



1. Allgemeines

Für sämtliche von MN Events e.K., Harkorststrasse 78 in 44225 Dortmund (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Personaldienstleister nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot der Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Leiharbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.

2.3 Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Leiharbeitnehmern abgeschlossen hat, die IGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweilig gültigen Fassung einbezogen werden. Der Personaldienstleister stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V..

2.4 Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Personaldienstleister 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 und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers/ Arbeitschutzmaßnahmen

4.1 Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2 Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u.a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Leiharbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.3 Zur Wahrnehmung der dem Personaldienstleister obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Personaldienstleister ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.4 Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.5 Der Auftraggeber wird dem Personaldienstleister einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Leiharbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadentag schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Personaldienstleister den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung/Austausch von Leiharbeitnehmern

5.1 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Leiharbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein

Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

5.2 Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Leiharbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 Der Personaldienstleister wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Personaldienstleister schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Personaldienstleisters, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Auftraggeber bekannt, dass die von dem Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird.

6.3 Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich unterrichten. Der Personaldienstleister wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer gegenüber den Personaldienstleister nicht zu.

7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3 Der Personaldienstleister nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeitnehmer überlassenen und vom Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Personaldienstleister Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacharbeits- und anderen tariflich vorgesehene Zuschläge. Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Leiharbeitnehmers nachzuweisen.

7.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der vom Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort - ohne Abzug - fällig und zahlbar. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

7.5 Die vom Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die vom Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt.

7.6 Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt den gesetzlichen Verzugszins mindestens jedoch 5% p.a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden dem Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

8.1 Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Personaldienstleisters berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung/Haftung

9.1 Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die überlassenen Leiharbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der

Leiharbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

9.2 Der Personaldienstleister, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn der Personaldienstleister, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.3 Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

9.4 Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach Punkt 2.4 nicht nachkommen, so stellt er den Personaldienstleister von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Leiharbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Übernahme von Leiharbeitnehmern/Vermittlungshonorar

10.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

10.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

10.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

10.4 Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

10.5 In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

10.6 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Leiharbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 3,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate der Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter, bis Ende 6. Monat 2,5 Bruttomonatsgehälter, bis Ende 12. Monat 2 Bruttomonatsgehälter, bis Ende 9. Monat 1,5 Bruttomonatsgehälter und bis Ende 12 Monate 1 Bruttomonatsgehalt.

10.7 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens jedoch 2.000,00 € (analog der Höhe der Vermittlungsgebühr der Arbeitsagentur). Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

10.8 Wird der Leiharbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet, mindestens jedoch 2.000,00 € (analog der Höhe der Vermittlungsgebühr der Arbeitsagentur).

10.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn der Auftraggeber den Leiharbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen entleiht.

10.10 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Leiharbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens jedoch 2.000,00 € (analog der Höhe der Vermittlungsgebühr der Arbeitsagentur).

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

11.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von 3 Arbeitstagen zum Ende einer

Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

11.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn

a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder

b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister schriftlich erklärt wird. Die durch den Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

12.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

12.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Personaldienstleister sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmter Leiharbeitnehmer getroffen wird.

12.3 Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

13.1 Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die vom Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Personaldienstleister kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

13.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13.4 Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

-MN Events e.K.-
Inhaber: Markus Natt