

**ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG  
mit Personalvermittlungsoption**

der Consult Personaldienstleistungen GmbH  
("Verleiher")

**1. VERTRAGSGRUNDLAGEN, RECHTSSTELLUNG, WEISUNGSRECHT**

Der/die im umseitigen aufgeführten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ("AÜV") zwischen dem Verleiher und dem Kundenunternehmen ("Entleiher", Verleiher und Entleiher zusammen auch "Parteien" oder einzeln "Partei") genannte Leiharbeiter/in (nachfolgend aus Gründen der besseren Lesbarkeit "Mitarbeiter") wird dem Entleiher nach den Bedingungen des AÜV und dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB") auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in seiner jeweils geltenden Fassung zur Verfügung gestellt. Der Verleiher widerspricht ausdrücklich etwaigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers. Von dem AÜV abweichende Vereinbarungen können nur zwischen den Parteien vereinbart werden. Durch den AÜV wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter begründet. Während des Einsatzes bei dem Entleiher unterliegt der Mitarbeiter im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogenen Weisungen des Entleihers.

**2. AUSWAHL, ARBEITSKAMPF, INFORMATIONSPFLICHT, AUSTAUSCH, NICHTERSCHENEN, ZURÜCKWEISUNGS- UND ABLEHNUNGSRECHT**

- (1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher einen Mitarbeiter, der entsprechend der im AÜV genannten Bezeichnung und der besonderen Merkmale der für den Mitarbeiter vorgesehenen Tätigkeit und der hierfür erforderlichen beruflichen Qualifikation ("**fachliches Anforderungsprofil**") ordnungsgemäß ausgewählt ist. Der Entleiher hat den Mitarbeiter entsprechend diesem Anforderungsprofil einzusetzen. Der Entleiher verpflichtet sich, den Mitarbeiter nicht seinerseits an andere Unternehmen als Leiharbeiternehmer zu überlassen (§ 1 Abs. 1 S. 3 AÜG). Der Entleiher darf den Mitarbeiter nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, es sei denn, der Entleiher stellt sicher, dass der Mitarbeiter keine Tätigkeiten wahrnimmt, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben (§ 11 Abs. 5 S. 1 und S. 2 AÜG). Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, bei dem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Abs. 5 S. 3 AÜG). Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher über einen bei ihm stattfindenden Arbeitskampf zu informieren, sobald er von einem solchen Kenntnis hat.
- (2) Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich (d.h. vor Beginn des Einsatzes) informieren, wenn ein Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor dem gewünschten Überlassungsbeginn aus einem Arbeitsverhältnis bei dem Entleiher oder einem Unternehmen, das mit dem Entleiher eine Konzern im Sinne von § 18 Aktiengesetz (AktG) bildet ("**Konzernunternehmen**"), ausgeschieden ist, und dem Verleiher schriftlich die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts mitteilen, die für eine/n mit dem Mitarbeiter vergleichbare/n Arbeitnehmer/in im Betrieb des Entleihers gelten ("**wesentliche Arbeitsbedingungen**").
- (3) Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich (d.h. vor Beginn des Einsatzes) informieren, wenn ein Mitarbeiter dem Entleiher vor dem gewünschten Überlassungsbeginn bereits überlassen worden ist (auch durch einen anderen Verleiher) und es deshalb zur Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten im Sinne des § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG sowie des § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG kommt.
- (4) Der Entleiher wird den Verleiher vor Beginn des Einsatzes über in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geltende kollektivrechtliche Regelungen im Sinne von § 1 Abs. 1b AÜG informieren, die von der Höchstüberlassungsdauer des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG abweichende Regelungen beinhalten. Treten kollektivrechtliche Regelungen im Sinne des Satzes 1 während des Einsatzes des Mitarbeiters in Kraft oder ändert sich ihr Inhalt, so wird der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich informieren.
- (5) Der Verleiher ist berechtigt, den überlassenen Mitarbeiter mit einer Ankündigungsfrist von zwei Werktagen gegen einen anderen Mitarbeiter auszutauschen, der das im AÜV vereinbarte fachliche Anforderungsprofil erfüllt ("**Ersatzkraft**"). Ziff. 2 Abs. 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.
- (6) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem Entleiher nicht oder nicht rechtzeitig auf oder stellt er seine Tätigkeit vorzeitig ein, hat der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich zu unterrichten. Der Verleiher wird sich nach besten Kräften bemühen, erforderlichenfalls schnellstmöglich eine Ersatzkraft zu stellen. Ziff. 2 Abs. 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.
- (7) Ist der Entleiher der Auffassung, ein überlassener Mitarbeiter genüge dem fachlichen Anforderungsprofil nicht, kann er den Mitarbeiter innerhalb des ersten Arbeitstages – bei nachträglich aufgrund neuer Tatsachen eintretender Nichteignung (z.B. Wegfall der Fahrerlaubnis für Kraftfahrer) innerhalb eines Arbeitstages nach Kenntniserlangung – zurückweisen; anderenfalls kann der Entleiher nachfolgend nicht mehr geltend machen, der Mitarbeiter genüge dem fachlichen Anforderungsprofil nicht. Im Falle der Zurückweisung a) hat der Verleiher schnellstmöglich eine Ersatzkraft zu stellen; und b) bleibt der Honoraranspruch des Verleihers für geleistete Arbeitsstunden des Mitarbeiters unberührt.
- (8) Erfolgt hinsichtlich eines vom Verleiher vorgeschlagenen, sorgfältig ausgewählten Mitarbeiters vor Beginn einer Überlassung a) eine

Ablehnung des Entleihers; oder b) keine Zustimmung des Betriebsrats des Entleihers zu dessen Einsatz und steht dem Verleiher eine Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist jede Partei berechtigt, von dem AÜV zurückzutreten.

**3. ARBEITSSCHUTZ, STELLENINFORMATION UND GEMEINSCHAFTSEINRICHTUNGEN, GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**

Der Entleiher ist verpflichtet, die für den Einsatz des Mitarbeiters im Entleiherbetrieb einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten, insbesondere auch im Hinblick auf das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Soweit erforderlich, verpflichtet sich der Entleiher, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Mitarbeiter über die nach dem ArbZG zulässigen Grenzen hinaus beschäftigt werden soll. Der Entleiher wird dem Mitarbeiter im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten einräumen und den Mitarbeiter über die beim Entleiher zu besetzenden Stellen informieren. Der Entleiher wird die Rechte des Mitarbeiters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wahren.

**4. HONORAR, TARIFVERTRAGSBINDUNG, (BRANCHEN-) ZUSCHLÄGE, NACHWEISE, FORTBESTEHEN HONORARANSPRUCH, ERHÖHUNG HONORAR UND AUFRECHNUNG, ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT SOWIE ABTRETUNG**

- (1) Der Verleiher kann dem Entleiher für jede Arbeitsstunde des Mitarbeiters den im AÜV vereinbarten Stundenverrechnungssatz zzgl. der auf den Stundenverrechnungssatz anfallenden Mehrwertsteuer sowie etwaige Zuschläge und Auslagen berechnen (alle zusammen "**Honorar**"). Das Honorar beinhaltet sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten für den Mitarbeiter sowie – soweit im AÜV nichts Abweichendes geregelt ist – die Kosten für Hin- und Rückfahrt (Auslösen, Fahrgeld oder sonstige Aufwandsersatzleistungen) zu dem im AÜV genannten Entleiherbetrieb. Für den Mitarbeiter finden die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geschlossenen Tarifverträge ("**Tarifverträge Zeitarbeit**") Anwendung. Wenn der Entleiherbetrieb einer branchenzuschlagspflichtigen Branche zuzuordnen ist, sind in den AÜV die entsprechenden weitere Angaben aufzunehmen.
  - Angabe des laufend regelmäßig gezahlten Stundenentgelts von einer/einem mit dem Mitarbeiter im Entleiherbetrieb vergleichbaren eigenen (Stamm-) Arbeitnehmer/-in des Entleihers ("**Vergleichsentgelt**"), es sei denn, der Entleiher beruft sich nicht auf die Deckelung eines Branchenzuschlags gemäß dem jeweils einschlägigen TV BZ,
  - ggf. im Entleiherbetrieb geltende Vereinbarungen über Leistungen für den Mitarbeiter,
  - Branche des Entleiherbetriebs,
  - Angabe der im Entleiherbetrieb ggf. angewandten Tarifverträge für eine/einen eigene/n (Stamm-) Arbeitnehmer/-in des Entleihers,
  - der für den Mitarbeiter im Entleiherbetrieb einschlägige Branchenzuschlag und die Angabe des TV BZ, und
  - Angabe, ob und ggf. inwieweit ein Mitarbeiter in den letzten zwölf Monaten vor der Überlassung an einen Entleiherbetrieb dort bereits durch ein anderes Unternehmen als Leiharbeiternehmer eingesetzt wurde.
 Kommt es nach Abschluss des AÜV zu einer Erhöhung der Tariflöhne gemäß den Tarifverträgen Zeitarbeit, ist der Verleiher berechtigt, den im AÜV vereinbarten Stundenverrechnungssatz um denselben Prozentsatz zu erhöhen, wobei etwaige tarifliche Einmalzahlungen entsprechend umgerechnet werden.
- Der Verleiher berechnet einen Branchenzuschlag zusätzlich zum Stundenverrechnungssatz, wenn und soweit der Entleiherbetrieb einer branchenzuschlagspflichtigen Branche gemäß einem TV BZ zuzuordnen ist. Zudem berechnet der Verleiher auf den Stundenverrechnungssatz (zzgl. eines etwaigen Branchenzuschlags) Zuschläge für Mehr-, Nacht- (in der Zeit zwischen 22.00h und 6.00h), Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (gesetzliche Feiertage am Ort des Entleiherbetriebs sowie für Heiligabend und Sylvester ab 14.00h); treffen mehrere Zuschläge aufeinander, wird jeweils nur der höchste Zuschlag berechnet. Für die Höhe der Zuschläge wendet der Verleiher die Zuschlagsregelung des Entleihers an a) wenn der Mitarbeiter in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Kontischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers einen vollen Zyklus durchläuft; b) im gastronomischen Bereich; c) an Sonn- und/oder Feiertagen, soweit diese beim Entleiher zur Regelarbeitszeit zählen.
- (2) Wird der Mitarbeiter dem Entleiher bei einem durchgehenden Einsatz oder bei mehreren Einsätzen mit zeitlichen Unterbrechungen unter Berücksichtigung der Anrechnungsregelung des § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG insgesamt länger als 9 Monate überlassen ("**Einsatzzeit von mehr als 9 Monaten**") und enthalten die in Ziff. 4. Abs. 1 genannten tarifvertraglichen Bestimmungen keine Regelung gemäß § 8 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 und 2 AÜG, die ein mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche, in der der Entleiher tätig ist, gleichwertiges Arbeitsentgelt festlegen, so ist die Verleiherin nach dem AÜG verpflichtet, dem Mitarbeiter nach einer Einsatzzeit von mehr als 9 Monaten bei dem Entleiher bis zum Ende des Einsatzes ein Arbeitsentgelt zu gewähren, welches im Einsatzbetrieb des Entleihers mit dem

Mitarbeiter vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. Sind die Voraussetzungen von Ziff. 4. Abs. 3 S. 1 erfüllt, so wird der Entleiher dem Verleiher unverzüglich nach dem Zustandekommen des AÜV schriftlich mitteilen, welches Arbeitsentgelt ein mit dem Mitarbeiter vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb des Entleihers erhält. Nach Ablauf einer Einsatzzeit von mehr als 9 Monaten berechnet der Verleiher dem Entleiher unter den Voraussetzungen dieses Ziff. 4. Abs. 3 S. 1 in Abweichung von Ziff. 4. Abs. 1 für jede Arbeitsstunde des Mitarbeiters zusätzlich zu dem im AÜV vereinbarten Stundenverrechnungssatz das 2,0-fache der Differenz zwischen dem Entgelt gemäß den in Ziff. 4 Abs. 1 genannten Tarifverträgen und dem Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb des Entleihers pro Arbeitsstunde erhält. Entsprechendes gilt für die in Ziff. 4 Abs. 2 genannten Zuschläge und sonstige zum Arbeitsentgelt gehörende Zahlungen, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb des Entleihers erhält.

- (3) Ist der Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor dem gewünschten Überlassungsbeginn aus einem Arbeitsverhältnis bei dem Entleiher oder einem Konzernunternehmen ausgeschieden, so ist der Verleiher nach dem AÜG verpflichtet, dem Mitarbeiter die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Der Verleiher berechnet dem Entleiher in diesem Fall in Abweichung von Ziff. 4. Abs. 1 und Abs. 2 für jede Arbeitsstunde des Mitarbeiters das 2,0-fache des durchschnittlichen Stundenentgelts eines mit dem Mitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers im Betrieb des Entleihers zzgl. Mehrwertsteuer. Dieses durchschnittliche Stundenentgelt eines mit dem Mitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers im Betrieb des Entleihers wird gemäß dem als **Anlage 1** beigefügten Muster berechnet.
- (4) Der Entleiher wird jeweils spätestens am letzten Werktag einer Kalenderwoche dem Mitarbeiter aushändigen: a) den ihm vom Mitarbeiter vorgelegten Tätigkeitsnachweis über die von diesem geleisteten Arbeitsstunden, den er geprüft, unterzeichnet und mit Firmenstempel bestätigt hat; oder b) einen Ausdruck aus dem für den Mitarbeiter geführten Zeiterfassungssystem des Entleihers über die von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden (beide "**Nachweis**"). Erhebt der Entleiher nicht spätestens innerhalb von einer Woche ab Vorlage eines Nachweises schriftlich Einwände gegen diesen Nachweis, gelten die darin enthaltenen Angaben als genehmigt. Der Verleiher wird dem Entleiher wöchentlich eine Rechnung auf der Grundlage des jeweiligen Nachweises stellen, die innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung von dem Entleiher zu begleichen ist.
- (5) Der Entleiher wird von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Mitarbeiters abzunehmen und das hierfür vereinbarte Honorar zu zahlen, nicht frei, soweit der Mitarbeiter a) bei einem Arbeitskampf nach § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG nicht für den Entleiher tätig werden darf; b) seine Tätigkeit bei einem Arbeitskampf nach § 11 Abs. 5 S. 3 AÜG verweigert; c) seine Tätigkeit bei einem Arbeitskampf nach § 11 Abs. 5 S. 3 AÜG zwar nicht verweigert, jedoch es dem Entleiher wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den Mitarbeiter einzusetzen; d) an einer in dem Betrieb des Entleihers stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt; e) seine Tätigkeit aufgrund mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitsvorkehrungen im Entleiherbetrieb verweigert; oder f) seine Tätigkeit gemäß § 14 S. 1 AGG aufgrund nicht geeigneter oder nicht vorhandener Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung im Entleiherbetrieb einstellt.

## 5. PERSONALVERMITTLUNG UND VERMITTLUNGSHONORAR

- (6) Das zwischen den Parteien bestehende Vertragsverhältnis ist über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher den Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Sofern der Entleiher mit einem vom Verleiher zuvor an ihn überlassenen Mitarbeiter während der Überlassung oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeitsvertrag abschließt, gilt der Mitarbeiter als von dem Verleiher vermittelt. Entsprechendes gilt, wenn der Entleiher den Arbeitsvertrag vor einer erstmaligen Überlassung abschließt und der Verleiher gegenüber dem Entleiher bereits ein Angebot zur Überlassung abgegeben hat für eine Dauer von sechs Monaten nach Abgabe des Angebots. Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages gemäß Ziff. 5 Abs. 1 S. 2, 3 zu unterrichten.
- (7) Für eine Vermittlung gemäß Ziff. 5 Abs. 1 erhält der Verleiher von dem Entleiher ein Vermittlungshonorar in Höhe von 24% des sich aus dem Arbeitsvertrag künftig für den Mitarbeiter ergebenden Jahresbruttoeinkommens zuzüglich Mehrwertsteuer. Für jeden Monat der vorherigen Überlassung des Mitarbeiters an den Entleiher verringert sich das Vermittlungshonorar um jeweils ein Zwölftel. Das Vermittlungshonorar ist mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem überlassenen oder angebotenen Mitarbeiter fällig. Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages gemäß Ziff. 5 zu unterrichten und dem Verleiher das sich hieraus künftig für den Mitarbeiter ergebende Jahresbruttoeinkommen mitzuteilen.
- (8) Der Entleiher ist zur Zahlung des Vermittlungshonorars gemäß Ziff. 5 Abs. 2 auch verpflichtet, wenn der Arbeitsvertrag gemäß Ziff. 5 Abs. 1 S. 2, 3 nicht mit dem Entleiher, sondern mit einem Konzernunternehmen geschlossen wird.
- (9) Ziff. 5 gilt für den Abschluss eines Dienstvertrages mit dem Mitarbeiter entsprechend.

## 6. HAFTUNG VERLEIHER/ENTLEIHER

- (10) Der Mitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. Daher haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit oder dadurch verursacht, dass er seine Tätigkeit nicht erbringt. Eine Haftung des Verleihers ist gänzlich ausgeschlossen, wenn der überlassene Mitarbeiter mit anderen als den in dem AÜV vereinbarten Tätigkeiten betraut wird, sowie, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufgrund eines Falles von Ziff. 4 Abs. 6 nicht erbringt.
- (11) Vorbehaltlich von Ziff. 6 Abs. 3 haftet der Verleiher nur für die Bereitstellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters, im Fall der Ziff. 2 Abs. 6 für die Kosten zur Erlangung einer Ersatzkraft durch einen Dritten für maximal drei Werktage zudem nur, wenn dem Verleiher keine Ersatzkraft zur Verfügung steht und der Entleiher den Verleiher unverzüglich im Sinne von Ziff. 2 Abs. 6 unterrichtet hat.
- (12) Der Verleiher haftet für eine Pflichtverletzung nur, wenn der Verleiher, sein gesetzlicher Vertreter oder Erfüllungsgehilfe diese Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen hat. Im Falle der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Einsatzvertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher für jede Form der Fahrlässigkeit. Bei einfacher Fahrlässigkeit ist die Haftung des Verleihers beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden.
- (13) Der Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe des Verleihers im Sinne von Ziff. 6 Abs. 3.
- (14) Erteilt der Entleiher dem Verleiher die in Ziff. 2 Abs. 3 genannten Informationen nicht oder unzutreffend und wird aufgrund dieser fehlenden oder unzutreffenden Informationen die für den Einsatzbetrieb des Entleihers maßgebende Höchstüberlassungsdauer im Sinne des § 1b AÜG überschritten, so ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher sämtliche hierdurch entstehende Schäden zu ersetzen (z.B. Ersatzpflicht für gegen den Verleiher verhängte Bußgelder wegen Überschreitung der zulässigen Höchstüberlassungsdauer).
- (15) Erteilt der Verleiher dem Entleiher die in Ziff. 2 Abs. 2 oder Abs. 3 genannten Informationen nicht oder unzutreffend und verstößt der Verleiher aufgrund dieser fehlenden oder unzutreffenden Informationen gegen den Gleichstellungsgrundsatz des AÜG, so ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher sämtliche hierdurch entstehende Schäden zu ersetzen (z.B. Ersatzpflicht für gegen den Verleiher verhängte Bußgelder wegen Verstoßes gegen den Gleichstellungsgrundsatz des AÜG und für gegenüber dem Mitarbeiter geschuldete Nachzahlungen).
- (16) Soweit nach vorstehenden Regelungen ein Anspruch auf Schadenersatz ausgeschlossen ist, gilt dies ebenso für den Ersatz von Aufwendungen.

## 7. VERTRAGSDAUER, VERLÄNGERUNG, KÜNDIGUNG UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- (17) Der AÜV gilt für den im AÜV genannten Überlassungszeitraum. Soweit der Mitarbeiter über den im AÜV genannten Überlassungszeitraum hinaus beim Entleiher tätig wird, verlängert sich der AÜV zu den darin genannten Bedingungen um eine Woche. Die Parteien werden unverzüglich schriftlich einen entsprechend aktualisierten AÜV abschließen.
- (18) Auch während des Überlassungszeitraums kann jede Partei den AÜV mit einer Frist von einer Woche kündigen. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Eine Kündigung des AÜV bedarf der Schriftform.
- (19) Zu AÜV und AGB wurden Nebenabreden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses AÜV und/oder dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.
- (20) Sollte eine Bestimmung des AÜV und/oder der AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.