

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Geltungsbereich und Schriftform; Angebote

(1) Die Leistungen und Angebote der TIME Personalmanagement GmbH (der Verleiher) im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Personal an den Auftraggeber erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Die AGB gelten ausdrücklich auch für Folgegeschäfte. Sämtliche Angebote des Verleihers sind freibleibend und unverbindlich.

(2) Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers wird ausdrücklich widersprochen.

2. Rechte und Pflichten der Parteien; Bauhauptgewerbe

(1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Auftraggeber berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden abzunehmen. Kommt der Auftraggeber mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, ist der Verleiher berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden etwaige Mehraufwendungen erstattet zu verlangen. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, sich anrechnen zu lassen, was er durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung seines Mitarbeiters erwirbt oder zu erwerben unterlässt.

(2) Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren. Der Auftraggeber ist ausschließlich befugt, dem Mitarbeiter im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen. Eine vertragliche Beziehung mit dem Mitarbeiter des Verleihers besteht nicht. Der Mitarbeiter darf nur mit Tätigkeiten beauftragt werden, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt sind; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen. An den Mitarbeiter dürfen nur solche Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen.

(3) Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden. In diesem Fall ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.

(4) Ändert der Auftraggeber den vereinbarten Einsatzort und entstehen hierdurch für den Verleiher höhere Aufwendungen, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen oder diese Aufwendungen ersetzt zu verlangen.

(5) Der Verleiher ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit durch einen ebenso qualifizierten Mitarbeiter zu ersetzen.

(6) Der Mitarbeiter des Verleihers darf nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1 b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz gleichwohl erfolgt, haftet der Auftraggeber dem Verleiher gegenüber für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.

(7) Der Auftraggeber informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm von dem Verleiher ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, der mit dem Auftraggeber in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat; diese Informationspflicht besteht gleichermaßen, wenn der Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Auftraggeber einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Auftraggeber dem Verleiher unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen. Der Auftraggeber stellt den Verleiher weiterhin von solchen Ansprüchen eines an ihn überlassenen Mitarbeiters frei, die dieser wegen einer Verletzung des „equal treatment“-Prinzips gemäß § 9 Nr. 2 AÜG geltend macht, soweit diese Ansprüche auf einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß Satz 1 oder falschen oder fehlenden Informationen des Auftraggebers hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen i.S.v. § 9 Nr. 2 AÜG beruhen.

3. Fürsorgepflicht des Auftraggebers; Arbeitssicherheit

(1) Der Auftraggeber verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten gegenüber dem Mitarbeiter zu beachten. Der Auftraggeber gestattet dem Mitarbeiter die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) in demselben Umfang, in der auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.

(2) Der Mitarbeiter unterliegt während seines Einsatzes den für den Auftraggeberbetrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Auftraggeber. Dieser stellt sicher, dass der Mitarbeiter die betrieblichen Einrichtungen der Arbeitssicherheit ungehindert nutzen kann. Er hat den Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 6 AÜG vor Beginn der Tätigkeit und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit

Gefahren zu unterrichten. Hierüber erstellt der Auftraggeber ein Protokoll, das von dem Mitarbeiter zu unterzeichnen ist. Von diesem Protokoll stellt der Auftraggeber dem Verleiher auf Verlangen eine Kopie zur Verfügung.

(3) Eine ggf. erforderliche persönliche Schutzausrüstung, Maßnahmen der Ersten Hilfe und eine Gesundheitsuntersuchung werden von dem Auftraggeber unentgeltlich gestellt. Der Auftraggeber stellt unentgeltlich sämtliche erforderliche Arbeitsmittel. Für deren ordnungsgemäße Rückgabe hat ausschließlich der Auftraggeber Sorge zu tragen.

(4) Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeits- oder Wegeunfall des Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen einen schriftlichen Bericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII genügt. Er ist verpflichtet, den Unfall seiner Berufsgenossenschaft zu melden und der für das Unternehmen des Verleihers zuständigen Berufsgenossenschaft die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte erteilen. Dem Mitarbeiter ist eine Kopie des Unfallberichts auszuhändigen.

(5) Der Auftraggeber informiert den Verleiher vor Beginn der Tätigkeit über alle wesentlichen Merkmale der von dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit sowie die hierfür erforderliche Qualifikation, Schutzausrüstung und/oder Gesundheitsuntersuchung. Er räumt dem Verleiher und dessen Beauftragten das Recht ein, nach vorheriger Anmeldung den Arbeitsplatz des Mitarbeiters aufzusuchen.

(6) Der Auftraggeber stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter oder Dritte wegen einer Verletzung der dem Auftraggeber obliegenden Pflichten der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend machen.

4. Geheimhaltung; Datengeheimnis

(1) Der Mitarbeiter ist vertraglich verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse des Auftraggebers Verschwiegenheit zu wahren. Der Auftraggeber hat den Verleiher vor Einsatzbeginn zu informieren, wenn es gemäß § 5 BDSG erforderlich ist, den Mitarbeiter schriftlich zur Wahrung dieses Datengeheimnisses zu verpflichten.

(2) Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm im Rahmen der Überlassung des Mitarbeiters bekannt werdenden persönlichen Daten des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.

5. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht; Aufrechnung; Abtretung

(1) Sämtliche Preisangaben in Angeboten, Bestätigungsschreiben und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sind Nettoangaben, auf diese hat der Auftraggeber die ggf. anfallende Umsatzsteuer zu entrichten.

(2) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem iGZ und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Auftraggeber überlassenen Mitarbeiter

(a) eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachtsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder

(b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachtsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch den Verleiher eintritt, oder

(c) erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von dem Verleiher bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kalkuliert, und deren Zahlbarkeit (1.) nach den insoweit von dem Auftraggeber mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Auftraggeber mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Auftraggebers geändert haben, ist der Verleiher berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation des mit dem Auftraggeber jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Hierbei ist der Anteil des tariflichen Mitarbeiterentgelts am Stundenverrechnungssatz mit 75%, derjenige der an den Mitarbeiter zahlbaren Aufwandsersatzleistungen mit 15 % der der Kalkulation des Stundenverrechnungssatzes zugrunde liegenden Gesamtaufwendungen des Verleihers in Ansatz zu bringen. Dem Auftraggeber bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. (a) bis (c) genannten Erhöhungen des tariflichen Entgelts des überlassenen Mitarbeiters bzw. der diesem zu zahlenden Aufwandsersatzleistungen für den Verleiher jeweils zu keiner bzw. zu einer nur anteiligen Erhöhung seiner Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist der Verleiher lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so kalkulierten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

(3) Der Verleiher ist berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz folgende Zuschläge zu erheben:

- 50% für jede zwischen 20.00 und 06.00 geleistete Arbeitsstunde,
- 50% ab Überschreitung von 7,5 Arbeitsstunden pro Tag bzw. 37,5 Arbeitsstunden / Woche,
- 50% für jede an einem Samstag geleistete Arbeitsstunde,
- 100% für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde,
- 150% für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde

(4) Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden erfolgt mittels der von diesem geführten Tätigkeitsnachweise. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die jeweils wöchentlich und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Vorlage zu prüfen, zu unterzeichnen und durch Firmenstempel zu bestätigen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.

(5) Die Vergütung wird vom Verleiher jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Sie wird mit Erbringung der vertragsgemäßen Leistung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zahlbar. Leistet der Auftraggeber keine Zahlung, gerät er 10 Tage nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn der Verleiher über den Betrag verfügen kann. Im Falle einer Zahlung an den Mitarbeiter wird der Auftraggeber nicht von seiner Zahlungspflicht gegenüber dem Verleiher frei.

(6) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Forderungen des Verleihers und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Gegenforderungen möglich. Eine Abtretung von gegenüber dem Verleiher bestehenden Ansprüchen ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Verleihers zulässig.

(7) Der Mitarbeiter ist gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG nicht verpflichtet, in dem Auftraggeberbetrieb tätig zu werden, solange dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Macht er von diesem Recht Gebrauch, wird der Auftraggeber für die ausfallende Arbeitszeit von der Zahlung der vereinbarten Vergütung nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn es dem Auftraggeber wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den Mitarbeiter einzusetzen. Der Auftraggeber kann diesen Vertrag in den Fällen der Sätze 2 und 3 ausschließlich ordentlich kündigen.

6. Personalvermittlung; Vermittlungshonorar

(1) Sofern der Auftraggeber oder ein mit diesem im Sinne des § 18 AktG verbundenes Unternehmen mit dem Mitarbeiter schon vor Beginn oder während der Dauer der Überlassung oder innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Mitarbeiter als vom Verleiher vermittelt. In diesem Fall steht dem Verleiher ein Vermittlungshonorar zu.

(3) Soweit nicht anders vereinbart erhält der Verleiher als Vermittlungshonorar 500 Std. (Anzahl Std x Verrechnungssatz erstattet).

(4) Sofern der Auftraggeber nachweist, dass der Aufwand des Verleihers für die Gewinnung eines mit dem übernommenen Mitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers geringer ist, als das Vermittlungshonorar gemäß Absatz 1, verringert sich dieses um 1/2, mindestens jedoch auf den Betrag, der dem Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Mitarbeiters entspricht. Sofern der Auftraggeber nachweist, dass die Überlassung des Mitarbeiters bzw. das entsprechende Angebot des Verleihers für die Begründung des Arbeitsvertrages zwischen dem Mitarbeiter und dem Auftraggeber bzw. dem mit diesem im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen nicht ursächlich geworden ist, entfällt das Vermittlungshonorar.

(5) Das Honorar wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. mit Unterzeichnung des Vertrages, binnen 8 Tagen fällig.

7. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

(1) Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Daher haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Insbesondere haftet der Verleiher nicht für etwaige Arbeitsergebnisse. Der Verleiher haftet nur für die schuldhafte Verletzung der Pflichten zur Bereitstellung und ordnungsgemäßen Auswahl eines für die Tätigkeit qualifizierten Mitarbeiters; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.

(2) Die Haftung des Verleihers erfasst nur vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit besteht auch eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit. Die Haftung des Verleihers ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte des Verleihers den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Die Haftung des Verleihers ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

(3) Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch den Verleiher ist unter den in Abs. 1 bis 2 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.

(4) Der Auftraggeber stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit dem Verleiher im Zusammenhang mit solchen Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, diese zu erstatten. Die Pflichten gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit der Verleiher für die geltend gemachten Ansprüche gemäß Abs. 1 und Abs. 2 haftet oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich aufgrund einer Weisung des Verleihers tätig war.

(5) Der Auftraggeber hat unverzüglich nach Aufnahme der Tätigkeit zu prüfen, ob der Mitarbeiter für jede von ihm ausübende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Auftraggeber die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters nicht für genügend, ist dies gegenüber dem Verleiher innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Beginn der Tätigkeit schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 2 nicht, kann der Auftraggeber nicht mehr geltend machen, die Qualifikation des Mitarbeiters sei nicht genügend.

(6) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, hat der Auftraggeber den Verleiher unverzüglich zu unterrichten. Unterbleibt eine rechtzeitige Unterrichtung, bestehen für den Zeitraum der nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit gegenüber dem Verleiher keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die ihm die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – sind vom Verleiher auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen den Verleiher, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

(7) Sofern der Verleiher mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug ist, ist der Auftraggeber nur nach Ablauf einer angemessenen Nachfrist zum Rücktritt berechtigt.

(8) Lehnt der Auftraggeber einen Mitarbeiter ab und steht dem Verleiher eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist dieser berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Auftraggeber wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.

(9) Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Auftraggebers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

8. Vertragsdauer und -beendigung

(1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Wird der Mitarbeiter über den vereinbarten Tätigkeitszeitraum hinaus für den Auftraggeber tätig, gilt der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als zu den darin genannten Bedingungen einverständlich verlängert.

(2) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann während der ersten zwei, Wochen mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche, danach bis zum Ablauf des sechsten Einsatzmonats mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche und darüber hinaus mit einer Frist von vier Wochen zum Ende des Kalendermonats, gekündigt werden. Beendet der Auftraggeber den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen.

(3) Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Auftraggeber a) seine Zahlungen einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, b) mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen Vertragsverhältnis gegenüber dem Verleiher in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von zwei Wochen nicht leistet oder c) seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit des Mitarbeiters gemäß Ziff. 3 nicht erfüllt.

(4) Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Schriftform. Eine gegenüber oder von dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

9. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht

(1) Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist der Sitz des Verleihers. Ist der Auftraggeber Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, bei dem für Lübeck zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen ausschließlichen Gerichtsstand. Der Verleiher ist daneben zur Klageerhebung am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers berechtigt.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein oder werden, oder diese eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages unberührt. In diesem Falle haben die Parteien eine Bestimmung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine Bestimmung auszufüllen, die dem Zweck des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages möglichst weitgehend entspricht.