Allgemeine Geschäftsbedingungen der JOBAG Personal GmbH

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen der JOBAG Personal GmbH („JOBAG“) und ihren Auftraggebern im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung („ANÜ“) und der Personalvermittlung („PV“). Sie gelten ausschließlich gegenüber Unternehmern, juristischen Personen des öffentlichen Rechts und öffentlich-rechtlichen Sondervermögen.

(2) Für die ANÜ gelten ergänzend die jeweiligen Einzel-Arbeitnehmerüberlassungsverträge („AÜV“). Für die PV gelten ergänzend die jeweiligen Vermittlungsaufträge, Angebote oder Auftragsbestätigungen.

(3) Individuelle Vereinbarungen gehen diesen AGB vor.

(4) Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nur, wenn die JOBAG ihrer Geltung ausdrücklich in Textform zugestimmt hat.

§ 2 Erlaubnis und Anwendung von Tarifverträgen

(1) Die JOBAG besitzt die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG. Sie informiert den Auftraggeber unverzüglich in Textform, wenn die Erlaubnis nicht verlängert, zurückgenommen oder widerrufen wird oder aus einem anderen Grund erlischt.

(2) Die JOBAG erklärt, dass sie mit ihren Arbeitnehmern arbeitsvertraglich die Anwendung der zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) und den Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung vereinbart hat. Soweit für den jeweiligen Einsatz einschlägig, gilt dies auch für die Tarifverträge über Branchenzuschläge in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Sozialversicherungs- und Steuerpflichten

Die JOBAG erfüllt die ihr als Arbeitgeberin obliegenden sozial-, arbeits- und steuerrechtlichen Pflichten. Sie meldet die beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmer ordnungsgemäß zur gesetzlichen Sozialversicherung an und führt die fälligen Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lohnsteuer ordnungsgemäß ab. Auf berechtigtes Verlangen des Auftraggebers legt die JOBAG geeignete und aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Sozialversicherungsträger vor.

§ 4 Beschäftigung von Arbeitnehmern mit besonderer Aufenthalts- oder Beschäftigungsberechtigung

(1) Die JOBAG stellt sicher, dass Arbeitnehmer, deren Beschäftigung eine besondere Aufenthalts- oder Beschäftigungsberechtigung voraussetzt, nur im Rahmen einer gültigen und für den vorgesehenen Einsatz ausreichenden Berechtigung eingesetzt werden.

(2) Die JOBAG weist dem Auftraggeber das Bestehen der erforderlichen Beschäftigungsberechtigung auf berechtigtes Verlangen in geeigneter Weise nach, soweit dem keine gesetzlichen oder datenschutzrechtlichen Gründe entgegenstehen.

(3) Die JOBAG informiert den Auftraggeber unverzüglich über den Wegfall oder eine für den Einsatz wesentliche Änderung der Beschäftigungsberechtigung.

§ 5 Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung und Mitteilungspflichten des Auftraggebers

(1) Die JOBAG verpflichtet sich, nur eigene und für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignete Arbeitnehmer auszuwählen und dem Auftraggeber zur Verfügung zu stellen. Vor Beginn der Überlassung schließen die Parteien einen AÜV in Textform, in dem die Überlassung ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird. Der zu überlassende Arbeitnehmer wird unter Bezugnahme auf den AÜV namentlich konkretisiert. Im AÜV werden insbesondere die besonderen Merkmale der vorgesehenen Tätigkeit und die dafür erforderlichen beruflichen Qualifikationen angegeben.

(2) Der Auftraggeber setzt den Arbeitnehmer ausschließlich am vereinbarten Einsatzort, für die vereinbarte Tätigkeit und im vereinbarten Arbeitszeitrahmen ein. Änderungen der Tätigkeit, der Arbeitszeit, des Einsatzortes oder sonstiger wesentlicher Einsatzbedingungen bedürfen der vorherigen Abstimmung mit der JOBAG. Eine Weiterüberlassung des Arbeitnehmers an Dritte ist unzulässig.

(3) Bei der Berechnung der gesetzlichen oder aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässigen Überlassungshöchstdauer werden vorherige Überlassungszeiten nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften angerechnet. Der Auftraggeber teilt der JOBAG vor Einsatzbeginn sämtliche vorherigen Überlassungen des Arbeitnehmers an ihn, auch durch andere Personaldienstleister, und deren genaue Dauer mit.

(4) Der Auftraggeber teilt der JOBAG vor Beginn der Überlassung mit, ob der zu überlassende Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis beim Auftraggeber oder bei einem Arbeitgeber ausgeschieden ist, der mit dem Auftraggeber einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet.

(5) Der Auftraggeber informiert die JOBAG vor Einsatzbeginn vollständig und richtig über die Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebs sowie über die für den Einsatz relevanten Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen und sonstigen betrieblichen Regelungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsentgelt oder sonstige Leistungen des Arbeitnehmers haben können. Änderungen zeigt der Auftraggeber der JOBAG unverzüglich an.

(6) Der Auftraggeber teilt der JOBAG die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer seines Betriebs geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich sämtlicher Bestandteile des Arbeitsentgelts vollständig und richtig mit und weist diese auf Verlangen in geeigneter Weise nach. Der Auftraggeber steht für die Vollständigkeit und Richtigkeit seiner Angaben ein. Entstehen der JOBAG durch schuldhaft unrichtige, unvollständige oder verspätete Angaben zusätzliche gesetzliche oder tarifliche Vergütungs- oder sonstige Aufwendungen, hat der Auftraggeber diese zu erstatten.

(7) Der Auftraggeber informiert den Arbeitnehmer nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften über Arbeitsplätze, die beim Auftraggeber besetzt werden sollen. Er erfüllt außerdem seine gesetzlichen Informations- und Antwortpflichten im Zusammenhang mit einem Übernahmegesuch des Arbeitnehmers.

§ 6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

(1) Die Tätigkeit der Arbeitnehmer beim Auftraggeber unterliegt den für dessen Betrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Die sich hieraus für den Arbeitgeber am Einsatzort ergebenden Pflichten obliegen dem Auftraggeber, unbeschadet der Pflichten der JOBAG.

Der Auftraggeber unterweist den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder Veränderung seines Arbeitsbereichs über die konkreten Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren. Er stellt die erforderlichen Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe und des Brandschutzes sowie, soweit gesetzlich erforderlich, Sicherheitsbeauftragte zur Verfügung.

Der Auftraggeber informiert den Arbeitnehmer außerdem über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten, arbeitsmedizinischer Vorsorge oder besonderer ärztlicher Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

(2) Der Auftraggeber informiert die JOBAG vor Einsatzbeginn über die für die vorgesehene Tätigkeit erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge, Eignungsuntersuchungen und sonstige gesundheitliche Anforderungen. Er informiert die JOBAG außerdem über den Umgang mit Gefahrstoffen und über sonstige besondere Gefährdungen des Arbeitsplatzes. Änderungen zeigt der Auftraggeber unverzüglich an.

Die JOBAG veranlasst die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge und die vereinbarten Eignungsuntersuchungen. Die Übernahme der Kosten einsatzspezifischer Vorsorge- oder Eignungsmaßnahmen wird im jeweiligen AÜV geregelt.

(3) Die JOBAG stellt ihren Arbeitnehmern die im AÜV näher bezeichnete persönliche Schutzausrüstung als Grundausstattung zur Verfügung. Arbeitsplatz- oder betriebsspezifische Schutzausrüstung, Werkzeuge, Arbeitsmittel und besondere Schutzmaßnahmen stellt der Auftraggeber in

ordnungsgemäßem und vorschriftsmäßigem Zustand zur Verfügung, soweit im AÜV nichts Abweichendes vereinbart ist.

(4) Der Auftraggeber meldet der JOBAG Arbeitsunfälle und sicherheitsrelevante Vorfälle unverzüglich. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird von der JOBAG gegenüber der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und vom Auftraggeber gegenüber der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft angezeigt. Die Parteien untersuchen den Arbeitsunfall gemeinsam und wirken bei der Aufklärung mit.

(5) Die JOBAG sowie ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte erhalten nach vorheriger Anmeldung Zugang zu den Einsatzbereichen der Arbeitnehmer und zu den für den Einsatz erforderlichen Arbeitsschutzinformationen. Der Zugang kann in Begleitung eines autorisierten Mitarbeiters des Auftraggebers erfolgen.

(6) Besteht am Einsatzort eine unmittelbare erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit oder fehlen erforderliche Schutzmaßnahmen oder Schutzausrüstungen, ist die JOBAG berechtigt, den Einsatz bis zur Herstellung sicherer Arbeitsbedingungen zu unterbrechen. Vom Auftraggeber zu vertretende Ausfallzeiten bleiben nach Maßgabe der vereinbarten Verrechnungssätze vergütungspflichtig.

§ 7 Vermittlungshonorar bei Personalvermittlung

(1) Schließt der Auftraggeber oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen mit einem von der JOBAG vorgeschlagenen Bewerber innerhalb von zwölf Monaten nach dessen Vorstellung einen Arbeits-, Ausbildungs-, Dienst-, Geschäftsführer-, freien Mitarbeitervertrag oder ein sonstiges entgeltliches Beschäftigungsverhältnis, ist die Vermittlungsleistung erbracht. Dies gilt auch, wenn der Vertrag erst nach Beendigung des Vermittlungsauftrags geschlossen wird. Die Regelung gilt für Vermittlungen ohne vorherige Arbeitnehmerüberlassung des Bewerbers.

(2) Soweit keine abweichende Vergütung vereinbart ist, beträgt das Vermittlungshonorar 28 % des vereinbarten Bruttojahreszielentgelts zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Zum Bruttojahreszielentgelt gehören die festen Jahresbezüge sowie die bei Vertragsschluss vereinbarten oder bestimmbaren Sonderzahlungen und variablen Vergütungsbestandteile.

(3) Der Auftraggeber informiert die JOBAG innerhalb einer Woche über den Vertragsschluss und teilt ihr die für die Berechnung erforderlichen Vergütungsbestandteile mit. Auf Verlangen legt er geeignete Nachweise oder die relevanten Vertragsauszüge vor.

(4) Das Vermittlungshonorar entsteht mit Abschluss des Vertrags und wird mit Zugang der Rechnung nach Maßgabe der in diesen AGB geregelten Zahlungsfrist fällig. Es entfällt nicht, wenn der geschlossene Vertrag vor Tätigkeitsbeginn oder danach gekündigt, aufgehoben, angefochten oder aus einem anderen Grund beendet wird. Individuell vereinbarte Garantie- oder Nachbesetzungsregelungen bleiben unberührt.

(5) Gesondert beauftragte Teilleistungen werden nach Maßgabe des Vermittlungsauftrags, Angebots oder der Auftragsbestätigung abgerechnet.

§ 8 Beendigung des AÜV

(1) Soweit im AÜV nichts Abweichendes vereinbart ist, kann jede Partei den AÜV mit einer Frist von fünf Arbeitstagen in Textform kündigen.

(2) Fehlen dem Arbeitnehmer die ausdrücklich vereinbarten Qualifikationen oder bestehen sonstige objektiv begründete Beanstandungen, hat der Auftraggeber die JOBAG unverzüglich zu informieren. Die JOBAG ist berechtigt, Abhilfe zu schaffen oder einen gleich geeigneten Ersatz anzubieten. Tatsächlich geleistete und vertragsgemäß verwertbare Arbeitsstunden bleiben vergütungspflichtig.

(3) Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund für die JOBAG liegt insbesondere vor, wenn der Auftraggeber erheblich oder wiederholt gegen Arbeitsschutz-, Mitteilungs- oder Einsatzpflichten verstößt, Arbeitnehmer vertragswidrig einsetzt oder mit fälligen Zahlungen erheblich in Verzug gerät.

§ 9 Zugang des Arbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen

Der Auftraggeber gewährt den Arbeitnehmern Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten seines Unternehmens zu den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern, sofern keine sachlichen Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Er informiert die JOBAG über die vorhandenen Einrichtungen und Dienste sowie deren Nutzungsbedingungen und einen etwaigen damit verbundenen geldwerten Vorteil.

§ 10 Haftung

(1) Bei der Arbeitnehmerüberlassung haftet die JOBAG für die ordnungsgemäße Auswahl der Arbeitnehmer im Hinblick auf die vereinbarte Tätigkeit und Qualifikation. Für Schäden, die überwiegend auf Weisungen, Arbeitsmitteln oder sonstigen Umständen aus dem Verantwortungsbereich des Auftraggebers beruhen, haftet die JOBAG nicht, soweit sie diese nicht zu vertreten hat.

(2) Bei der Personalvermittlung schuldet die JOBAG eine ordnungsgemäße Vermittlungstätigkeit, jedoch keinen bestimmten Vermittlungserfolg und keine bestimmte Dauer des vermittelten Vertragsverhältnisses. Für Angaben eines Bewerbers haftet die JOBAG nur, soweit sie deren Unrichtigkeit kannte oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht kannte.

(3) Die JOBAG haftet unbeschränkt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit sowie bei Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Bei leicht fahrlässiger Verletzung wesentlicher Vertragspflichten ist die Haftung auf den vertragstypischen, bei Vertragsschluss vorhersehbaren Schaden begrenzt. Im Übrigen ist die Haftung für leichte Fahrlässigkeit ausgeschlossen. Diese Regelungen gelten auch zugunsten der gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen der JOBAG.

(4) Der Auftraggeber darf Arbeitnehmer nur nach vorheriger Vereinbarung in Textform mit der Verwahrung oder Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertsachen betrauen.

(5) Die JOBAG unterhält eine Betriebshaftpflichtversicherung und weist deren Bestand auf berechtigtes Verlangen durch eine Versicherungsbestätigung nach.

§ 11 Rechnungslegung und Zahlung

(1) Die Abrechnung der Arbeitnehmerüberlassung erfolgt wöchentlich zu den im AÜV vereinbarten Verrechnungssätzen und Zuschlägen auf Grundlage der vom Auftraggeber bestätigten Arbeitsstunden.

(2) Der Auftraggeber übermittelt die bestätigten Arbeitsstunden spätestens am ersten auf die jeweilige Kalenderwoche folgenden Arbeitstag. Erfolgt die Bestätigung nicht rechtzeitig, kann die JOBAG auf Grundlage der Aufzeichnungen des Arbeitnehmers abrechnen, sofern der Auftraggeber nicht unverzüglich begründete Einwände erhebt.

(3) Rechnungen sind innerhalb von acht Kalendertagen nach Zugang ohne Abzug zur Zahlung fällig. Nach Ablauf dieser Frist gerät der Auftraggeber ohne weitere Mahnung in Verzug. Es gelten die gesetzlichen Verzugsfolgen; weitergehende Verzugsschäden bleiben unberührt.

(4) Befindet sich der Auftraggeber mit einer nicht unerheblichen, unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderung in Verzug, kann die JOBAG sämtliche Forderungen aus bereits erbrachten Leistungen sofort fällig stellen.

(5) Die JOBAG ist berechtigt, ihre Forderungen gegen den Auftraggeber an Dritte abzutreten.

§ 12 Zuschläge und Preisanpassungen

(1) Für Mehrarbeit ab der 41. Wochenstunde sowie für Samstagsarbeit werden 25 %, für Sonntagsarbeit 50 %, für Feiertagsarbeit 100 % und für Nachtarbeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr 25 % berechnet. Maßgeblich für Feiertage ist der Einsatzort. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste berechnet; der Mehrarbeitszuschlag wird zusätzlich berechnet. Beginnt oder endet ein AÜV während einer Kalenderwoche, fällt der Mehrarbeitszuschlag ab der neunten Arbeitsstunde eines Tages an.

(2) Die Bereitstellung von Werkzeugen, Arbeitsmitteln oder sonstiger zusätzlicher Ausstattung durch die JOBAG ist nicht im Verrechnungssatz enthalten und bedarf einer gesonderten Vereinbarung.

(3) Erhöhen sich nach Vertragsschluss die auf den Einsatz entfallenden Personalkosten aufgrund zwingender gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben, insbesondere durch Tarifsteigerungen, Branchenzuschläge, Equal Pay oder

höhere Sozialversicherungsbeiträge, kann die JOBAG den Verrechnungssatz im Umfang der nachweisbaren Mehrkosten anpassen. Die JOBAG informiert den Auftraggeber hierüber in Textform. Entsprechende Kostensenkungen werden angemessen berücksichtigt.

(4) Sämtliche Verrechnungssätze, Zuschläge, Vermittlungshonorare und Übernahmeprovisionen verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz eines JOBAG-Zeitarbeitnehmers bei dem gleichen Kunden, wird ein einsatzbezogener Zuschlag (Erhöhung des Verrechnungssatzes pro Stunde) fällig, und zwar in Höhe von 1,5% nach Ablauf von neun Überlassungsmonaten sowie um weitere 1,5% nach Ablauf von zwölf Überlassungsmonaten.

§ 13 Übernahme von Arbeitnehmern

(1) Geht der Auftraggeber oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen mit dem JOBAG Arbeitnehmer während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder unmittelbar im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis ein, so ist die JOBAG dazu berechtigt, eine Übernahmeprovision zu berechnen. Das Honorar bemisst sich anhand des Bruttomonatsgehaltes, das der eingestellte JOBAG Mitarbeiter beim Kunden erhält und beträgt bei Übernahme ab dem ersten Tag der Überlassung bis zum Ablauf des 9. Monats der Überlassung 4 Bruttomonatsgehälter, vom 10. bis Ablauf des 12. Monats 3 Bruttomonatsgehälter.

(2) Es wird vermutet, dass das Arbeitsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn es zwischen dem Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen und dem Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Auftraggeber bzw. anderen neuen Arbeitgeber steht es frei, den Gegenbeweis zu führen.

(3) Die Übernahmeprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber oder einem verbundenen Unternehmen und dem ehemaligen Arbeitnehmer.

§ 14 Arbeitskampfmaßnahmen

(1) Der Auftraggeber informiert die JOBAG unverzüglich über angekündigte oder begonnene Arbeitskampfmaßnahmen, die den Einsatzbetrieb unmittelbar betreffen.

(2) Der Auftraggeber darf Arbeitnehmer nicht entgegen § 11 Absatz 5 AÜG einsetzen. Ein weiterer Einsatz ist nur zulässig, wenn der Auftraggeber sicherstellt und der JOBAG vorab in Textform bestätigt, dass die Arbeitnehmer keine Tätigkeiten von Streikenden oder deren Ersatzkräften übernehmen.

(3) Die JOBAG kann den Einsatz für die Dauer der Arbeitskampfmaßnahme unterbrechen, soweit dies aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen oder der Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts durch den Arbeitnehmer erforderlich ist. Ansprüche des Auftraggebers wegen der daraus entstehenden Nichtleistung bestehen nicht, soweit die JOBAG diese nicht zu vertreten hat. Weitergehende gesetzliche und tarifliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 15 Geheimhaltung

(1) Die Vertragsparteien behandeln alle ihnen im Rahmen der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstigen als vertraulich gekennzeichneten oder erkennbar vertraulichen Informationen vertraulich und verwenden diese ausschließlich zur Durchführung des Vertrages. Dies gilt insbesondere für AÜV, Vermittlungsaufträge, Konditionen sowie Bewerber- und Kandidatenunterlagen.

(2) Vertrauliche Informationen dürfen nur solchen Mitarbeitern, Beratern oder verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG zugänglich gemacht werden, die diese zur Vertragsdurchführung benötigen und entsprechend zur Vertraulichkeit verpflichtet sind. Gesetzlich oder behördlich vorgeschriebene Offenlegungen bleiben zulässig.

(3) Vertrauliche Unterlagen sind vor dem Zugriff unbefugter Dritter zu schützen und nach Beendigung der Zusammenarbeit auf Verlangen zurückzugeben oder zu löschen, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten entgegenstehen. Die Geheimhaltungspflichten gelten nach Vertragsende fort, solange die Informationen vertraulich oder geheimhaltungsbedürftig sind.

§ 16 Datenschutz

Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sie stellen sicher, dass die von ihnen mit der Vertragsdurchführung betrauten Personen personenbezogene Daten ausschließlich im erforderlichen Umfang verarbeiten und zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

§ 17 Schlussbestimmungen

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder eines Einzelvertrages ganz oder teilweise unwirksam oder nicht Vertragsbestandteil sein oder werden, bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. An die Stelle der unwirksamen oder nicht einbezogenen Bestimmung treten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Änderungen und Ergänzungen der Einzelverträge bedürfen der Textform, soweit gesetzlich keine strengere Form vorgeschrieben ist. Individuelle Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

(4) Ist der Auftraggeber Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen, ist ausschließlicher Gerichtsstand Fulda.