

### § 1 Präambel

1. Es gelten ausschließlich diese „Allgemeinen Geschäftsbedingungen der BÖHLER Edelstahl GmbH & Co KG als Beschäftigter nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG in der jeweils geltenden Fassung).
2. Die Geschäftsbedingungen des Überlassers gelten nur, wenn sie im Einzelfall durch den Beschäftigter ausdrücklich schriftlich anerkannt werden. Wenn auf Schriftstücken des Überlassers auf dessen Geschäftsbedingungen hingewiesen wird, bedeutet dies keine Anerkennung der Geschäftsbedingungen des Überlassers durch den Beschäftigter.

### § 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bestimmt sich nach dem im Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bzw. in der Personalbestellung getroffenen Vereinbarungen.
2. Dasselbe gilt für die Definition, die Zuverlässigkeit und die Anündigung von Mehr- und/oder Nachtarbeit.
3. Die Einholung der behördlichen Genehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeiten obliegt dem Beschäftigter.

### § 3 Auswahl der Mitarbeiter

1. Der Überlasser ist für die sorgfältige und ordnungsgemäße Auswahl der von ihm überlassenen Mitarbeiter (im Folgenden: „Leiharbeitnehmer“) sowie dafür verantwortlich, dass diese die im Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag/der Personalbestellung bzw. in diesen AGB genannten Qualifikationen tatsächlich besitzen. Letzteres hat er auf Verlangen des Beschäftigters durch Vorlage entsprechender Bescheinigungen und Zeugnisse nachzuweisen.
2. Der Überlasser ist verpflichtet auf die Unbescholtenheit der von ihm überlassenen Mitarbeiter (Leiharbeitnehmer) zu achten und einen Strafregisterauszug einzufordern. Der Beschäftigter ist berechtigt in sämtliche Strafregisterauszüge der Leiharbeitnehmer Einsicht zu nehmen.

### § 4 Nettoarbeitszeit

1. Beim Beschäftigter gilt Nettoarbeitszeit. Der Überlasser ist verpflichtet den Leiharbeitnehmer anzuhalten, die durch den Beschäftigter an die Leiharbeitnehmer ausgehändigten Zutrittskontrollkarten sachgerecht zu verwenden. Bei dem Beschäftigter wird eine Positivzeiterfassung bei Leistungsbeginn und bei Leistungsende an den dafür vorgesehenen Erfassungsgeräten durchgeführt. Abweichungen und nicht erfasste Zeiten sind sofort und direkt durch den Leiharbeitnehmer an den verantwortlichen Mitarbeiter des Beschäftigters zwecks Korrektur bzw. Nacherfassung zu melden. Eine Einweisung der Leiharbeitnehmer in die Positivzeiterfassung erfolgt vor Ort durch den verantwortlichen Mitarbeiter des Beschäftigters. Für die Abrechnung der Leistungen zwischen dem Beschäftigter und dem Überlasser gelten ausschließlich die Zeiten der Positivzeiterfassung. Der Überlasser haftet dem Beschäftigter für die Befolgung dieser Vorschriften durch den Leiharbeitnehmer.

### § 5 Qualifikation

1. Die Leiharbeitnehmer verfügen über die für ihren Einsatz erforderliche Sach- und Fachkunde sowie ausreichende Erfahrungen. Dies ist auf Verlangen des Beschäftigters durch Vorlage von Zeugnissen oder sonstigen geeigneten Bescheinigungen bzw. Befähigungsnachweisen nachzuweisen.
2. Die Leiharbeitnehmer sind in der Lage selbstständig zu arbeiten.
3. Die Leiharbeitnehmer führen ihre Arbeiten nach dem neuesten Stand der Wissenschaft und Technik aus.
4. Die spezifischen Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten der Leiharbeitnehmer sind im Einzelnen im Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag/ in der Personalbestellung geregelt.

### § 6 Arbeitsschutz

1. Im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz weisen wir darauf hin, dass der Beschäftigter gem. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Er ist verpflichtet, auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendende gesetzliche Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz und die ArbeitnehmerInnenenschutzvorschriften einzuhalten. Der Beschäftigter hat die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen und den Überlasser darüber zu informieren. Insbesondere ist der Beschäftigter verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
2. Der Beschäftigter stellt dem überlassenen Arbeitnehmer die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung. Der Überlasser verpflichtet sich dem Leiharbeitnehmer über die Rückgabe der PSA an den Beschäftigter sowie die sachgerechte Nutzung desselben zu informieren und eine diesbezügliche Haftung auf den Leiharbeitnehmer zu überbinden.
3. Bei nicht vorschriftsmäßiger Ausrüstung ist der Beschäftigter berechtigt, den oder die Leiharbeitnehmer vom Arbeitsplatz zu verweisen bzw. ihnen den Zutritt zu verwehren. Die daraus entstehenden Kosten trägt der Überlasser.
4. Bei zweimaliger Zuwiderhandlung ist der Beschäftigter berechtigt, den auf der Personalbestellung basierenden Vertrag fristlos zu kündigen. Der Überlasser hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Kosten- oder Schadenersatz.
5. Der Beschäftigter ist verpflichtet, einen Arbeitsunfall eines Leiharbeitnehmers sofort dem Überlasser zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

### § 7 Werkzeug

1. Falls im Rahmen- / Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in der Personalbestellung nichts anderes vereinbart, stellt der Beschäftigter dem Leiharbeitnehmer das für den Einsatz erforderliche Werkzeug zur Verfügung.
2. Der Überlasser verpflichtet sich dem Leiharbeitnehmer über die ordnungsgemäße Rückgabe von Arbeitsmittel an den Beschäftigter sowie sachgerechte Nutzung desselben zu informieren und eine diesbezügliche Haftung auf den Leiharbeitnehmer zu überbinden.
3. Der Überlasser ist verpflichtet, den Leiharbeitnehmer anzuweisen dafür zu sorgen, dass das Werkzeug am Arbeitsende sicher zu verwahren und vor Diebstahl zu schützen ist. Jeder Diebstahl ist unverzüglich nach Feststellung dem Beschäftigter oder einem von ihm Beauftragten zu melden.
4. Der Überlasser ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass nach Beendigung der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers sämtliches ihm überlassenes Werkzeug unverzüglich in ordnungsgemäßem Zustand d.h. zur sofortigen Wiederverwendung geeignet, an den Beschäftigter bzw. dessen Beauftragten zurückzugeben ist. Der Überlasser trägt die vollen Kosten für an Leiharbeitnehmer ausgehändigte Werkzeuge oder andere im Eigentum des Beschäftigters stehende Gegenstände, die nicht an den Beschäftigter zurückgegeben werden.

### § 8 Arbeitsmedizinische Untersuchung

1. Abgelaufene arbeitsmedizinische Untersuchungen sind unverzüglich und für den Beschäftigter kostenneutral zu wiederholen. Dies gilt auch für arbeitsmedizinische Untersuchungen, die während des Einsatzes beim Beschäftigter ablaufen.

2. Der Überlasser hat gegenüber dem Beschäftiger die aktuell gültige Tauglichkeit der Leiharbeitnehmer gemäß den gültigen Normen nachzuweisen.
3. Der Überlasser hat dafür zu sorgen, dass für die arbeitsmedizinische Untersuchung alle notwendigen Daten (z.B. Sozialversicherungsnummer, Adresse, ...) des Leiharbeitnehmers rechtzeitig vor der Untersuchung vorliegen.

### **§ 9 Pflichten des Überlassers**

1. Der Überlasser ist verpflichtet, dem Beschäftiger nur sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation sowie auf Unbescholtenheit überprüfte Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Er haftet für solche Personen- und Sachschäden, die durch eine wie auch immer geartete Verletzung seiner Auswahlpflicht entstehen.
2. Der Überlasser hat für die Leiharbeitnehmer eine branchenübliche Haftpflichtversicherung abzuschließen mit einer Mindestversicherungssumme von EUR 15 Millionen/Jahr.
3. Der Überlasser ist verpflichtet, Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Leiharbeitnehmer rechtzeitig abzuführen und diese bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger zu versichern.
4. Der Überlasser ist verpflichtet, sein Personal zu schulen.
5. Der Überlasser stellt sicher, dass sein Personal am Einsatzort nicht als Leiharbeitnehmer, insbesondere durch Anbringen von Werbe- oder Firmenlogo aufdrucken des Überlassers auf der Arbeitskleidung, erkennbar ist.
6. Der Überlasser ist verpflichtet, vor Arbeitsantritt der Leiharbeitnehmer einen Antrag auf Ausstellung der Zutrittsberechtigung für die jeweiligen Leiharbeitnehmer entsprechend dem Formular des Beschäftigers zu stellen und diesen dem Werksicherheitsdienst des Beschäftigers 1 Arbeitswoche vor Aufnahme der Beschäftigung zukommen zu lassen.
7. Der Überlasser verpflichtet sich, kein Personal des Beschäftigers sowie kein Personal, das von Mitbewerbern beim Beschäftiger beschäftigt ist, abzuwerben.

### **§ 10 Mitzuliefernde Unterlagen**

Der Überlasser übergibt dem Beschäftiger unmittelbar vor Beginn des Einsatzes folgende Unterlagen:

1. die gültige Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, soweit sie dem Beschäftiger noch nicht vorliegt;
2. im Falle eines Einsatzes von ausländischen Leiharbeitnehmern deren gültige Arbeitsgenehmigung und Aufenthaltsgenehmigung sowie dem Nachweis der Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift;
3. die aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigung des Finanzamts;
4. die aktuelle rechtsverbindliche Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialversicherung;
5. die aktuelle rechtsverbindliche Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialversicherung;
6. den Nachweis einer Haftpflichtversicherung durch Vorlage der Versicherungsbestätigung unter Angabe der Deckungssumme für Personen-, Sach-, Vermögens- und Tätigkeitsschäden;
7. Überlassungsmitteilung gem. AÜG; die unter § 10 3) und 5) genannten Unterlagen sind jeweils quartalsmäßig neu vorzulegen, die unter § 10 4) genannten jährlich.

### **§ 11 Kollektivvertrag**

1. Der Überlasser stellt sicher, dass die Leiharbeitnehmer gemäß dem anzuwendenden Kollektivvertrag unter Beachtung der Bestimmungen des AÜG entlohnt werden.
2. Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Angemessenheit und Ortsüblichkeit sowie die Einhaltung der kollektivvertraglichen Standards des an den Leiharbeitnehmer geleisteten Entgelts vor Dienstantritt bzw. mindestens ein Mal jährlich nachzuweisen.

### **§ 12 Stundenverrechnungssätze**

1. Es gelten die im Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / in der Personalbestellung vereinbarten Stundenverrechnungssätze zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
2. Abweichungen von den unter Absatz 1) erwähnten Stundenverrechnungssätzen sind grundsätzlich nicht zulässig. Im Einzelfall können Abweichungen zugelassen werden; diese bedürfen jedoch einer ausdrücklichen schriftlichen Bestätigung durch die Abteilung Beschaffung des Beschäftigers.
3. Die unter 1) erwähnten Stundenverrechnungssätze gelten für die gesamte Laufzeit des Einsatzes.
4. Sofern relevante KV-Erhöhungen eintreten, sind bezüglich Weiterverrechnung Gespräche mit dem Beschäftiger aufzunehmen.
5. In den Stundenverrechnungssätzen sind sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten, wie z.B. Fahrtkosten, und Erschwernisse enthalten, sofern der Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / die Personalbestellung nicht im Einzelfall etwas anderes regelt.

### **§ 13 Mehrarbeitszuschläge**

Es gelten die im Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / in der Personalbestellung vereinbarten Mehrarbeitszuschläge.

### **§ 14 Abrechnung**

1. Die Abrechnung sowie das Gutschriftsverfahren des Beschäftigers erfolgen für lang laufende Einsätze einmal monatlich.
2. Bei kurz laufenden Einsätzen, d.h. einen Monat oder kürzer, erfolgt die Abrechnung nach Beendigung des Einsatzes.
3. Als Abrechnungsbasis dienen die in § 11 erwähnten Stundenverrechnungssätze.
4. Die Abrechnung des Überlassers hat die folgenden Angaben zu enthalten:
  - a) die komplette Bestellnummer des Beschäftigers
  - b) den Namen und die Qualifikation des Leiharbeitnehmers
  - c) die Dauer des Einsatzes des Leiharbeitnehmers, die der Rechnung zugrunde liegtDie Abrechnung hat inhaltlich nachvollziehbar, sachlich und rechnerisch richtig zu sein sowie den gesetzlichen Vorschriften zu entsprechen.
5. Der Abrechnung des Überlassers sind die Stundennachweise im Original, die von dem Beschäftiger oder einem Bevollmächtigten unterzeichnet worden sind, beizufügen. Die Nachweise sind mit der Benennung des Einsatzortes und der jeweiligen Bestell- bzw. Vertragsnummer zu versehen.
6. Sollte eine der Voraussetzungen dieses Paragraphen nicht eingehalten werden, so wird die Abrechnung nicht anerkannt. Der Rechnungsbetrag wird nicht zur Zahlung fällig, der Beschäftiger gerät bei Nichtzahlung nicht in Verzug. Der Beschäftiger unterrichtet den Überlasser unverzüglich hierüber und retourniert die fehlerhafte Abrechnung.

## § 15 Zahlung

1. Die Zahlung erfolgt anhand der korrekten und prüffähigen Rechnung unter Berücksichtigung der in § 13 genannten Bestimmungen innerhalb von 14 Tagen mit 2 % Skonto und innerhalb von 30 Tagen netto nach Rechnungseingang bei dem Beschäftiger.
2. Voraussetzung für die Fälligkeit jeglicher Zahlungsansprüche des Überlassers ist die vorherige Vorlage rechtsverbindlicher Bestätigungen des zuständigen Sozialversicherungsträgers darüber, dass der Überlasser bezogen auf die dem Beschäftiger überlassenen Arbeitnehmer sämtliche in dem jeweiligen Abrechnungszeitraum entstandenen Versicherungsbeiträge beglichen hat, sowie die vorherige Vorlage einer steuerlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung des für den Überlasser zuständigen Finanzamtes.
3. Bei Nichtvorlage der in Absatz 2 dieses Paragraphen genannten Bescheinigung ist der Beschäftiger berechtigt, im Hinblick auf seine Haftung für rückständige Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Lohnnebenkosten einen Einbehalt in Höhe von 45 % des Rechnungsbruttobetrag vorzunehmen. Der Überlasser kann diesen Einbehalt durch Aushändigen einer unbedingten, unwiderruflichen, abstrakten und auf erste Anforderung zahlbaren Bankgarantie in vom Beschäftiger vorgegebener Höhe vermeiden. Der Einbehalt wird zur Zahlung fällig, wenn die o.g. Bescheinigung erbracht wird.

## § 16 Rechtsvorschriften

Es gelten die Rechtsvorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG – in der jeweils geltenden Fassung.

## § 17 Kündigung

1. Während des ersten Monats des Einsatzes kann der Beschäftiger den einzelnen Einsatz täglich beenden. Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein schriftlich fixiert wurde, wird der Beschäftiger mindestens 1 Woche bei überlassenen ArbeitnehmerInnen vor der geplanten Einsatzbeendigung den Überlasser schriftlich vom Endigungszeitpunkt der Überlassung verständigen. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund. Ein Anspruch auf Ersatz von Kosten und Schäden des Überlassers besteht nicht.
2. Bei Wegfall der gewerberechtlichen Berechtigung des Überlassers für die reglementierte Überlassung von Arbeitskräften sowie bei Verstoß gegen die Bestimmungen des AÜG bzw. gegen sonstige gesetzliche bzw. vertragliche Bestimmungen endet der Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / die Personalbestellung mit sofortiger Wirkung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
3. Der Beschäftiger ist berechtigt, den vom Überlasser überlassenen Leiharbeitnehmer innerhalb einer Arbeitswoche nach Arbeitsantritt zurückzuweisen, wenn die Qualifikation des Leiharbeitnehmers nicht den vertraglichen Anforderungen entspricht bzw. wenn der Leiharbeitnehmer nicht die erforderliche Arbeitseinstellung und Arbeitsmoral aufweist. In diesem Fall ist der Überlasser verpflichtet, umgehend einen Austausch des Leiharbeitnehmers vorzunehmen. Der Austausch erfolgt für den Beschäftiger kostenneutral, insbesondere ist der Beschäftiger nicht verpflichtet, die von dem ausgetauschten Leiharbeitnehmer geleisteten Stunden (inkl. An- und Abreise) zu vergüten. Nimmt der Überlasser einen Austausch nicht vor, steht dem Beschäftiger ein Schadenersatzanspruch zu.
4. Der Überlasser ist verpflichtet, einen Leiharbeitnehmer zum nächsten Tag abzurufen, wenn aus Gründen in der Person des Leiharbeiters ein Anlass gegeben ist, wie z.B.:
  - a. Einmaliges Fernbleiben vom Arbeitsplatz, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht binnen 2 Tagen durch die Vorlage eines ärztlichen Attestes bestätigt wird;
  - b. Zweimaliges Zuspätkommen ohne rechtzeitige fernmündliche Mitteilung;
  - c. Alkoholisieretes Erscheinen am Arbeitsplatz;
  - d. Alkoholkonsum am Arbeitsplatz;
  - e. Grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln zum Nachteil des Beschäftigers;
  - f. Nichttragen der erforderlichen Schutzausrüstung nach 2-maliger Ermahnung;
5. Der Beschäftiger ist berechtigt, den Leiharbeitnehmer während dessen Arbeitszeit umgehend vom Arbeitsplatz zu verweisen, wenn ein wichtiger Grund in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG sowie den entsprechenden Bestimmungen der GewO vorliegt. In diesem Fall kann der Beschäftiger umgehend Ersatz durch den Überlasser verlangen. Alle aus den Verfehlungen des Leiharbeitnehmers entstandenen Kosten gehen zu Lasten des Überlassers.

## § 18 Haftung

1. Der Beschäftiger haftet nicht für indirekte Schäden und/oder Folgeschäden, insbesondere nicht für entgangenen Gewinn, Betriebsunterbrechungsschäden, sowie reine Vermögensschäden des Überlassers. Insbesondere haftet der Beschäftiger dem Überlasser für keinerlei Folgeschäden, die aus einem Arbeitsunfall des Leiharbeitnehmers entstehen.
2. Der Überlasser haftet für alle Schäden die sich aus dem Auswahlverschulden ergeben, gem. beiliegender Polizze aus der Haftpflichtversicherung. Eine diesbezügliche Deckungsbestätigung ist verpflichtend vorzulegen.
3. Der Überlasser hat den Beschäftiger für sämtliche Ersatzansprüche des Leiharbeitnehmers vollkommen schad- und klaglos zu halten, sofern der Beschäftiger den Schaden nicht schuldhaft verursacht hat.
4. Für alle übrigen denkbaren Haftungen des Beschäftigers gilt Nachstehendes: Die Haftung des Beschäftigers ist auf EUR 50.000,- pro Schadenereignis, insgesamt auf EUR 100.000,- für in einem Kalenderjahr auftretende Schadenereignisse begrenzt.

## § 19 Geheimhaltung

1. Der Überlasser, der Beschäftiger und die Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Dies gilt für alle vertraulichen und/oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen der Überlasser, der Beschäftiger bzw. die Leiharbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / der Personalbestellung bzw. ihrer Tätigkeit erfahren, auch wenn sie nicht explizit als „vertraulich“ bezeichnet werden oder gekennzeichnet sind. Der Überlasser und die Leiharbeitnehmer verpflichten sich daher zur absoluten Geheimhaltung der ihnen aufgrund ihrer Nahebeziehung zum Beschäftiger zur Kenntnis gelangenden Tatsachen, Umstände, Verfahren, Erfahrungen und sonstigen Informationen sowohl in technischer, kaufmännischer als auch personeller Hinsicht. Der Überlasser hat vor Beginn des Einsatzes die Verpflichtung zur Geheimhaltung auf den Leiharbeitnehmer zu überbinden.
2. Diese Geheimhaltungsverpflichtung ist zeitlich unbegrenzt und bleibt auch über die Dauer des Vertragsverhältnisses zwischen Überlasser und Beschäftiger bzw. über die Dauer der Beschäftigung des einzelnen Leiharbeiters hinaus aufrecht.
3. Verletzt der Überlasser durch seine Geheimhaltungspflicht nach diesem Paragraphen oder wird diese durch den Leiharbeitnehmer verletzt, ist der Beschäftiger berechtigt, vom Überlasser unabhängig von dessen Verschulden eine Konventionalstrafe in Höhe von EUR 100.000,- zu verlangen. Die Geltendmachung eines darüber hinaus gehenden Schadens bleibt dem Beschäftiger vorbehalten.

## **§ 20 Höhere Gewalt**

Treten Umstände ein, die bei Vertragsschluss nicht vorhersehbar waren, insbesondere Krankheit, innere Unruhen, Katastrophen, Kriege, Streik o.ä., durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens des Beschäftigers erschwert oder gefährdet wird, behält sich der Beschäftiger vor, Änderungen vorzunehmen oder vom Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / der Personalbestellung zurückzutreten. Diesbezügliche Schadenersatzansprüche des Überlassers sind ausgeschlossen.

## **§ 21 Sonstiges**

1. Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechtes durch den Überlasser ist nur insoweit möglich, als es sich um unbestrittene oder gerichtliche anerkannte Ansprüche handelt.
2. Der Überlasser ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Beschäftigers berechtigt, seine Forderungen gegen den Beschäftiger an Dritte abzutreten.
3. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser AGB berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmungen solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt.
4. Nebenabreden, Ergänzungen und Abänderungen dieser AGB und des Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrages / der Personalbestellung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für das Abgehen von diesem Formerfordernis.

## **§ 22 Erfüllungsort, anwendbares Recht und Gerichtsstand**

Erfüllungsort für Leistungen ist der im Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrages / in der Personalbestellung vereinbarte Ort, für Zahlungen des Beschäftigers dessen Kreditinstitut. Für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der Geschäftsverbindung zwischen den Parteien ist ausschließlich das sachlich zuständige Gericht Bruck an der Mur zuständig. Der Beschäftiger ist jedoch berechtigt, den Überlasser auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu klagen. Es findet österreichisches Recht Anwendung unter Ausschluss der Kollisionsnormen sowie des Übereinkommens der Vereinten Nationen über Verträge über den internationalen Warenkauf.