

## Allgemeine Geschäftsbedingungen Ratisbona Zeitarbeit GmbH

1.1. **Ratisbona** stellt dem Auftraggeber (AG) auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) seine Mitarbeiter vorübergehend zur Verfügung. Auf diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag finden ausschließlich die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von **Ratisbona** Anwendung, in keinem Fall solche des AG, auch wenn dieser solche allgemein zu verwenden pflegt oder den Willen zu deren Anwendung auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bekundet hat. Im Zweifel bedeutet die Aufnahme der Tätigkeit beim AG dessen Anerkenntnis der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen von **Ratisbona**.

1.2. Vertragliche Beziehungen bestehen ausschließlich zwischen **Ratisbona** und dem AG, nicht jedoch zwischen dem AG und den Mitarbeitern von **Ratisbona**. Demgemäß hat der AG die Vereinbarungen über Art und wesentliche Merkmale der Tätigkeit nur mit **Ratisbona** zu treffen. **Ratisbona** wird dabei nach Möglichkeit auf die besonderen Wünsche des AG und die Verhältnisse seines Betriebes Rücksicht nehmen, ist jedoch berechtigt, aus organisatorischen, betrieblichen oder gesetzlichen Gründen Mitarbeiter abzurufen und durch andere zu ersetzen.

1.3. **Ratisbona** erklärt, dass sich die Arbeitsbedingungen der beim AG eingesetzten Mitarbeiter nach dem GVP-/DGB-Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche richten.

1.4 Der AG und **Ratisbona** werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der AG und **Ratisbona** nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

Der AG und **Ratisbona** beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Zeitarbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

2.1. Die von **Ratisbona** aufgrund der geprüften und abgezeichneten Arbeitsnachweise erstellten Rechnungen sind bei Erhalt ohne Abzug fällig. Treten nach Vertragsabschluss Umstände ein, die **Ratisbona** zu schwerwiegenden Zweifeln an der Zahlungsfähigkeit oder Kreditwürdigkeit des AG (z.B. auch wegen Zahlungsrückstandes oder Verzuges) Anlass geben, oder werden **Ratisbona** diese erst danach bekannt, so ist **Ratisbona** berechtigt, alle offenstehenden – auch gestundeten – Rechnungsbeiträge sofort fällig zu stellen und vom AG Barzahlung oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Leistet der AG diesem Verlangen nicht Folge, so kann **Ratisbona** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Vertrag zurücktreten und vom AG die sofortige Vergütung der erbrachten Leistung sowie den Ersatz sämtlicher weiterer Kosten verlangen. Dies umfasst nicht nur die Kosten der Rechtsverfolgung, sondern insbesondere auch diejenigen Kosten, die dadurch entstehen, dass die Arbeitnehmer gegenüber **Ratisbona** weitere Lohnansprüche haben, ohne dass sie noch beim AG eingesetzt werden können, also im Wesentlichen den entgangenen Gewinn und sämtliche weitere Folgekosten.

2.2. Überstunden-, Sonn-/Feiertag-, sowie Nachtzuschläge werden auf der Basis der 37-Stunden-Woche ( 7,4/Tag ) bzw. der vereinbarten Regelarbeitszeit wie folgt berechnet:

- a) die Mehrarbeitszuschläge betragen für die
- |                             |      |          |
|-----------------------------|------|----------|
| 1.-6. Mehrarbeitsstd./Woche | 25 % | d. Std.- |
| Satzes                      |      |          |
| ab 7. Mehrarbeitsstd./Woche | 50 % | d. Std.- |
| Satzes                      |      |          |
- b) der Nachtarbeitszuschlag (von 20.00 bis 6.00 Uhr) beträgt
- |        |      |          |
|--------|------|----------|
|        | 25 % | d. Std.- |
| Satzes |      |          |
- c) Sonn- und Feiertagzuschlag beträgt
- |         |       |          |
|---------|-------|----------|
|         | 100 % | d. Std.- |
| Satzes. |       |          |

Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen wird nur der höhere Zuschlag berechnet.

Verkürzt sich die 5-Tage-Woche mit je 7,4 Normalstunden auf 4 Tage, so werden hierfür 29,6 Normalstunden zu Grunde gelegt. Das gleiche gilt für 1, 2 oder 3 Arbeitstage. Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Mitarbeiter gemäß §8 AÜG anwendbar, sind die an den Mitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend den vom AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

2.3. Für die Zeit ab 1. des auf das Rechnungsdatum folgenden Monats sind 4 % Zinsen über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank vom Rechnungsbetrag vertraglich vereinbart. Wahlweise kann **Ratisbona** stattdessen gesetzliche Fälligkeitszinsen verlangen. Die Geltendmachung eines weitergehenden Verzugsschadens bleibt unberührt.

2.4. Aufrechnungs- und/oder Zurückbehaltungsrechte kann der AG nur geltend machen, soweit sie auf unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Ansprüchen beruhen.

2.5. **Ratisbona** ist berechtigt, jederzeit und uneingeschränkt die ihr aus dem Vertrag zustehenden Rechte ganz oder teilweise abzutreten oder zu verpfänden.

2.6 Der AG überprüft die Rechnungen auf ihre Richtigkeit unverzüglich nach Erhalt und teilt Beanstandungen ebenfalls unverzüglich, spätestens jedoch zwei Monate nach Rechnungsdatum schriftlich **Ratisbona** mit. Nach Ablauf der Frist von 2 Monaten nach Rechnungsdatum ist jede Beanstandung ausgeschlossen und der Rechnungssaldo gilt als gebilligt, es sei denn, die Rechnungsprüfung ist ohne Verschulden des AG unmöglich gewesen, wofür der AG beweispflichtig ist.

3. Die Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt und sind weder Bevollmächtigte noch Erfüllungsgehilfen von **Ratisbona**.

4.1. Der AG sollte sich von der Eignung jedes Mitarbeiters für die bei der Bestellung umschriebene Aufgabe überzeugen. Wenn der AG innerhalb der ersten vier Stunden die Nichteignung des Mitarbeiters für die umschriebene Aufgabe feststellt und auf Austausch besteht, wird **Ratisbona** dem AG bis zu vier Stunden nicht berechnen. **Ratisbona** ist berechtigt, bei Feststellung der Nichteignung eine Ersatzkraft zu stellen.

4.2. Im Übrigen übernimmt **Ratisbona** nur die Gewähr, dass der Mitarbeiter die für die umschriebene Aufgabe erforderliche allgemeine Befähigung hat.

4.3. **Ratisbona** haftet in keinem Fall für Sach- oder Vermögensschäden, die der Mitarbeiter bei seiner Tätigkeit beim AG verursacht. **Ratisbona** haftet insbesondere nicht für Schäden, die die Mitarbeiter an Gegenständen des AG verursachen, an oder mit denen sie arbeiten. **Ratisbona** haftet auch nicht für Schäden, die die Mitarbeiter anderen Arbeitnehmern des AG oder Dritten (z.B. Kunden) zufügen. Soweit **Ratisbona** von Arbeitnehmern des AG oder Dritten auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird, wird der Schaden im Innenverhältnis durch den AG getragen. Der AG hat keinen Anspruch gegen **Ratisbona** auf Ersatz für Sicherheits- oder Arbeitsgeräte, die er dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt hat.

4.4. **Ratisbona** haftet nicht für Schäden, die dem AG durch Unpünktlichkeit oder Nichterscheinen, sowie bei Ausfall aus wichtigem Grund (z. B. Krankheit, Hochzeit usw.) entstehen und ist nicht zur Gestellung einer Ersatzkraft verpflichtet. **Ratisbona** haftet nicht für die Arbeitsergebnisse der überlassenen Arbeitnehmer. Außergewöhnliche Umstände berechtigen **Ratisbona**, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen.

4.5. **Ratisbona** ist jederzeit berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen, den überlassenen Mitarbeiter auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Ersatz zur Verfügung zu stellen. **Ratisbona** ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des AG zu berücksichtigen.

4.6. Für eigenes Verschulden haftet **Ratisbona** nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper, oder Gesundheit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, sonstige Pflichtverletzungen etc.)

4.7. Der Mitarbeiter wird im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der AG stellt insoweit sicher, dass keine Mitarbeiter eingesetzt werden. **Ratisbona** ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme in dem bestreikten Betrieb oder Betriebsteil eingesetzt wurden. Der AG informiert **Ratisbona** unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

5. Der AG ist verpflichtet:

5.1. einmal wöchentlich den von dem Mitarbeiter von **Ratisbona** vorzulegenden Arbeitsnachweis zu prüfen und abzuzeichnen oder durch einen Bevollmächtigten prüfen und abzeichnen zu lassen, anderenfalls der von dem Mitarbeiter vorgelegte Zeitnachweis als genehmigt gilt.

5.2. **Ratisbona** unverzüglich zu unterrichten, wenn der Mitarbeiter seine Arbeit nicht aufnimmt oder fortsetzt oder aus sonstigen Gründen fehlt. Ist es trotz Bemühungen von **Ratisbona** nicht möglich eine Ersatzkraft zu stellen, wird **Ratisbona** für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Mitarbeiter fehlt.

5.3. Vorrichtungen, Gerätschaften und Räume, die er für die Tätigkeit der Mitarbeiter von **Ratisbona** zu beschaffen oder bereitzustellen hat, so zu unterhalten und einzurichten, sowie unter seiner Aufsicht stattfindende Arbeitsabläufe so zu regeln, dass die Mitarbeiter von **Ratisbona** jederzeit gegen Gefahren und Gesundheitsschäden geschützt sind.

5.4. Änderungen des vorher schriftlich vereinbarten Arbeitsortes und des Tätigkeitsbereiches, unverzüglich **Ratisbona** mitzuteilen. **Ratisbona** ist in diesem Fall zu einer Verrechnungssatzänderung berechtigt.

5.5 dem Mitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuzuweisen, die zu dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören.

5.6 **Ratisbona** ein Zutrittsrecht innerhalb der Arbeitszeiten zu den Arbeitsplätzen der von **Ratisbona** überlassenen Mitarbeiter einzuräumen (Wahrnehmung der Arbeitgeberpflicht).

5.7. sicher zu stellen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb beachtet werden. Die Beschäftigung des Mitarbeiters über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit **Ratisbona**. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist. Im Falle von Sonn- oder Feiertagarbeit stellt der AG **Ratisbona** einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagarbeit besteht.

5.8. **Ratisbona** und deren Mitarbeiter von allen Ansprüchen Dritter freizustellen.

5.9. Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß §8 Abs. 1-4 AÜG ist **Ratisbona** in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Mitarbeiter hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist **Ratisbona** für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen. Macht der AG in diesem Zusammenhang unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Mitarbeiter von **Ratisbona** wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird **Ratisbona** dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern korrigieren. **Ratisbona** ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt **Ratisbona** nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG **Ratisbona** zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG **Ratisbona** den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120% (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120% zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber **Ratisbona** für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen **Ratisbona** aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

5.10 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser im Sinne des §8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des §8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich **Ratisbona** zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt §12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit §8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

5.11 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des §8 Abs.4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG **Ratisbona** darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß §8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich **Ratisbona** zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt §12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit §8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

5.12 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß §1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des §1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG **Ratisbona** darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG **Ratisbona** in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb

in dem ein Mitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Mitarbeiters sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

5.13 Der AG ist – soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert – verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter proaktiv über sämtliche in seinem Betrieb maßgeblichen Geheimhaltungspflichten zu belehren. Dies gilt auch für die Geheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter, soweit erforderlich, in seinem Schutzkonzept zum Geheimnisschutz berücksichtigen.

6. Unfallverhütungsvorschriften

6.1. Die zuständige Berufsgenossenschaft ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Bei einem Arbeitsunfall hat der Entleiher **Ratisbona** und die zuständige Berufsgenossenschaft sofort zu benachrichtigen.

6.2. Der AG verpflichtet sich, den entlehnten Mitarbeiter an Arbeitsplätzen zu beschäftigen, die den Bestimmungen der dafür geltenden Unfallverhütungsvorschriften und im Übrigen den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen. Der überlassene Mitarbeiter ist vor der Aufnahme der Tätigkeit über die an seinem Arbeitsplatz auftretenden Gefahren (Betriebsgefahren) sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung von einer ermächtigten Person des AG zu unterweisen. Sofern Arbeitnehmer Gesundheitsgefahren durch Einwirkung von Lärm bzw. gefährlichen Stoffen ausgesetzt sein sollten, ist dies vor Beginn der Beschäftigung **Ratisbona** mitzuteilen.

6.3. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die erforderliche Erste Hilfe im Betrieb des AG in jedem Fall gewährleistet ist.

7. Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von **Ratisbona** vorgestellten Mitarbeiter oder Bewerber und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat **Ratisbona** gegenüber dem AG einen Anspruch zur Zahlung einer Vermittlungsgebühr, das 15% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart.

Eine Vermittlungsgebühr ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im o.g. Sinne mit dem Mitarbeiter aus einer laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird. In diesem Fall beträgt die Vermittlungsgebühr 15% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart.

Eine Vermittlungsgebühr ist auch dann zu zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen **Ratisbona** und dem überlassenen Mitarbeiter egal von welcher Seite beendet wird und dieser anschließend binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung an den AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit diesem begründet. In diesem Fall beträgt die Vermittlungsgebühr 15% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, das der AG mit dem ehemals überlassenen Mitarbeiter vereinbart.

Für jeden vollen Überlassungsmonat des Mitarbeiters reduziert sich die Vermittlungsgebühr um jeweils ein Zwölftel, so dass bei einer Übernahme nach 12 vollen Überlassungsmonaten keine Gebühr mehr zu zahlen ist.

Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Mitarbeiter bzw. dem vermittelten Bewerber fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des AG. Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der AG von der Vermittlungsgebühr frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

Alle hier angeführten Punkte gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem AG im Sinne des §15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen, es sei denn der AG kann beweisen, dass die vorhergehende Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

Der AG verpflichtet sich, **Ratisbona** auf Verlangen Auskunft darüber zu geben, ob zwischen ihm und dem ehemals überlassenen Mitarbeiter ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis begründet und welches steuerliche Bruttojahresgehalt dabei vereinbart wurde.

8. Wenn Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Teile von ihnen unwirksam sein sollten, wird dadurch die Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen tritt eine der beabsichtigten Regelung am nächsten kommende zulässige Regelung.

9.1. Der Erfüllungsort und der Gerichtsstand ist, soweit gesetzlich zulässig, Regensburg.