

AGB

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Arbeitskräfteüberlassungen (Zeitarbeit, Temp to Perm, Payrolling), Personalberatungen (Permanent Placement) und Consulting-Leistungen durch die ManpowerGroup GmbH, im Folgenden kurz ManpowerGroup genannt. Die AGB gelten ebenso für alle weiteren Verträge, Absprachen und Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassungen (Zeitarbeit, Temp to Perm, Payrolling), Personalberatungen (Permanent Placement) und Consulting-Leistungen getroffen werden. Mit Vertragsschluss, spätestens mit Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen ManpowerGroup und dem Auftraggeber. Hiervon abweichende AGB des Auftraggebers erlangen nur Gültigkeit, wenn sie von ManpowerGroup ausdrücklich anerkannt werden.

2. Vertragsabschluss

Der Vertrag kommt durch Unterschrift des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Auftraggeber zustande. Jedenfalls kommt der Vertrag aber durch Aufnahme der Beschäftigung eines von ManpowerGroup vorgestellten Kandidaten beim Auftraggeber bzw. durch die Einstellungszusage des Auftraggebers im Falle des Permanent Placement zustande.

3. Leistungsumfang – Arbeitskräfteüberlassung – Rechtliche Grundlagen

3.1 ManpowerGroup beschäftigt Dienstnehmer zur Überlassung an Dritte und übernimmt die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Auftraggeber. Die Überlassung erfolgt aufgrund dieser AGB. Es gelten insbesondere die Bestimmungen des AÜG, soweit sachlich auf die Leistungen von ManpowerGroup anwendbar, sowie die anzuwendenden Kollektivverträge. Der Auftraggeber verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen Dienstnehmer, alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Arbeitszeitgesetze und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

3.2 Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die ManpowerGroup Dienstnehmer arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Auftraggebers. ManpowerGroup schuldet keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3 Bei Zahlungsverzögerung oder Verschlechterung der Bonität des Auftraggebers ist ManpowerGroup jedenfalls berechtigt, die Leistungen gänzlich einzustellen oder eine weitere Leistungserbringung von einer Vorauszahlung abhängig zu machen.

4. Leistungsumfang - Personalberatung

4.1 Für Leistungen im Rahmen des Permanent Placement ist festzuhalten, dass die von ManpowerGroup durchgeführten Rekrutierungsleistungen die gründliche Prüfung des Kandidatenprofils durch den Auftraggeber keinesfalls ersetzen können. In keinem Fall haftet ManpowerGroup für die getroffene Wahl des Auftraggebers hinsichtlich der Anstellung eines

Kandidaten sowie das Vorliegen der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen, die notwendig sind, um berechtigt in Österreich arbeiten zu dürfen.

4.2. Bei Leistungen im Bereich Executive Search gilt zusätzlich Folgendes:

Der Auftraggeber sichert zu, dass ManpowerGroup die einzige Unternehmensberatung ist, der ein konkreter Such-Auftrag erteilt wurde.

Um eine einheitliche Beurteilung und objektive Auswahl der Bewerber zu ermöglichen, ist es notwendig, alle Kandidaten einem einheitlichen Selektionsverfahren zu unterziehen. Dies betrifft auch Interessenten, die vom Auftraggeber ins Gespräch gebracht werden.

5. Verrechnungsbasis Arbeitskräfteüberlassung

5.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden (worunter auch eine bloße Ruf- oder Dienstbereitschaft fällt) nach den im jeweiligen Einzelvertrag sowie diesen AGB und allfälligen Anhängen getroffenen Vereinbarungen. Am ersten Tag eines Einsatzes wird immer mindestens ein ganzer Arbeitstag auf Basis des Arbeitszeitmodells des Auftraggebers verrechnet.

5.2 Die geleisteten Arbeitsstunden sind von jedem ManpowerGroup Dienstnehmer im ManpowerGroup Formular "Zeitnachweis" bzw. im jeweiligen Kundenformular nach Stunden und Minuten aufzuzeichnen und vom Auftraggeber zu bestätigen. Das ausgefüllte und bestätigte Formular "Zeitnachweis" ist vom Auftraggeber am Ende jeder Arbeitswoche oder bis spätestens Montag der Folgeweche und zum Monatsende jeweils am ersten Arbeitstag des Folgemonats an ManpowerGroup zu übermitteln. Bei nicht fristgerechter Übermittlung eines Zeitnachweises durch den Auftraggeber ist ManpowerGroup berechtigt, ohne weitere Nachfrage auf Basis der Normalarbeitszeit abzurechnen. Auf Verlangen von ManpowerGroup sind die den Zeitnachweisen zugrunde liegenden Aufzeichnungen des Auftraggebers zur Einsicht vorzulegen und eine Kopie dieser Aufzeichnungen auszuhändigen. Werden die Arbeitszeiten der Dienstnehmer mittels „elektronischer Zeiterfassung“ erhoben, so erfolgt die Abrechnung aufgrund der hierzu übermittelten bzw. zur Verfügung gestellten Daten.

6. Fakturierung und Zahlungsbedingungen Arbeitskräfteüberlassung

6.1 Die Rechnungen werden monatlich bzw. nach einzelvertraglicher Vereinbarung gelegt. Der Rechnungsbetrag ist sofort nach Rechnungserhalt ohne Abzüge netto Kassa zahlbar. Der Auftraggeber muss ManpowerGroup das Ende des Bedarfes für jeden Dienstnehmer so früh wie möglich bekannt geben, spätestens aber entsprechend der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte unter Einberechnung einer davor liegenden gesetzlichen Benachrichtigungsfrist des Betriebsrates im Ausmaß von 7 Tagen. Grund für diese Frist ist, dass die ManpowerGroup GmbH gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz ein Vorverfahren bei Kündigungen einzuhalten hat. In diesem Verfahren muss dem jeweiligen Betriebsrat eine Woche vor einer Kündigung die Kündigungsabsicht bekannt gegeben werden. Andernfalls wird auch der Zeitraum der Kündigungsfrist und der Benachrichtigungsfrist verrechnet. Bei Ende der Überlassung eines ManpowerGroup Dienstnehmers wird sofort eine Rechnung gelegt.

6.2 Beanstandungen haben unverzüglich, spätestens eine Woche nach Erhalt der Rechnung zu erfolgen; spätere Reklamationen sind ausgeschlossen. Die Fälligkeit des Gesamtbetrages bleibt davon unberührt. Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 1,5 % pro Monat ab dem Tage der Fälligkeit als

vereinbart. Der Auftraggeber ist weder zur Aufrechnung noch zur Zurückbehaltung gegenüber ManpowerGroup berechtigt. Es sei denn, die Forderungen des Auftraggebers wurden rechtskräftig festgestellt bzw. von ManpowerGroup nicht bestritten. Überlassene ManpowerGroup Dienstnehmer sind nicht inkassoberechtigt.

6.3 Sofern gesetzliche, kollektivvertragliche oder andere im Betrieb des Auftraggebers für Dienstnehmer von ManpowerGroup anwendbare Bestimmungen eine Erhöhung der Lohn- oder Lohnnebenkosten zur Folge haben (insbesondere Erhöhungen der Mindestlöhne), so ist ManpowerGroup berechtigt, die Preise für seine Leistungen im Ausmaß der Erhöhung ab dem Tag der Erhöhung anzupassen.

7. Verrechnung Personalberatung

Ein Honoraranspruch für ManpowerGroup entsteht auch dann zur Gänze,

- wenn der Auftraggeber oder ein Dritter, an den der Auftraggeber Bewerbungsunterlagen weitergegeben hat, mit einem von ManpowerGroup vorgestellten Kandidaten einen Beschäftigungsvertrag (selbstständig oder unselbstständig) abschließt bzw. eine Einstellungszusage abgegeben wurde, oder
- wenn ein von ManpowerGroup vorgestellter Kandidat für eine andere Position, als die für die er ursprünglich vorgestellt wurde, eingestellt bzw. selbstständig oder unselbstständig beschäftigt wird.

Hat sich ein von ManpowerGroup vorgeschlagener Kandidat bereits bei dem Auftraggeber beworben, ist der Auftraggeber verpflichtet, ManpowerGroup unverzüglich nach Erhalt der Daten des Kandidaten zu unterrichten. In diesem Fall erbringt ManpowerGroup keine Leistung mehr hinsichtlich dieses Kandidaten. Unterlässt der Auftraggeber diese Mitteilung, wird ManpowerGroup weiterhin Leistungen erbringen und entsprechend verrechnen. Die obigen Leistungen beinhalten keine Kosten für Rechts- und Steuerberatung. Sollten derartige Leistungen im Zusammenhang mit der Erstellung eines Arbeitsvertrages erforderlich sein, vereinbart ManpowerGroup eine zusätzliche Gebühr für die Bereitstellung dieser Leistungen. Im Verlauf der Abwicklung eines Auftrages können unvorhergesehene Umstände den Auftraggeber veranlassen, einen Auftrag aufzuheben. In einem solchen Fall verrechnet ManpowerGroup anteilig die Leistungen, die bis zum Erhalt einer entsprechenden schriftlichen Mitteilung des Auftraggebers erbracht wurden. Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 1,5 % pro Monat ab dem Tage der Fälligkeit als vereinbart.

Für die Verrechnung einer Leistung im Bereich Executive Search gilt zusätzlich noch Folgendes:

Wenn im Verlauf eines Auftrages mehr als ein Kandidat eingestellt oder selbstständig bzw. unselbstständig beschäftigt wird, stellt ManpowerGroup für jeden zusätzlich eingestellten Kandidaten ein entsprechendes weiteres Honorar von 70% des vereinbarten Honorars in Rechnung.

8. Temp to Perm – Ersatz der konkreten Kosten für die Rekrutierung des Mitarbeiters

8.1 Der Auftraggeber verpflichtet sich, an ManpowerGroup die konkreten Kosten für die Rekrutierung des jeweiligen Dienstnehmers zu bezahlen, wenn der Auftraggeber mit einem an ihn überlassenen ManpowerGroup Dienstnehmer im Anschluss an die vertragliche Arbeitskräfteüberlassung oder innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach dem Ende einer Überlassung beim Auftraggeber ein Beschäftigungsverhältnis (selbstständig oder unselbstständig)

eingeht. Der Auftraggeber schließt mit Übernahme des Dienstnehmers einen Arbeitsvermittlungsvertrag ab. Die konkreten Rekrutierungskosten werden zusätzlich aus dem Titel der Vermittlungsgebühr geschuldet.

8.2 Die konkreten Kosten für die Rekrutierung bzw. die Vermittlungsgebühr sind auch dann zu bezahlen, wenn ohne vorausgegangene Arbeitskräfteüberlassung eine Beschäftigung (selbstständig oder unselbstständig) aufgrund vermittelter Vorstellungsgespräche innerhalb der darauffolgenden 12 Monate beim selben Auftraggeber zustande kommt.

Für die Tätigkeit und den konkreten Aufwand für die Rekrutierung bzw. die Vermittlungsgebühr wird von ManpowerGroup ein bestimmter Kostenbetrag, gestaffelt nach der Überlassungszeit beim Auftraggeber, in Rechnung gestellt. Dieser Betrag ist mit dem Beginn des direkten Beschäftigungsverhältnisses beim Auftraggeber fällig. Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 1,5 % pro Monat ab dem Tage der Fälligkeit als vereinbart.

Der Auftraggeber verpflichtet sich zu diesem Zweck, ManpowerGroup umgehend den Beschäftigungsbeginn mitzuteilen.

9. Rechte und Pflichten

9.1 Der Einsatz von ManpowerGroup Dienstnehmern für Tätigkeiten in einer höheren Beschäftigungsgruppe als zunächst vereinbart, verpflichtet den Auftraggeber zur Bezahlung entsprechend erhöhter Verrechnungssätze an ManpowerGroup. Wird der ManpowerGroup Dienstnehmer beim Auftraggeber für Tätigkeiten in einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe als vereinbart eingesetzt, vermindert dies den Verrechnungssatz von ManpowerGroup nicht. Dies gilt sinngemäß auch für den Einsatz von ManpowerGroup Dienstnehmern an einem anderen Ort als zunächst vereinbart, soweit daraus ein erhöhter Anspruch des ManpowerGroup Dienstnehmers (z.B. höheres Taggeld, Reisespesen o.ä.) resultiert.

9.2 Der Auftraggeber haftet für die Richtigkeit dieser Angaben und verpflichtet sich, Nachzahlungsansprüche der ManpowerGroup Dienstnehmer unter Berücksichtigung der dadurch entstehenden Mehrkosten an ManpowerGroup zu bezahlen. Die Nachzahlung umfasst das Entgelt des Dienstnehmers, aliquote Honoraranteile und sämtliche Zusatzkosten.

9.3 Die Überwachung der sach- und fachgerechten Ausführung der Tätigkeit der ManpowerGroup Dienstnehmer sowie das Weisungsrecht obliegen dem Auftraggeber. Die Überlassung der ManpowerGroup Dienstnehmer durch den Auftraggeber an Dritte ist unzulässig.

9.4 Der Auftraggeber verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines Dienstnehmers (insb. unentschuldigtes Fehlen, Zu-spät-Kommen, etc.) ManpowerGroup unverzüglich anzuzeigen.

9.5. Neuerungen auf Grund der AÜG Novellierung 2012:

Der Auftraggeber ist verpflichtet, ManpowerGroup insbesondere über die voraussichtliche Dauer des Einsatzes, die benötigte Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung, Zulagen und Zuschläge, als auch Sonderzahlungen und Aufwandsentschädigungen in den im Betrieb des Auftraggebers für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag geltenden Bestimmungen, zu informieren. Der Auftraggeber ist weiters verpflichtet, ManpowerGroup über die Leistung von

Nachtschwerarbeit und von Schwerarbeit zu informieren. Diese Informationspflicht gilt auch in Betrieben des Auftraggebers die keinem KV, keiner Verordnung oder keiner sonstigen gesetzlichen Entgeltregelung unterliegen, dh der Auftraggeber ist verpflichtet, die für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden verbindlichen Entgeltregelungen (insbesondere eine BV zum Entgelt) bekannt zu geben. Im Weiteren ist der Auftraggeber verpflichtet, ManpowerGroup über verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen, zu informieren. Dies gilt zum Beispiel für Betriebsurlaub, arbeitszeitfreie Tage oder Mehr- bzw. Überstundenarbeit. Die Verrechnung unserer Dienstleistung erfolgt auf Basis dieser verbindlichen Entgeltregelungen für die Dauer des Einsatzes. Gibt der Auftraggeber diese Regelungen verspätet oder unrichtig bekannt und entsteht der ManpowerGroup hieraus ein Schaden (z.B. durch eine gerichtliche Betreibung einer Arbeitnehmer-forderung) so ist der Auftraggeber verpflichtet, ManpowerGroup diesen Schaden sowie sämtliche damit verbundenen Kosten und Aufwendungen zu ersetzen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem überlassenen Mitarbeiter zugänglicher, Stelle im Betrieb des Auftraggebers zu erfolgen. Der Auftraggeber hat dem überlassenen Mitarbeiter Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Auftraggebers gilt auch der Auftraggeber als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Kunden gelten. Gewährt der Auftraggeber diesen Zugang zu Information, Einrichtung oder Behandlung ohne sachliche Rechtfertigung unterschiedlich und entsteht der ManpowerGroup hieraus ein Schaden (z.B. durch eine gerichtliche Betreibung einer Arbeitnehmerforderung) so ist der Auftraggeber verpflichtet, ManpowerGroup diesen Schaden sowie sämtliche damit verbundenen Kosten und Aufwendungen zu ersetzen.

10. Arbeitnehmerschutz

10.1 Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Auftraggebers hat der Auftraggeber die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflicht im Sinne des AÜG zu beachten. Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist ManpowerGroup innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Auftraggeber Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Dienstnehmer zu gewähren. Der Auftraggeber trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Dienstnehmer in seinem Betrieb und stellt ManpowerGroup insoweit von jeder Haftung frei.

10.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen und den ManpowerGroup Dienstnehmern die erforderlichen ordnungsgemäßen und sicheren Werkzeuge, die Ausrüstung, die Arbeitsmittel und die Arbeitsschutzausrüstung auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.

10.3 Der Auftraggeber ist verpflichtet, ManpowerGroup vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung

sowie über sämtliche Sicherheitsaspekte (insb. besondere Gefahren) des Arbeitsplatzes zu informieren und ManpowerGroup im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren. Der Auftraggeber und ManpowerGroup ist verpflichtet, auch die ManpowerGroup Dienstnehmer entsprechend zu informieren. Die für die Tätigkeit der ManpowerGroup Dienstnehmer notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge-, Eignungs- und Folgeuntersuchungen werden vom Auftraggeber bei Auftragserteilung und soweit erforderlich laufend benannt und veranlasst. Die Kosten trägt der Auftraggeber. Die

Überlassung darf nur erfolgen, wenn die allenfalls erforderlichen Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung des ManpowerGroup Dienstnehmers erfolgt ist, wovon sich der Auftraggeber zu überzeugen hat.

10.4 Arbeitsunfälle der ManpowerGroup Dienstnehmer sind ManpowerGroup vom Auftraggeber unverzüglich zu melden. Der Auftraggeber ist zur Meldung des Arbeitsunfalls an die entsprechenden Behörden verpflichtet.

11. Haftung

11.1 ManpowerGroup wählt die ManpowerGroup Dienstnehmer bezüglich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Auftraggebers mit kaufmännischer Sorgfalt aus. Mangels anderer Vereinbarung hat ManpowerGroup nur für die durchschnittliche berufliche und fachliche Eignung des Dienstnehmers einzustehen.

11.2 Bei Verletzung dieser Verpflichtung haftet ManpowerGroup dem Auftraggeber nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden beim Dritten, also dem Kunden des Auftraggebers, entstandenen Personen- und Sachschaden, jedoch nur insoweit, als ManpowerGroup bei der Auswahl vorsätzliche oder krass grob fahrlässige Sorgfaltsverletzungen begangen hat und die mangelnde Eignung des ManpowerGroup Dienstnehmers nicht ohnehin für den Auftraggeber erkennbar war. Insbesondere haftet ManpowerGroup daher nicht für direkt beim Auftraggeber entstandene Schäden, mittelbare Schäden, Folgeschäden, bloße Vermögensschäden oder entgangenen Gewinn.

11.3 ManpowerGroup haftet keinesfalls soweit die überlassene Arbeitskraft mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut wird. Die Haftung der ManpowerGroup für überlassene Fahrer von Motorfahrzeugen, Baumaschinenführer und dergleichen ist ebenso ausgeschlossen. Es obliegt dem Auftraggeber allein, sich gegen derartige Risiken zu schützen.

11.4 Die Haftung der ManpowerGroup im Zusammenhang mit der gesamten Geschäftsbeziehung mit dem Auftraggeber ist jedenfalls mit der Höhe des jeweiligen Jahresumsatzes der Leistungen des Auftragnehmers, höchstens jedoch mit EUR 5.000,- beschränkt.

12. Datenschutz

Wir verarbeiten personenbezogene Daten im Rahmen der Regelungen der DSGVO sowie des österreichischen DSG. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte der Datenschutzerklärung auf unserer Website (<http://www.manpowergroup.at/datenschutz>). Für Bewerber verweisen wir zusätzlich auf die Bewerber AGBs. Einzusehen unter (<http://www.experis.at/agbs-bewerber>).

13. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Es gilt ausschließlich das Recht der Republik Österreich, mit Ausnahme der Normen des UN-Kaufrechtes sowie der Verweisungsnormen. Gerichtsstand für sämtliche Vertragsbeziehungen zwischen ManpowerGroup und dem Auftraggeber ist das für 1020 Wien sachlich und örtlich zuständige Gericht. Dies gilt auch wenn der Auftraggeber seinen Unternehmenssitz außerhalb von Österreich hat und die Leistung nicht in Österreich erbracht wird.

14. Schriftform

Jegliche Änderungen dieser AGB bedürfen der Schriftform und müssen von einem einzelvertretungsbefugten Vertreter von ManpowerGroup unterfertigt werden.

15. Salvatorische Klausel

Sollte eine der vorstehenden Bedingungen nichtig, unwirksam oder undurchführbar sein, berührt dies die Gültigkeit des Vertrages und der übrigen Bedingungen nicht. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Wege gemeinsamer Verhandlungen eine Bestimmung zu finden, die dem Sinn und Zweck des abgeschlossenen Überlassungsvertrages und der obsolet gewordenen Bestimmung entspricht.

16. Hinweise zur Sprachregelung

Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet und jeweils die männliche Form verwendet. Das betreffende Wort bezieht sich jedoch auf beide Geschlechter. So sind beispielsweise mit Dienstnehmer sowohl Dienstnehmerinnen als auch Dienstnehmer gemeint.

Stand: 25.05.2018