes führt die Unwirksamkeit einer einzelnen Abrede des Arbeitsvertrages in teleologischer Reduktion des § 139 BGB nicht zur Gesamtnichtigkeit des Vertrages. Dieses Ergebnis entspricht außerdem der Regelung des § 306 Abs. 1 BGB, der als Spezialregelung bei vorformulierten Arbeitsverträgen der allgemeinen Bestimmung des § 139 BGB vorgeht. Auf die Aufnahme entsprechender (sog. „Teilnichtigkeits-“)Klauseln in den Arbeitsvertrag kann somit verzichtet werden, da damit lediglich die bestehende Rechtslage wiedergegeben wird.

Die Zulässigkeit von Vertragsbestimmungen, die einzelne unwirksame Klauseln auf das gerade noch zulässige Maß reduzieren bzw. sie durch eine zulässige Regelung ersetzen sollen (Reduktions- und Ersetzungsklauseln), ist mit der überwiegenden Auffassung im Schrifttum zu verneinen (Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGB-Recht, 10. Aufl. 2006, § 306 BGB Rn. 39; HWK/Gotthardt, 4. Aufl. 2010, Anh. §§ 305 – 310 Rn. 45; Lakies, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, AR-Blattei SD 35, Rn. 281, 523 ff.; Preis/Preis, Arbeitsvertrag, 3. Aufl. 2009, II S 10 Rn. 1 ff.). Dies ergibt sich aus dem **Verbot der geltungserhaltenden Reduktion** gem. § 306 Abs. 2 BGB (vgl. Ulmer/Brandner/Hensen/Schmidt, AGB-Recht, 10. Aufl. 2006, § 306 Rn. 14; Däubler/Bonin/Deinert/Bonin, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2010, § 306 Rn. 18 m.w.N. zur Rspr.).

Unter Hinweis darauf, dass § 306 BGB nicht durch eine formularmäßige Klausel abbedungen werden könne, hat das BAG eine Klausel für unwirksam erklärt, die die Vertragsparteien im Rahmen des Zumutbaren nach Treu und Glauben verpflichtete, die unwirksame Bestimmung durch eine ihrem wirtschaftlichen Erfolg möglichst nahe kommende

wirksame Regelung zu ersetzen. Eine solche Klausel stelle eine unangemessene Benachteiligung i. S.d. § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB dar und verstoße zudem gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (BAG v. 25. 5. 2005 – 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111).

Als problematisch stellt sich in diesem Zusammenhang allerdings die Abgrenzung des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion zur Lückenfüllung durch **ergänzende Vertragsauslegung** dar, die dann geboten sein kann, wenn es an gesetzlichen und an die Stelle der unwirksamen Klausel tretenden Vorschriften i. S.v. § 306 Abs. 2 BGB fehlt. Gerade im Arbeitsrecht mangelt es häufig an einer solchen ersetzenden gesetzlichen Regelung, was dazu führen kann, dass durch den ersatzlosen Wegfall der Klausel die Interessen des Klauselverwenders in einer mit Treu und Glauben nicht mehr zu vereinbarenden Weise beeinträchtigt werden (*Lakies*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, AR-Blattei SD 35, Rn. 289; *Thüsing*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 2007, Rn. 123). Es spricht daher viel für die Zulässigkeit einer Vertragsbestimmung, die eine unwirksame Klausel durch eine am hypothetischen Parteiwillen ausgerichtete Bestimmung ersetzt. Ausschlaggebend ist hierbei, dass gerade anders als bei einer geltungserhaltenden Reduktion die unwirksame vertragliche Abrede nicht auf das gerade noch zulässige Maß zurückgeführt wird, sondern dass – ähnlich wie bei der ergänzenden Vertragsauslegung – unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ein angemessenes Ergebnis herbeigeführt wird.

2. Klauselvorschlag

Die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit einer Bestimmung dieses Vertrages berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame oder undurchführbare Bestimmung ist durch eine solche zu ersetzen, die unter Beachtung der beiderseitigen Interessen der Parteien dem entspricht, was die Parteien unter Berücksichtigung der Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit bedacht hätten. Dies gilt bei etwaigen Lücken im Vertrag entsprechend.

3. Rechtsprechung und Literatur (Auswahl)

- BAG v. 25. 5. 2005 – 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111
- BAG v. 9. 9. 1981 – 5 AZR 1182/79, NJW 1982, 461
- *Lakies*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, AR-Blattei SD 35, Rn. 281, 523 ff.
- *Wisskirchen/Stühm*, DB 2003, 2225