

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zur Arbeitnehmerüberlassung

1. Geltungsbereich

JobTeam erbringt Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung ihrer Mitarbeiter (nachfolgend kurz Mitarbeiter genannt) ausschließlich aufgrund dieser AGB. Etwaigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleiher wird ausdrücklich widersprochen. Die AGB gelten auch für Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals hierauf hingewiesen wird.

2. Schriftform: Durchführung und Gegenstand des Vertrages

(1) Über jede Überlassung eines Mitarbeiters ist ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (nachfolgend AÜV genannt) zu schließen. Dieser bedarf zu seiner Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 AÜG der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen; werden solche mit dem überlassenen Mitarbeiter getroffen, sind diese ohne schriftliche Bestätigung der JobTeam nicht wirksam.

(2) Ein an den Entleiher überlassener Mitarbeiter darf nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1 b AÜG eingesetzt werden. Sofern ein solcher Einsatz gleichwohl erfolgt, haftet der Entleiher für die hierdurch der JobTeam entstehenden Schäden und Aufwendungen.

(3) Der Mitarbeiter darf nur mit Tätigkeiten beauftragt werden, die im AÜV genannt sind; dies gilt insbesondere für Tätigkeiten, die einen Mindestlohn-Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz unterliegen sowie den Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen. Sollte ein Arbeitsplatz-/Tätigkeitswechsel vom Entleiher gewünscht werden, muss der Entleiher hierzu die schriftliche Zustimmung der JobTeam einholen. Die Haftung der JobTeam im Schadensfall ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter mit einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

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

(5) Der Mitarbeiter unterliegt im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit den Arbeitsanweisungen und den betrieblichen Regelungen des Entleiher; dieser darf Mehrarbeitsstunden des Mitarbeiters anordnen. Das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Mitarbeiter Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt ausschließlich der JobTeam vorbehalten.

(6) Sofern für die Tätigkeit des Mitarbeiters bei dem Entleiher behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder später werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese auf seine Kosten einzuholen und der JobTeam eine Kopie hiervon zur Verfügung zu stellen. Der Entleiher verpflichtet sich insbesondere eine nach dem Arbeitszeitgesetz ggf. erforderliche Genehmigung einzuholen.

(7) Der Entleiher trägt für die Einhaltung der Rechtspflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere hinsichtlich der ihm von JobTeam überlassenen Mitarbeiter Sorge. Er versichert die ihm obliegenden – auch vorbeugenden – Schutzpflichten zu erfüllen und den ihm überlassenen Mitarbeiter benachteiligungsfrei zur Ausübung ihrer Tätigkeit anzuweisen.

Im Falle der diskriminierenden Benachteiligung eines ihm überlassenen Mitarbeiters durch eigens oder auch fremdes Personal bzw. Dritte wird der Entleiher JobTeam unverzüglich nach Kenntnis hiervon informieren und sich im Einvernehmen mit JobTeam um eine zügige Beseitigung bzw. Unterlassung der Benachteiligung kümmern. Zuständiger Ansprechpartner ist die Beschwerdestelle von JobTeam.

Sofern überlassene Mitarbeiter durch gesetzliche Vertreter oder weisungsbefugte Mitarbeiter des Entleiher im Sinne des AGG benachteiligt werden, sichert der Entleiher die Freistellung von JobTeam von allen Ansprüchen Dritter zu.

Bei Belästigung haftet der Entleiher auch bereits bei einfacher Fahrlässigkeit für Schäden und Ansprüche, die der betroffene Mitarbeiter oder Dritte gegenüber JobTeam geltend machen.

(8) Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der überlassene Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt er dies der JobTeam unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll.

(9) Der Entleiher teilt JobTeam mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er dem Mitarbeiter Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen, den Zugang nicht zu gewähren.

3. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

(1) Die JobTeam haftet nur für die schuldhaftige Verletzung ihrer Pflichten bei nicht ordnungsgemäßer Auswahl eines qualifizierten Mitarbeiters; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausdrücklich ausgeschlossen.

(2) Die JobTeam haftet nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit bei dem Entleiher verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Der Entleiher hat

den Mitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob er für jede von ihm auszubende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Entleiher die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters nicht für genügend, hat der Entleiher das Recht, den Mitarbeiter innerhalb des ersten Tages ohne Berechnung abzumelden. Erfolgt in diesem Zeitraum keine Abmeldung, wird auch der erste Tag der Tätigkeit des Mitarbeiters berechnet.

(3) Für eine Verletzung der in Abs. 1 genannten oder sich kraft Gesetzes ergebenden Pflichten haftet die JobTeam nur, wenn diese Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommen wurde; im Falle der Verletzung einer Kardinalpflicht oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte und mittlere Fahrlässigkeit gehaftet. Die Haftung der JobTeam ist dabei beschränkt auf bei den Vertragsverhandlungen und Vertragsabschluss vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte der JobTeam den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist.

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

(5) Der Entleiher stellt die JobTeam von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- Eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
- Die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
- Eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
- Eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Punkt 2 Abs. 3 u. 9

(6) Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die der JobTeam die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat die JobTeam auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Solche Umstände berechtigen die JobTeam, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom AÜV zurückzutreten.

(7) Sofern die JobTeam mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug ist, ist der Entleiher nur dann zum Rücktritt berechtigt, wenn er der JobTeam eine angemessene Nachfrist gesetzt hat.

(8) Lehnt der Entleiher einen Mitarbeiter ab und steht der JobTeam eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist diese berechtigt, von dem AÜV zurückzutreten, ohne dass dem Entleiher 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 beendet muss.

4. Vergütung: Stundenverrechnungssätze und Zuschläge

(1) Die JobTeam ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge zu berechnen. In gleicher Weise werden Zeiten der Rufbereitschaft des Mitarbeiters mit dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz berechnet. Der Entleiher ist verpflichtet, die auf die jeweiligen Zahlungsbeträge anfallende gesetzliche Umsatzsteuer zu entrichten.

(2) Der Entleiher ist berechtigt, den Verrechnungssatz bei Veränderungen in der Kostensituation nach billigem Ermessen anzupassen, wenn die Veränderungen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht konkret vorhersehbar sind. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie durch eine Erhöhung der Entgelte in GVP-DGB-Tarifwerk oder durch gesetzliche Änderungen, insbesondere im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, eingetreten ist.

(3) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Entleiher berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit des Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden abzunehmen. Kommt der Entleiher mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, ist die JobTeam berechtigt, die Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden zu verlangen.

(4) Die JobTeam ist berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz die nachfolgend genannten Zuschläge zu erheben: Sollten gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer Zuschläge erfüllt sein, fällt jeweils nur der höchste Zuschlag an; dies gilt nicht für den Nachtarbeitszuschlag, dieser ist ggf. neben dem weiteren Zuschlag zu zahlen.

25% für zwischen 22.00 und 06.00 geleistete Arbeitsstunden,

25% für Mehrarbeitsstunden bei Voll- sowie Teilzeiteinsätzen

70% für jede am Sonntag geleistete Arbeitsstunde

100% für jede am Feiertag geleistete Arbeitsstunde

(5) Sofern dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im AÜV genannt übertragen werden, ist die JobTeam berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.

(6) Der in dem AÜV genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage des Stundenverrechnungssatzes. Ändert der Entleiher diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für die JobTeam höhere Aufwendungen, so ist die JobTeam berechtigt,

den Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen ersetzt zu verlangen.

5. Tätigkeitsnachweise: Rechnungsstellung und Zahlungsbedingungen

(1) Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden gegenüber dem Entleiher erfolgt auf Grundlage der von dem Mitarbeiter geführten Tätigkeitsnachweise. Der Entleiher verpflichtet sich die Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Vorlage abzuzeichnen und mit dem Firmenstempel zu versehen. Der Entleiher hat dafür Sorge zu tragen, dass dem Mitarbeiter am Einsatzort ein Unterschriftberechtigter zur Verfügung steht.

(2) Soweit der Entleiher die Tätigkeitsnachweise gemäß Abs. 1 abgezeichnet hat, sind spätere Einwendungen gegen die von JobTeam abgerechneten Arbeitsstunden ausgeschlossen. Kommt der Entleiher seiner Verpflichtung zur Abzeichnung der Tätigkeitsnachweise gemäß Abs. 1 nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Entleiher innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.

(3) Die der JobTeam für die Überlassung ihres Mitarbeiters zustehende Vergütung wird von dieser jeweils wöchentlich in Rechnung gestellt. Sie wird mit Zugang der jeweiligen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zahlbar. Leistet der Entleiher keine Zahlung, gerät er 8 Tage nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn die JobTeam über den Betrag verfügen kann. Sollte die JobTeam Wechsel oder Schecks annehmen, so gilt erst die Gutschrift auf ihrem Konto als Zahlung. Bei Zahlungsverzug ist die JobTeam berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 12 % zu verlangen; die Geltendmachung eines höheren Schadens bleibt vorbehalten.

(4) Im Falle einer Zahlung an den ihn überlassenen Mitarbeiter wird der Entleiher nicht von seiner gegenüber der JobTeam bestehenden Zahlungspflicht frei.

6. Aufrechnung, Zurückbehaltung und Abtretung

(1) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Forderungen der JobTeam und die Aufrechnung mit Gegenforderungen ist jeweils nur mit schriftlich anerkannten, unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen möglich.

(2) Eine Abtretung der gegenüber der JobTeam bestehenden Ansprüche ist nur mit deren schriftlicher Zustimmung zulässig.

7. Arbeitsmittel

(1) Ausschließlich der Entleiher hat für die Bereitstellung der für die Tätigkeit des Mitarbeiters erforderlichen Arbeitsmittel, Schutzkleidung und/oder Werkzeuge zu sorgen. Ausnahmen müssen vor Arbeitsbeginn des Mitarbeiters mit der JobTeam schriftlich vereinbart werden.

(2) An den Mitarbeiter dürfen nur solche Arbeitsmittel, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen.

8. Arbeitssicherheit

(1) Der Mitarbeiter unterliegt während seines Einsatzes den für den Entleiherbetrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die sich hieraus ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Entleiher. 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 und Veränderungen seiner Tätigkeit über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zu deren Abwendung zu unterrichten. Hierüber erstellt der Entleiher ein Protokoll, das von dem Mitarbeiter zu unterzeichnen ist. Von diesem Protokoll stellt der Entleiher der JobTeam eine Kopie zur Verfügung.

(2) Eine ggf. erforderliche persönliche Schutzausrüstung, Maßnahmen der Ersten Hilfe und eine Gesundheitsuntersuchung werden von dem Entleiher unentgeltlich gestellt bzw. veranlasst. Der Mitarbeiter ist von der JobTeam arbeitsvertraglich verpflichtet worden, seine Tätigkeit nur mit der ggf. erforderlichen Schutzausrüstung und nach Vornahme der Unterweisung in Arbeitssicherheit aufzunehmen. Kommt der Entleiher diesen Verpflichtungen nicht, nicht rechtzeitig oder nur im geringen Umfang nach, ist der Mitarbeiter nicht verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

(3) Der Entleiher verpflichtet sich, der JobTeam einen Arbeits- oder Wegeunfall des Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden. Die JobTeam wird mit Hilfe des Mitarbeiters und des Entleihers eine vollständige Unfallanzeige gemäß § 193 SGB VII aufnehmen und an die VerwaltungsbG weiterleiten. Der Entleiher erhält eine Kopie dieser Unfallanzeige. Der Entleiher ist verpflichtet, den Unfall seinerseits seiner Berufsgenossenschaft zu melden. Der Entleiher hat der VerwaltungsbG die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

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

9. Vertragsdauer und -beendigung

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

(2) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann mit einer Frist von fünf Werktagen gekündigt werden. Beendet der Entleiher den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen. Der Entleiher hat die Pflicht den Mitarbeiter mindestens zwei Tage vor Einsatzen hierüber zu informieren.

(3) Das Recht der JobTeam den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn a) eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher vorliegt, b) die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderung des Vergleichsentgelts, c) eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende Vereinbarungen lt. 4.4 ANÜV, d) eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Punkt 2 Abs. 9, e) der Entleiher seine Zahlungen einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, f) eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Entleihers eintritt, g) der Entleiher mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen Vertragsverhältnis gegenüber der JobTeam in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von zwei Wochen nicht leistet, h) der Entleiher seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit des Mitarbeiters nicht erfüllt, i) für den Mitarbeiter unzumutbare Arbeitsbedingungen gegeben sind oder j) in dem Entleiherbetrieb feindliches oder gewalttätiges Verhalten gegen den Mitarbeiter aufgetreten ist.

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

10. Personalvermittlung: Vermittlungshonorar

(1) Das mit dem Entleiher bestehende Vertragsverhältnis ist über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, den Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Sofern der Entleiher oder ein gesellschafts- oder konzernrechtlich mit ihm verbundenes Unternehmen mit dem Mitarbeiter daher vor Beginn, während oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Mitarbeiter als von der JobTeam vermittelt. In diesem Fall steht der JobTeam ein Vermittlungshonorar in Höhe des 200-fachen des für den übernommenen Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer zu. Erfolgt die Übernahme vor der erstmaligen Überlassung, erfolgt die Berechnung aufgrund des angebotenen Stundenverrechnungssatzes.

(2) Sofern der Entleiher nachweist, dass der Aufwand 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.

(3) Das Vermittlungshonorar verringert sich nach einer unmittelbar vorhergehenden ununterbrochenen Überlassungsdauer von mehr als einem Monat um jeweils 1/9 je Überlassungsmonat. Nach einer Überlassungsdauer von mehr als neun Monaten entfällt das Vermittlungshonorar.

(4) Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des mit dem Mitarbeiter geschlossenen Arbeitsvertrages fällig. Der Entleiher hat die JobTeam unverzüglich von diesem Vertragsschluss zu unterrichten.

11. Erfüllungsort: Gerichtsstand: Anwendbares Recht

(1) Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist bei dem Gesellschaftssitz der JobTeam. Ist der Entleiher Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel- und Scheckforderungen bei dem für den Gesellschaftssitz der JobTeam zuständigen Amts- oder Landgericht. Die JobTeam ist berechtigt, den Entleiher auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

(2) Es findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen des AÜV oder dieser AGB unwirksam sein oder werden, oder eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des AÜV und der AGB unberührt. In diesem Falle gilt eine solche Regelung als vereinbart, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine Bestimmung auszufüllen, die dem mit der unwirksamen Regelung verfolgten Zweck möglichst weitgehend entspricht.