

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Die Erlaubnis für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung wurde DREY Personalservice GmbH am 08.03.2018 durch die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf erteilt.
2. Diese allgemeinen Geschäfts- und Lieferbedingungen gelten für alle Verträge zwischen der DREY Personalservice GmbH (DREY Personalservice) und ihren Geschäftspartnern (Entleiher) sowie für alle sonstigen Absprachen, die im Rahmen der Geschäftsverbindungen getroffen werden.
3. Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird hiermit widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das Vertragsangebot vom DREY Personalservice oder vom Entleiher ausgeht. Offensichtliche Irrtümer, Rechen-, Druck- und Schreibfehler verpflichten DREY Personalservice nicht.

§ 2 Arbeitnehmerüberlassung

DREY Personalservice überlässt dem Entleiher Leiharbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG und den Bedingungen der jeweils gültigen Tarifwerke der BZA-/DGB für die Zeitarbeitsbranche.

§ 3 Angebot und Vertragsabschluss

1. Die Angestellten von DREY Personalservice sind nicht befugt, mündliche Nebenabreden zu treffen oder mündliche Zusicherungen zu geben, die über den Inhalt des schriftlichen Vertrages mit dem Leiharbeitnehmer oder dem Entleiher hinausgehen. Dies bezieht sich nicht auf solche Angestellten, deren Vollmachtsumfang gesetzlich ausgestaltet ist (z. B. Generalbevollmächtigte, Prokuristen). Dem Entleiher ausgehändige Auftragskopien gelten nicht als Auftragsbestätigung.
2. Mündliche Nebenabreden sind, soweit nicht im Vertrag vermerkt, nicht getroffen worden; der schriftliche Vertrag ist insoweit vollständig und abschließend. Dies gilt nicht, wenn der Entleiher nachweist, dass solche Nebenabreden getroffen wurden.

§ 4 Abrechnungsmodus und Zahlungsbedingungen

1. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, die der überlassene Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich, bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegt. Die Unterzeichnung und Freigabe erfolgt innerhalb von drei Werktagen. Bei Überschreitung der drei Werktage wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 2% des Wertes des Tätigkeitsnachweises fällig.
2. Bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) vereinbarten wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl, ist DREY Personalservice berechtigt, die im AÜV vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Entleiher die Fehlzeiten zu vertreten hat, wie z.B. bei verspäteten Einsatz-/Projektbeginn, Arbeitsmangel etc.
3. Alle im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Entleiher aufgeführten Verrechnungssätze bzgl. des Überlassungshonorars verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer. Gegenüber Kaufleuten ist der jeweils am Rechnungsdatum geltende Mehrwertsteuersatz, gegenüber Nichtkaufleuten derjenige zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend.
4. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem BZA und dem DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter
 - (a) Erhöhungen der nach Maßgabe dieser Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen, oder
 - (b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch den Verleiher eintritt, oder
 - (c) Branchenzuschläge, deren Zahlbarkeit (1.) nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die den von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrunde liegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Auftragsgebers geändert haben,
 - (d) ein gesetzlicher Mindestlohn oder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers Anwendung findet, und (1.) dieser gesetzliche Mindestlohn, diese Lohnuntergrenze bzw. dieser allgemeinverbindliche Tarifvertrag erst nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags in Kraft getreten ist, (2.) dies nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für DREY Personalservice nicht erkennbar waren oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die den von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrunde liegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben oder (4.) der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, wirksam werden, oder
 - (e) der Anwendungsbereich des in § 8 AÜG normierten Gleichstellungsgrundsatzes (sog. „Equal Pay“ und „Equal Treatment“) eröffnet ist und dem überlassenen Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen und/oder zustanden, als mit dem Entleiher vertraglich vereinbart, ohne dass für diesen Fall von den Vertragsparteien eine ausdrückliche Vergütungsregelung getroffen wurde, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulationen des mit dem Entleiher jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Dem Entleiher bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. (a) bis (e) 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.
5. Soweit nichts anderes vereinbart, sind Rechnungen von DREY Personalservice innerhalb von 7 Tagen ab Rechnungsdatum zu zahlen. Maßgebend ist das Datum des Eingangs der Zahlung bei DREY Personalservice.
6. Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden hat der Entleiher innerhalb von 7 Tagen nach Zugang der Rechnung schriftlich und unter Angabe von nachprüfbaren Gründen bei DREY Personalservice geltend zu machen (maßgeblich ist das Datum der Absendung). Nach Ablauf dieser Frist gelten die abgerechneten Stunden als vom Entleiher anerkannt. DREY Personalservice wird den Entleiher in der Rechnung auf diese Pflicht und Folgen der Nichtigendmachung von Einwänden hinweisen.
7. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist DREY Personalservice berechtigt, weitere Leistungen zurückzuhalten. Für den Zeitraum des Verzuges ist DREY Personalservice berechtigt, Zinsen in Höhe von 8 % über dem Basiszinssatz der europäischen Zentralbank zu berechnen.
8. Für den Fall, dass DREY Personalservice Tätigkeitsnachweise durch Verschulden des Entleihers zur Abrechnung nicht vorgelegt werden, ist dieser berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters in Rechnung zu stellen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils gültigen Fassung entspricht (§3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine übliche geringere Beschäftigungsdauer des überlassenen Mitarbeiters nachzuweisen.

§ 5 Arbeitszeit und Zuschläge

1. Grundlage für die Berechnung der Fahrtzeit, des Fahrgeldes und der Auslöse ist der jeweilige Ort der Niederlassung von DREY Personalservice, nicht der Wohnsitz des Leiharbeitnehmers.
2. Die Stundensätze beinhalten nicht tarifliche Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Schichtarbeit, oder andere tarifliche Zuschläge. Falls bei den übernommenen Arbeiten tarifliche Zuschläge an den Leiharbeitnehmer zu zahlen sind, so werden diese auch dem Entleiher in Rechnung gestellt.
3. Arbeitsstunden, die über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stunden hinaus gehen, Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit sind nach folgender Maßgabe zuschlagspflichtig: Mehrarbeit 25% ab der 1. Überstunde/Woche, Samstagsarbeit 25% 00:00 bis 24:00 Uhr, Sonntagsarbeit 70% 00:00 bis 24:00 Uhr, Feiertagsarbeit 100% 00:00 bis 24:00 Uhr, Nachtarbeit 25% 20:00 bis 06:00 Uhr

§ 6 Rechte und Pflichten des Entleihers, Vortätigkeiten, Regress und Streikbrecherklausel

1. Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.
2. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur für solche Tätigkeiten einzusetzen, die dessen Berufsbild entsprechen und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart sind. Der Leiharbeitnehmer wird organisatorisch in den Betriebs- bzw. Fertigungsablauf eingebunden.
3. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann vom Entleiher nur in Absprache mit DREY Personalservice angeordnet werden.
4. Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte ist ausgeschlossen.

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

5. Dem Entleiher obliegt die Fürsorgepflicht eines ordentlichen Arbeitgebers gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Das beinhaltet insbesondere die Einweisung des Leiharbeitnehmers in sein Aufgabenfeld, Hinweise auf Gefahren und Risiken, die mit der zu verrichtenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Insbesondere hat der Entleiher dafür Sorge zu tragen, dass der Leiharbeitnehmer die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen einhält sowie mit entsprechender Schutzkleidung (z. B. Arbeitsschuhe, Helm etc.) versehen ist. Der Entleiher erlaubt DREY Personalservice nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsbereich des jeweiligen Leiharbeitnehmers, um die Einhaltung der Schutzbestimmungen sicherzustellen. Der Entleiher ist auf die Zusammenarbeitspflicht mit dem Verleiher nach § 8 Abs. 1 ArbSchG hingewiesen worden.
6. Bei einem Arbeitsunfall des Leiharbeitnehmers verpflichtet sich der Entleiher zur Einleitung erforderlicher Sofortmaßnahmen. DREY Personalservice ist vom Entleiher unverzüglich zu informieren. Zudem hat der Entleiher DREY Personalservice alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 2 SGB VII zur Verfügung zu stellen.
7. Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeitnehmers, es sei denn, dass dies schriftlich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehen ist.
8. Der Entleiher ist verpflichtet, die tägliche Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers auf Stundennachweisen zu prüfen und durch Firmenstempel und Unterschrift zu bestätigen oder dessen Arbeitsleistung mit sonstiger geeigneter Form zu bestätigen.
9. Der Entleiher verpflichtet sich, das überlassene Personal über bei ihm zu besetzende Stellen zu informieren sowie ihm Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren. Sollten den überlassenen Leiharbeitnehmern dabei zu den gleichen Konditionen wie Entleiher- Arbeitnehmern Mahlzeiten in der Kantine oder sonstige Sachbezüge gewährt werden, ist diesbezüglich der Verleiher zur ordnungsgemäßen steuerlichen Abwicklung verpflichtet. Der Entleiher ermittelt hierzu den Durchschnitt des monatlichen Sachbezugswertes der Mahlzeiten (Haupt- und Nebenkosten) oder der sonstigen Bezüge aller beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer und wird dem Verleiher monatlich eine entsprechende Auswertung des Sachbezugswertes zukommen lassen.
10. Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer 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 der Entleiher diesen Befund DREY Personalservice unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Gleichstellung iSd. § 8 AÜG) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen. Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er DREY Personalservice von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Gleichstellung und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. DREY Personalservice verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.
11. Der Entleiher ist verpflichtet, vor beabsichtigter Überlassung eines Leiharbeitnehmers durch DREY Personalservice zu überprüfen, ob dieser Leiharbeitnehmer seit dem 01.04.2017 in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Entleihers aufgrund einer Überlassung durch DREY Personalservice oder einen anderen Personaldienstleister tätig war. Besteht eine solche Vortätigkeit, hat der Entleiher dies DREY Personalservice unverzüglich vor Überlassung des Leiharbeitnehmers mitzuteilen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach und ergibt sich dadurch ein von DREY Personalservice nicht zu vertretender Verstoß gegen die in § 1 Abs. 1b AÜG normierte Höchstüberlassungsdauer, so stellt er DREY Personalservice von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.
12. Der dem Entleiher überlassene Leiharbeitnehmer darf kraft Gesetzes nicht im Betrieb des Entleihers tätig werden, soweit und solange dieser durch einen Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffen ist, vgl. § 11 Abs. 5 AÜG. Kann der Leiharbeitnehmer während eines Arbeitskampfes vom Entleiher nicht eingesetzt werden, wird dieser von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn der Leiharbeitnehmer an einer in dem Betrieb des Entleihers stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt. Der Entleiher ist verpflichtet, DREY Personalservice unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
13. Die Regelung des § 6 Abs. 11 findet keine Anwendung, wenn der Entleiher sicherstellt, dass der Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernimmt, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich entweder im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeit von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben (vgl. § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG). Macht der Leiharbeitnehmer jedoch in diesem Fall von seinem Leistungsverweigerungsrecht nach § 11 Abs. 5 AÜG Gebrauch, wird der Entleiher von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung Leiharbeitnehmers abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei.
14. Entleiher und DREY Personalservice sind sich darüber einig, dass in den Fällen der § 6 Abs. 12 und § 6 Abs. 13 ein die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages rechtfertigender Grund nicht vorliegt. Der Entleiher kann in diesen Fällen den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausschließlich ordentlich kündigen.

§ 7 Rechte und Pflichten von DREY Personalservice, Höchstüberlassungsdauer

1. Trotz der organisatorischen Eingliederung des Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers besteht die arbeitsvertragliche Verbindung nur zwischen dem Leiharbeitnehmer und DREY Personalservice. DREY Personalservice behält sich das jederzeit ausübbare Weisungs- und Direktionsrecht eines Arbeitgebers vor. Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer dem Entleiher überlassen ist.
2. Im Rahmen des Direktionsrechts ist - es sei denn, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist schriftlich etwas anderes vereinbart - DREY Personalservice auch ohne Zustimmung des Entleihers befugt, die Ausführung der Arbeiten im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages einem anderen, gleich qualifizierten Leiharbeitnehmer zu übertragen. In Fällen eines solchen Leiharbeitneraustausches wird der neu eingesetzte Leiharbeitnehmer von der DREY Personalservice rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialversicherungsnummer benannt und nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 AÜG konkretisiert.
3. DREY Personalservice ist im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gegenüber dem Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass die Leiharbeitnehmer für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Tätigkeiten qualifiziert sind.
4. Soweit hinsichtlich des überlassenen Leiharbeitnehmers eine Überschreitung der in § 1 Abs. 1b AÜG normierten Höchstüberlassungsdauer droht, ist DREY Personalservice berechtigt, ohne Angabe weiterer Gründe den Leiharbeitnehmer frühestens drei Tage vor Erreichen der Höchstüberlassungsdauer vom Entleiher abzuziehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Überlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 8 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags, Abmeldung, Einsatzabsage

1. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beträgt für beide Parteien innerhalb der ersten vier Wochen ab Überlassung des Leiharbeitnehmers drei Werktage zum Ende eines Arbeitstages, von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats 8 Kalendertage, vom dritten Monat bis zum vollendeten sechsten Monat der Überlassung 15 Kalendertage, für die Zeit danach vor dem 15. eines Monats zum 15. des Folgemonats bzw. nach dem 15. eines Monats zum letzten Kalendertag des Folgemonats. Die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Textform (einschließlich Fax oder E-Mail).
2. Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt von der Regelung des § 12 Abs. 1 unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn eine Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG droht.
3. Liegen die Gründe für die Abmeldung nachweisbar in der Person des überlassenen Mitarbeiters, so kann eine Abmeldung jederzeit fristlos erfolgen.
4. Liegen die Gründe nachweisbar im Verhalten des überlassenen Mitarbeiters und würden diese den Auftragnehmer zu einer Abmahnung berechtigen, so verkürzt sich die Frist zur Abmeldung auf einen Werktag.
5. Die Gründe für die Abmeldung sind vom Entleiher jeweils ausführlich zu dokumentieren und DREY Personalservice zusammen mit der Abmeldung in Textform zur Verfügung zu stellen.
6. Als Werktage gelten nur die Tage von Montag bis Freitag.
7. Darüber hinaus ist DREY Personalservice jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Mitarbeiter auszutauschen und falls möglich fachlich gleichwertige Mitarbeiter zu überlassen.
8. Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.
9. Im Falle einer Kündigung durch den Entleiher ist dieser dazu verpflichtet, bei Bestreiten zu beweisen, dass eine Kündigung nach den Anforderungen des § 8 Abs. 1 erfolgt ist. Schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer sind unwirksam. Der Leiharbeitnehmer ist auch nicht Empfangsbote von DREY Personalservice für schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen oder zur Entgegennahme von Zahlungen berechtigt.
10. Der Leiharbeitnehmer ist am letzten Beschäftigungstag beim Entleiher über die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu informieren.

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

11. Erfolgt die Absage des Einsatzes innerhalb von sieben Kalendertagen vor Einsatzbeginn, ist DREY Personalservice dazu berechtigt drei/fünftel der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Entschädigungsleistung in Rechnung zu stellen. Die Entschädigungsleistung kann auch dann eingefordert werden, wenn noch kein schriftlicher Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen wurde, sondern lediglich eine Einsatzzusage in Textform (E-Mail, Fax, postalisch) erfolgte.

§ 9 Obliegenheiten

DREY Personalservice ist ausschließlich zur sorgfältigen Auswahl der Leiharbeitnehmer verpflichtet und hat nicht deren Verhalten, unerlaubte Handlungen oder deren Arbeitsleistung zu vertreten.

§ 10 Haftung

1. DREY Personalservice haftet für Schäden des Entleihers, die DREY Personalservice, ihre gesetzlichen Vertreter, leitenden Angestellten oder Erfüllungsgehilfen vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. Leiharbeitnehmer sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen von DREY Personalservice; eine Ausnahme hiervon gilt dann, wenn das widerrechtliche Verhalten des Leiharbeitnehmers in die Weisungszuständigkeit von DREY Personalservice fällt.
2. Unabhängig vom Verschuldensgrad haftet DREY Personalservice für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die in Absatz 1 Genannten eine Pflicht verletzt haben, die für die Erreichung des Vertragszwecks von wesentlicher Bedeutung ist (Kardinalpflicht) sowie im Falle einer arglistigen Täuschung. In gleicher Weise haftet DREY Personalservice unabhängig vom Verschuldensgrad, sofern der Schaden auf der Verletzung einer von DREY Personalservice übernommenen Garantie beruht.
3. Von dem vorstehenden Haftungsausschluss unberührt bleiben Ansprüche aus dem Produkthaftungsgesetz sowie Schadensersatzansprüche des Entleihers aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer Pflichtverletzung von DREY Personalservice oder des in Absatz 1 genannten Personenkreises beruhen.
4. In anderen als den in Absätzen 1 bis 3 genannten Fällen ist die Haftung von DREY Personalservice - unabhängig vom Rechtsgrund - ausgeschlossen. Schadensersatzansprüche gegen DREY Personalservice für die Haftung nach diesem Paragraphen beschränkt ist, verjähren nach Ablauf von 12 Monaten nach Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Dies gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.
5. Die Schadensersatzansprüche sind, außer in den in Absatz 3 genannten Fällen, auf den vorhersehbaren, vertragstypischen Schaden begrenzt. Sie betragen im Falle des Verzugs höchstens 5% des Auftragswertes.

§ 11 Rügen des Entleihers

1. Beanstandungen hinsichtlich der Leiharbeitnehmer seitens des Entleihers sind am Tag ihrer Feststellung unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, schriftlich bei DREY Personalservice anzuzeigen. Werden Beanstandungen später angezeigt, gelten sie als verspätet.
2. DREY Personalservice ist bei verspäteten Beanstandungen nicht zur Abhilfe verpflichtet.

§ 12 Vertraulichkeit

DREY Personalservice und der Entleiher verpflichten sich gegenseitig, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Vertragspartners unbefristet geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben oder in irgendeiner Weise zu verwerfen. Unterlagen, Zeichnungen und Informationen, die der andere Vertragspartner erhält, darf dieser nur im Rahmen des jeweiligen Vertragszweckes nutzen.

§ 13 Abwerbung

1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer von DREY Personalservice ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 18 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch DREY Personalservice ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
4. Der Entleiher ist verpflichtet, DREY Personalservice mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall DREY Personalservice Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
5. In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an DREY Personalservice zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 4 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 6 Monate nach Beginn der Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 9. bis 12. Monats 2 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb des 12. bis 18. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter.
6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen DREY Personalservice und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt DREY Personalservice 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.
7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen DREY Personalservice und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 14 Teilnichtigkeit I Sonstiges

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Vielmehr verpflichten sich die Parteien schon jetzt dazu, an Stelle der nichtigen Bestimmungen dasjenige zu vereinbaren, was dem gewollten Zweck wirtschaftlich am nächsten kommt.
2. Der Entleiher kann die Rechte aus der Geschäftsbeziehung mit DREY Personalservice nur mit schriftlicher Einwilligung von DREY Personalservice abtreten. Eine Aufrechnung gegen die Honorarforderung von DREY Personalservice ist dem Entleiher nur mit rechtskräftig festgestellten, entscheidungsreifen oder unbestrittenen Gegenforderungen möglich. Vom Aufrechnungsverbot ausgenommen sind Gegenansprüche, soweit sie aus der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Überlassung von Leiharbeitnehmern resultieren.

§ 15 Anwendbares Recht, Gerichtsstand

Soweit der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist oder seinen Sitz außerhalb Deutschlands hat, ist der Firmensitz von DREY Personalservice in München ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem Vertrag.

2. Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Personalvermittlung

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

Für die Geschäftsbeziehungen zwischen DREY Personalservice GmbH (nachfolgend „DREY Personalservice“) und dem Auftraggeber (nachfolgend „Auftraggeber“) gelten die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Abweichende Bedingungen des Auftraggebers werden nicht anerkannt, es sei denn, DREY Personalservice stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu. Die vorliegenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen DREY Personalservice und dem Auftraggeber, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

§ 2 Leistungen der DREY Personalservice

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

1. DREY Personalservice vermittelt qualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis (nachfolgend „Kandidaten“) an den Auftraggeber. DREY Personalservice wird dabei im Wege der Contingency-Vermittlung und/oder des Festauftrages (Retainer) tätig.
2. DREY Personalservice stellt dem Auftraggeber hierzu Exposés, Lebensläufe und/oder ähnliche Informationen über geeignete Kandidaten für ausgewählte Positionen zur Verfügung. Bevor dem Auftraggeber die o.g. Informationen zur Verfügung gestellt werden, trifft DREY Personalservice eine Vorauswahl und prüft die grundsätzliche Eignung der Kandidaten. Auf Wunsch kann DREY Personalservice dem Auftraggeber weitere Informationen (bspw. Zeugnisse, Kündigungsfristen und Gehaltsvorstellungen) über den Kandidaten zur Verfügung stellen.
3. DREY Personalservice wird solange Vorschläge zur Besetzung der vakanten Position machen und geeignete Kandidaten suchen, bis ein Vertragsschluss zwischen Kandidat und Auftraggeber zustande kommt oder der Auftraggeber DREY Personalservice schriftlich mitteilt, dass er an einer weiteren Vermittlungstätigkeit durch DREY Personalservice kein Interesse mehr hat.
4. DREY Personalservice verpflichtet sich, alle ihr bekannten tatsächlichen und rechtlichen Umstände mitzuteilen, die für den Vertragsschluss zwischen Auftraggeber und Kandidat von Bedeutung sind oder nach Ansicht von DREY Personalservice von Bedeutung sein könnten. DREY Personalservice übernimmt jedoch keine Garantie für die Richtigkeit der bekannt gewordenen und mitgeteilten Informationen.

§ 3 Vertragsschluss

Der Vermittlungsvertrag kommt zustande, sobald der Auftraggeber DREY Personalservice mündlich oder schriftlich beauftragt, ihm für seine Zwecke geeignete Arbeitskräfte zu benennen und DREY Personalservice eine darauf gerichtete Tätigkeit entfaltet. Dies ist der Fall bei Bestätigung des Auftrags oder der Benennung einer oder mehrerer geeigneter Personen.

§ 4 Pflichten des Auftraggebers

1. Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass DREY Personalservice alle für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
2. Die dem Auftraggeber von DREY Personalservice überlassenen Unterlagen und Informationen zu Kandidaten sind ausschließlich für den jeweiligen Auftraggeber bestimmt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm zwecks Vertragsanbahnung mitgeteilten Daten der Kandidaten vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte (weder im Original noch in Kopie) weiterzugeben. Verstößt der Auftraggeber gegen diese Verpflichtung, ist er zur Zahlung des unter § 4 vereinbarten Honorars verpflichtet, sofern der Dritte einen Vertrag mit dem Kandidaten schließt. Kommt es nicht zu einem Vertragsschluss mit einem Dritten und DREY Personalservice erleidet durch die unbefugte Weitergabe der Daten einen Schaden, so hat der Auftraggeber diesen zu ersetzen.
3. Der Auftraggeber hat DREY Personalservice unverzüglich (spätestens 7 Kalendertage) nach Vertragsschluss schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass mit dem von DREY Personalservice vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag geschlossen worden ist. Weiterhin ist DREY Personalservice über die Einzelheiten des Vertrages und insbesondere das vereinbarte Bruttogehalt i.S.d. § 4 Abs. 2 der AGB schriftlich in Kenntnis zu setzen. Auf Aufforderung ist DREY Personalservice eine Kopie des abgeschlossenen Vertrages durch den Auftraggeber zur Verfügung zu stellen.
4. Die abschließende Prüfung der Eignung des Kandidaten insbesondere die Prüfung von Referenzen, Zeugnissen und anderen Qualifikationen obliegt dem Auftraggeber.
5. Eventuell anfallende Reisekosten für Kandidaten, die entstehen, damit sich diese vor Ort beim suchenden Unternehmen präsentieren, sind durch den Auftraggeber direkt zu begleichen. Die Kosten für die im Auftrag und mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers geschalteten Stellenanzeigen in Print- und/oder Online-Medien trägt der Auftraggeber.
6. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DREY Personalservice unverzüglich zu unterrichten, wenn kein Interesse mehr an einer Vermittlungstätigkeit besteht, um unnötige Kosten zu sparen. Bei schuldhafter Verletzung dieser Pflicht hat DREY Personalservice einen Anspruch auf Ersatz der unnötig entstandenen Kosten.

§ 5 Honorar

1. Wurde zwischen dem Auftraggeber und DREY Personalservice keine gesonderte Honorarvereinbarung getroffen und schließt der Auftraggeber mit einem von DREY Personalservice vorgeschlagenen Kandidaten einen Vertrag zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis ab, beträgt das Honorar 1/4 des mit dem Kandidaten vereinbarten jährlichen Bruttogehalts (Erfolgsauftrag bzw. Contingency).
2. Das jährliche Bruttogehalt berechnet sich aus sämtlichen Vergütungsbestandteilen. Insbesondere zählen hierzu die erfolgsunabhängigen und/oder erfolgsabhängigen Bestandteile. Erfolgsunabhängige Gehaltszusagen, wie beispielsweise Einmalzahlungen, geldwerte Vorteile oder Zulagen werden mit ihrem steuerlichen Wert angesetzt. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie beispielsweise Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrem normalerweise zu erwartenden oder üblichen Wert angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt. Bei anderen Vertragsverhältnissen als Verträgen zur Festanstellung berechnet sich das Bruttogehalt an Hand der normalerweise zu erwartenden oder üblichen Vergütung.
3. Wird innerhalb von 6 Monaten
 - nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Kandidaten durch DREY Personalservice, oder
 - im Falle der Vorstellung eines Kandidaten durch DREY Personalservice, oder
 - nach einem durch DREY Personalservice vermittelten Vorstellungstermin mit dem Kandidaten, oder
 nach der sonstigen Herstellung eines Kontakts mit dem Kandidaten durch DREY Personalservice durch den Auftraggeber mit dem Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderer Vertrag abgeschlossen, entsteht der Honoraranspruch DREY Personalservice gegenüber dem Auftraggeber. Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, ob DREY Personalservice eine schriftliche Bestätigung zur Zusendung von Unterlagen, Vorstellung oder Herstellung eines Kontakts durch den Auftraggeber vorlag.
4. Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, in welcher Position der durch DREY Personalservice vorgestellte Kandidat beim Auftraggeber eingestellt bzw. eingesetzt wird. Insbesondere entsteht der Honoraranspruch DREY Personalservice auch dann, wenn der Kandidat in einer anderen Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die, für die DREY Personalservice den Kandidaten vorgestellt hat.
5. Der Honoraranspruch entsteht ebenfalls, wenn der Kandidat innerhalb von 6 Monaten im Konzern des Auftraggebers – bspw. bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter – eingestellt wird. Unerheblich ist dabei, ob der vorgestellte Kandidat für die ursprünglich vorgesehene Position oder eine andere Position eingestellt wird.

§ 6 Abrechnung, Fälligkeit, Verzug

1. Bei einem Festauftrag (Retainer) zahlt der Auftraggeber das Honorar für die Suchleistung nach Projektabschnitten. Das festgelegte Gesamthonorar wird dann in vier gleichen Raten fällig. Aus diesem Grund ist der Auftraggeber verpflichtet, bereits zu Vertragsbeginn die für die vakante Position vorgesehene Gesamtbруттоvergütung DREY Personalservice bekannt zu geben. Etwaige Veränderungen in der tatsächlichen, mit dem Kandidaten vereinbarten Gesamtbруттоvergütung werden mit der Schlussrate berechnet.
2. DREY Personalservice rechnet über ihre erbrachten Leistungen wie folgt ab:
 - 1/4 des festgelegten Gesamthonorars bei Vertragsabschluss
 - 1/4 des festgelegten Gesamthonorars bei der Präsentation von Kandidaten
 - 1/4 des festgelegten Gesamthonorars nach der Durchführung von Vorstellungsgesprächen durch den Auftraggeber
 - 1/4 bei Vertragsabschluss mit einem Kandidaten
3. Beim Contingency erstellt DREY Personalservice unmittelbar nach Mitteilung der Arbeitsvertragsdetails durch den Auftraggeber eine prüffähige Rechnung über den Gesamtbetrag, in der die jeweils geltende gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen ist.
4. Alle Rechnungsbeträge sind nach Zugang der Rechnung beim Auftraggeber sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig.
5. Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Auftraggeber auch ohne Mahnung nach Ablauf von 14 Tagen nach Rechnungserhalt in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von 8 % über dem jeweiligen Diskontzinssatz der Europäischen Zentralbank (Basiszins), mindestens jedoch 5 %. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei DREY Personalservice. Das Recht zur Geltendmachung eines weiteren Verzugssschadens bleibt unberührt.
6. Während des Verzuges wird DREY Personalservice alle weiteren, noch laufenden Bemühungen zur Vermittlung von Kandidaten an den Auftraggeber einstellen.
7. Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Auftraggeber kann nur mit Forderungen erfolgen, die von DREY Personalservice anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden sind.

§ 7 Vertragsdauer und Kündigung

Der Vermittlungsvertrag beginnt mit Vertragsunterzeichnung und endet mit der erfolgreichen Vermittlung eines Kandidaten. Beide Vertragsparteien haben das Recht, den Vermittlungsvertrag ohne Angabe von Gründen während der Laufzeit jederzeit mit einer Frist von 14 Tagen zu kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform und für die Fristwahrung kommt es auf den Eingang der Kündigung beim Kündigungsempfänger an. Im Falle der Kündigung wird DREY Personalservice die bis zum Wirksamwerden der Kündigung erbrachten Leistungen abrechnen.

§ 8 Ersatzbemühungen

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

Wird die Beschäftigung eines von DREY Personalservice für eine Festeinstellung bzw. für ein anderes Vertragsverhältnis beim Auftraggeber vorgestellten Kandidaten innerhalb von 3 Monaten durch den Auftraggeber gekündigt, wird DREY Personalservice sich bemühen, einen Ersatz zu finden. DREY Personalservice verpflichtet sich, die Ersatzbemühungen auch vorzunehmen, wenn der vermittelte Kandidat das Arbeitsverhältnis bzw. das andere Vertragsverhältnis nicht antreten sollte. Hierfür wird dem Auftraggeber jeweils kein erneutes Honorar in Rechnung gestellt werden. Die Verpflichtung DREY Personalservice zur Ersatzbeschaffung gilt als erfüllt, wenn DREY Personalservice dem Auftraggeber einen geeigneten Kandidaten als Ersatz vorschlägt; auf die Einstellung des Ersatzkandidaten kommt es nicht an.

§ 9 Datenschutz

DREY Personalservice verpflichtet sich gegenüber dem Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekanntwerdenden Informationen. Ebenso ist der Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekanntwerdenden Informationen über DREY Personalservice verpflichtet. Beide Parteien haben mit der gebotenen Sorgfalt darauf hinzu wirken, dass alle Personen, die von ihnen mit der Bearbeitung oder Erfüllung dieses Vertrages betraut sind, die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz gemäß § 5 BDSG beachten und die aus dem Bereich der Parteien erlangten Informationen nicht an Dritte weitergeben oder sonst verwerten.

§ 10 Haftung

DREY Personalservice schließt jede Haftung für Schäden des Auftraggebers aus. Von dieser Haftungsbeschränkung ausgenommen sind sowohl die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, wenn diese Schäden auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung seitens DREY Personalservice oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen, als auch die Haftung für sonstige Schäden, wenn diese auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung seitens DREY Personalservice oder einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen.

§ 11 Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag unterliegt dem Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des Internationalen Privatrechts sowie des UN-Kaufrechts (CISG).
2. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie die Aufhebung des Schriftformerfordernisses selbst bedürfen der Schriftform. Es besteht Einigkeit darüber, dass derzeit keine weiteren Abreden zwischen den Parteien (mündlicher oder schriftlicher) Natur bestehen.
3. Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine angemessene Regelung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt, den die Parteien mit der unwirksamen Bestimmung erreichen wollten. Entsprechendes gilt, wenn dieser Vertrag eine regelwidrige Lücke enthält und ergänzt werden muss.
4. Sofern rechtlich möglich wird für alle Streitigkeiten aus Vertragsverhältnissen zwischen dem Auftraggeber und DREY Personalservice der Sitz von DREY Personalservice als Gerichtsstand vereinbart.

Stand Oktober 2018