

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der PMG Arbeitskräfteüberlassung GmbH

## für die Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften



### 1. Geltungsbereich

Grundlagen für die Überlassung von Arbeitskräften sind die gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl 196/1988, in der jeweils gültigen Fassung, sowie der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung und nachstehende vertragliche Bedingungen, welche mit Auftragserteilung als anerkannt und vereinbart gelten. Diese AGB gelten auch bei der Vermittlung von Arbeitskräften.

Hiervon abweichende Bedingungen erlangen ausnahmslos nur dann Rechtswirksamkeit, wenn sie zwischen der PMG Arbeitskräfteüberlassung GmbH (= Überlasser) und Auftragnehmer (= Beschäftiger) schriftlich vereinbart werden. Diese sind nur dann gültig, wenn sie den AGB nicht widersprechen.

Im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

### 2. Vertragsabschluss und Kündigung

Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch die Unterschrift des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Auftraggeber nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebots oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder durch Aufnahme der Beschäftigung einer überlassenen oder vermittelten Arbeitskraft beim Beschäftiger.

Soweit nicht anders vereinbart, dürfen überlassene Arbeitskräfte vom Auftraggeber zum 15. oder Ende des Kalendermonats zurückgestellt werden. Hier gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfristen der Arbeitgeber laut Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), zuzüglich einer Arbeitswoche. Überlassene Mitarbeiter im Probemonat können täglich rückgestellt werden. Hierbei gilt das Eintrittsdatum des Überlassers und nicht der Beginn der Überlassung beim Beschäftiger als Beginn des Probemonats.

### 3. Leistungsgegenstand

Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen. Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

### 4. Leistungsumfang

Der Überlasser überlässt dem Beschäftiger Arbeitnehmer (= überlassene Arbeitskräfte), welche die fachliche Eignung der vom Beschäftiger geforderten Berufsgruppe aufweisen.

Wird die Qualifikation der jeweiligen überlassenen Arbeitskraft vom Beschäftiger nicht binnen der ersten zwei Tage der Überlassung vom Beschäftiger schriftlich gegenüber dem Überlasser beanstandet, gilt die Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft der geforderten Qualifikation entsprechend. Die vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte dürfen ausnahmslos nur für das in der Auftragsbestätigung angeführte Tätigkeitsgebiet herangezogen werden.

Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

Die PMG GmbH bietet Dienstleistungen in Form von Überlassung und Vermittlung an, welche der Kunde in Anspruch nehmen kann. Möchte der Kunde die Arbeitskraft direkt einstellen oder auf eine andere Art und Weise beschäftigen, ist die PMG GmbH berechtigt, eine Vermittlungsgebühr zu verrechnen.

Erfolgt diese Übernahme in einem Beschäftigungsverhältnis (welcher Art auch immer) innerhalb von 6 Monaten, liegt – wirtschaftlich gesehen – Arbeitsvermittlung vor. Die PMG GmbH hat einen entsprechenden wirtschaftlichen Aufwand getätigt. Dafür wird eine Vermittlungsgebühr in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern vereinbart, und als angemessen anerkannt. Diese Gebühr ist mit der Aufnahme der Beschäftigung der Arbeitskraft fällig.

Erfolgt die Übernahme in eine Beschäftigung nach dem ersten Beschäftigungsmonat, verringert sich die Gebühr um ein Sechstel, bzw. nach dem zweiten Beschäftigungsmonat um ein weiteres Sechstel und so weiter.

Diese Vereinbarung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung der Arbeitskraft über einen anderen Überlasser.

## **5. Verrechnungspreise**

Die in den Angeboten des Überlassers angeführten Nettopreise basieren auf den Lohnkosten zum Zeitpunkt der Offertlegung. Die Angebote sind stets unverbindlich, wenn sie nicht ausdrücklich durch eine Befristung als fest gekennzeichnet sind. Bei kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen oder sonstigen gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kostensteigerungen ist der Überlasser berechtigt, im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) den vereinbarten Stundensatz ab dem Zeitpunkt der Kostensteigerung anzuheben. Für die Berechnung von Überstunden gelten die beim Beschäftiger für sein Stammpersonal aufgrund des Arbeitszeitgesetzes, der anzuwendende Kollektivvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung gültigen Regelungen.

Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundenachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch von seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigers handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigers nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitskräfte – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung eingesetzt.

## **6. Beschäftigungszeitraum**

Bei Verwendung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus, gelten die Bestimmungen des erteilten Auftrages weiter.

Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein schriftlich fixiert wurde, hat der Beschäftiger mindestens sechs Wochen bei überlassenen Arbeitnehmern vor der geplanten Einsatzbeendigung den Überlasser schriftlich vom Endigungszeitpunkt zu verständigen, wobei das Einlangen dieser Mitteilung bei der PMG GmbH maßgeblich ist. Verletzt der Beschäftiger diese Pflicht, hat er das für die Überlassung vereinbarte Entgelt für die Dauer von mind. sechs Wochen nach Einsatzende zu bezahlen (Basis Normalarbeitszeit/Woche mal vereinbarten Normalstundensatz). Grund für diese Frist ist, dass der Überlasser gem. § 105 Arbeitsverfassungsgesetz bzw. §1159 ABGB ein Vorverfahren bei Kündigungen einzuhalten hat.

## **7. Überlassungsverbot**

Ist ein Beschäftigterbetrieb von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen und es besteht in diesem Fall gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte.

## **8. Rechte und Pflichten des Beschäftigers**

Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigter dem Überlasser vor Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, gegeben falls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind, die benötigte Qualifikation der zu überlassenen Arbeitskraft, die damit verbundene Einstufung in den Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden KV sowie über die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wie Arbeitszeit oder Betriebsurlaub.

Das an die überlassene Arbeitskraft zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem im jeweiligen Beschäftigterbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Entlohnungsregelungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung, für deren richtige Anwendung die vollständigen Informationen des Beschäftigers unerlässlich sind. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassene Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe schriftlich unverzüglich bekannt zu geben, um eine ordnungsgemäße Verrechnung zu gewährleisten.

Sind in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Löhne geregelt, hat der Beschäftigter dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch für Akkord- und Prämienarbeit.

Wird die überlassene Arbeitskraft aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigers falsch entlohnt, haftet der Beschäftigter für die nachzubehaltende Entgeltdifferenz, indem ihm im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) die Differenz zum vereinbarten Stundensatz nachverrechnet wird. Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft, so ist PMG GmbH berechtigt, im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) den vereinbarten Stundensatz ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

Da der Überlasser den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers, Aufwandsersätze zu bezahlen hat, ist der Überlasser rechtzeitig vor Abschluss des Überlassungsvertrages vom Beschäftigter zu informieren, ob die zu überlassenden Arbeitskräfte auch für derartige Einsätze herangezogen werden. Unterlässt der Beschäftigter diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Beschäftigter ausdrücklich mit der Bezahlung von höheren als den vereinbarten Stundensätzen zur Abdeckung der notwendigen Aufwandsersätze einverstanden. Die daraus ergebenden Schäden sind vom Beschäftigter zu ersetzen.

Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass er gemäß § 6 Abs. 1 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Er ist verpflichtet, auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendende gesetzliche Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitnehmerschutzvorschriften einzuhalten. Der Beschäftigter hat die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und den Überlasser darüber zu informieren. Insbesondere ist der Beschäftigter verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Beschäftigter hat dem Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des ART VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

Der Überlasser ist berechtigt und verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftiger Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten trotz Aufforderungen nicht einhält.

Der Beschäftiger hat insbesondere bei Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

Der Beschäftiger wird die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vertraglichen Qualifikation und zum vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird der überlassenen Arbeitskraft keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen und nicht qualifiziert ist.

Der Überlasser wählt die Arbeitskräfte aus und stellt diese dem Beschäftiger zu den vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Soweit nicht Abweichendes vereinbart ist, bezieht sich die Anforderung und Überlassung der Arbeitskraft nicht auf konkrete Personen. Der Überlasser ist daher jederzeit berechtigt, überlassene Arbeitskräfte gegen gleichwertige qualifizierte Personen auszutauschen.

Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskraft führen können, setzen oder sich Umstände – die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat – ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren.

Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, die Verrechnungspreise in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

## **9. Rechte und Pflichten des Überlassers**

Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen, sofern der Beschäftiger dies ausdrücklich wünscht und anfordert.

Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger schriftlich zu informieren.

## **10. Haftung**

Der Überlasser haftet nicht für eine bestimmte Arbeitsleistung, einen bestimmten Erfolg oder für Schäden und/oder Folgeschäden, die von seinem - dem Beschäftiger beigestellten Personal - verursacht werden, da die überlassenen Arbeitskräfte der Dienstaufsicht des Beschäftigers unterstehen. Sofern überlassene Arbeitskräfte für den Beschäftiger Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichten, übernimmt der Beschäftiger die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Personenkraftwagen, dem Unfallgegner und/oder Dritten und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei. Benützt die überlassene Arbeitskraft zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung Arbeitsgeräte, Maschinen, Fahrzeuge, etc. des Beschäftigers, haftet der Überlasser nicht für daran oder dadurch entstehende Schäden. Vor dem Überlassen von Fahrzeugen bzw. Maschinen an die überlassene Arbeitskraft hat der Beschäftiger zu prüfen, ob die überlassene Arbeitskraft, die zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen erforderliche Berechtigungen besitzt. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.

Der Überlasser haftet keinesfalls, soweit die überlassene Arbeitskraft mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut werden.

Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

Der Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung der vom Überlasser

überlassenen Arbeitskräfte in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung oder über den Überlasser aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung beim Beschäftiger verhängten Strafe frei.

## **11. Vertragsauflösung bzw. vorzeitige Beendigung der Rahmenvereinbarung**

Der Vertragspartner ist berechtigt, die Vereinbarungen vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn:

1. Der Beschäftiger mit einer Zahlung zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnungen mehr als sieben Tagen in Verzug ist.
2. Einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt.
3. Der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber der überlassenen Arbeitskraft nicht nachkommt.
4. Der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer überlassenen Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.

## **12. Auftragsort**

Als Auftragsort gilt die in der Auftragsbestätigung genannte Arbeitsstätte.

## **13. Gewährleistung**

Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweist. Eine besondere Qualifikation der Arbeitskraft ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist. Ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikationen zu überprüfen.

Überlassene Arbeitskräfte, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind oder in deren Person sonst ein wichtiger Grund eintritt oder vorliegt, der einen Dienstgeber im Allgemeinen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen würde, kann der Beschäftiger begründet zurückweisen.

Der Beschäftiger hat dem Überlasser von der Zurückweisung und den Gründen sofort schriftlich zu verständigen und der Überlasser wird sich darum bemühen in angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zu stellen.

Sollte dies nicht möglich sein, wird der Überlasser dies dem Beschäftiger mitteilen, widrigenfalls sind die Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.

## **14. Zahlungsbedingungen**

Der Beschäftiger hat dem Überlasser bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Die erbrachten Leistungen werden zuzüglich 20% Umsatzsteuer in Rechnung gestellt.

Geht die Steuerschuld gem. § 19 Abs. 1a UStG 1994 (Bau- und Montageleistungen) auf den Beschäftiger über, hat der Beschäftiger den Überlasser auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, wodurch die Verrechnung ohne Umsatzsteuer erfolgt. Die Fakturierung erfolgt durch die in der Auftragsbestätigung vereinbarte Rechnungslegung und auf Grundlage der vom Beschäftiger bestätigten Stundennachweise, sofern keine davon abweichenden schriftlichen Vereinbarungen erfolgen.

Bei Nichteinhaltung des Zahlungsziels werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach §352 UGB verrechnet.

Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, eigene Forderungen mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen oder Zahlungen aus welchem Grund auch immer zurückzuhalten. Die Bezahlung mit Wechsel wird vom Überlasser nicht akzeptiert. Die überlassenen Arbeitskräfte sind in keinem Fall inkassoberechtigt.

## **15. Erfüllungsort und Gerichtsstand**

Für die Überlassung und Zahlung gilt als Erfüllungsort der Firmensitz der PMG GmbH, auch wenn die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft vereinbarungsgemäß an einem anderen Ort erfolgt. Gerichtsstand ist Graz.

## **16. Besondere Bedingungen**

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen der Vereinbarung und ihrer Bestandteile – insbesondere dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen – beeinträchtigen die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die ihr dem Sinn und Zweck nach am nächsten kommt. Alle von diesen Geschäftsbedingungen abweichenden Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren. Das gilt auch für das Abgehen der Schriftform. Für die gesamte Rechtsbeziehung zwischen dem Beschäftigten und dem Überlasser gilt österreichisches Recht.

Der Beschäftigte und der Überlasser verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistung der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftigte der überlassenen Arbeitskraft Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt der Überlasser hierfür keine Haftung.

## **17. Datenschutz**

Der Überlasser hält die Vorschriften gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) strengstens ein. Sollte der Beschäftigte personenbezogene Daten, z.B. für die Erstellung eines Baustellenausweises, von der überlassenen Arbeitskraft benötigen, so gilt dann der Beschäftigte ebenfalls als Datenverarbeiter. Das bedeutet, dass die Arbeitskraft jederzeit die Löschung seiner Daten anordnen kann, da diese Einwilligung jederzeit widerruflich ist.

## **18. Sonstiges**

Der Beschäftigte erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen auf elektronischem Weg bzw. einer telefonischen Kontaktaufnahme durch den Überlasser ausdrücklich einverstanden.

Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet.