

1. Allgemeines

- 1.1. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Corona service GmbH (im Folgenden: Verleiher) gelten ausschließlich im Geschäftsverkehr mit Unternehmen (im Folgenden: Entleiher) im Sinne des § 14 BGB, juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtlichen Sondervermögen.
- 1.2. Soweit nicht im Einzelfall eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, gelten ausschließlich die nachstehenden AGB. Die AGB gelten für sämtliche Leistungen, im Rahmen laufender Geschäftsbeziehungen auch für zukünftige, selbst wenn diese AGB nicht mehr ausdrücklich vereinbart werden. Hiervon abweichende Bedingungen des Entleihers gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.
- 1.3. Der Verleiher sichert dem Entleiher zu, dass er im Besitz der nach Art. 1, § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 12.10.1972 (BGBl. I, Seite 1393) erforderlichen Erlaubnis der zuständigen Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, Stuttgart für die Arbeitnehmerüberlassung ist.
- 1.4. Der Entleiher sichert zu, weder einen Baubetrieb im Sinne des § 211 I SGB III i.V.m. § 1 der Baubetriebe – Verordnung (inkl. Asbestsanierung) zu unterhalten oder auch nur überwiegend Bauleistungen zu erbringen, noch Arbeitskräfte auch nur vereinzelt oder vorübergehend in einer Baubetriebsabteilung im Sinne der Baubetriebe – Verordnung (inkl. Asbestsanierung) mit Arbeiten zu beschäftigen, die üblicherweise von gewerblichen Arbeitskräften verrichtet werden.

2. Vertragsschluss, Leistungsumfang

- 2.1. Die Angebote des Verleihers sind stets freibleibend.
- 2.2. Der Vertragsschluss bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Schriftformerfordernis gilt für Ergänzungen, Nebenabreden oder Änderungen des Vertrages entsprechend. Der Leistungsumfang des Verleihers wird abschließend durch den schriftlichen Vertrag bestimmt.
- 2.3. Stammt das Angebot vom Entleiher, ist dieser 2 Wochen an dieses Angebot gebunden.

3. Vertragspflichten

- 3.1. Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die der Leiharbeiternehmer des Verleihers entliehen ist, obliegt dem Entleiher. Er hat den Leiharbeiternehmer zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen. Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiternehmer des Verleihers und dem Entleiher wird hierdurch nicht begründet.
- 3.2. Höhere Gewalt oder sonstige Behinderungen, die außerhalb des Einflussbereiches des Verleihers liegen (z.B. Arbeitskämpfe, staatliche oder hoheitliche Maßnahmen, Krieg, Transportschwierigkeiten), befreien den Verleiher – gleich ob sie den Betrieb des Verleihers oder den des Entleihers betreffen – für die Dauer ihrer Auswirkungen und, wenn sie zur Unmöglichkeit der Leistung führen, überhaupt von ihrer Leistungspflicht.
- 3.3. Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeiternehmers des Verleihers. Soweit erforderlich ist der Verleiher berechtigt, während des Vertrages die Leiharbeiternehmer auszutauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des Entleihers verletzt werden.
- 3.4. Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Leiharbeiternehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Entleiher auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB).
- 3.5. Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, wenn und soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung oder Genehmigung von Mehrarbeit ist vom Entleiher zu beschaffen. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher die Gründe für die anzuordnende Mehrarbeit unverzüglich mitzuteilen.
- 3.6. Der Entleiher hat für die jeweilige Tätigkeit des Leiharbeiternehmers geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln einzuhalten. Er hat die Leiharbeiternehmer vor Arbeitsbeginn über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zu ihrer Abwendung zu unterweisen. Bei der Durchführung von Aufträgen, die zeitlich und örtlich mit Arbeiten anderer Unternehmen zusammenfallen, hat er sich mit diesen abzustimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist. Bei einem Arbeitsunfall muss der Verleiher sofort benachrichtigt werden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen. Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeiternehmer einer anstehenden arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung kostenlos zuzuführen und den Verleiher hiervon in Kenntnis zusetzen. Der Entleiher räumt dem Verleiher auf Verlangen zu den gewöhnlichen Geschäftszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Leiharbeiternehmer ein, damit sich der Verleiher von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann. Kommt der Entleiher den in Ziffer 3.6 genannten Pflichten schuldhaft nicht nach, so ist er dem Verleiher zum Ersatz des durch den Verstoß entstehenden Schadens verpflichtet.
- 3.7. Der Verleiher steht für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Leiharbeiternehmer ein.

- 3.8. Dem Entleiher ist bekannt, dass Zeitarbeiternehmer gem. § 26 Abs.8 Nr.1 BDSG-neu als Beschäftigte gelten und er daher Verantwortlicher für die Datenverarbeitung nach Maßgabe der DSGVO im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses wird. Der Entleiher sichert die rechtskonforme Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Leiharbeiternehmern zu, insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Einhaltung der Informationspflichten gem. Art. 12 ff. DSGVO sowie die datenschutzrechtliche Verpflichtung der Leiharbeiternehmer, soweit die Tätigkeit des Leiharbeiternehmers dies erfordert.
- 3.9. Ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Verleihers dürfen die überlassenen Leiharbeiternehmer nicht berufsfremd, d.h. in einem Tätigkeitsbereich eingesetzt werden, der nicht im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag der Parteien enthalten ist. Dies gilt insbesondere für folgende Tätigkeiten: Beförderung und Inkasso von Geld, Botengänge oder als Fahrer.
- 3.10. Der Entleiher setzt die Leiharbeiternehmer nur in dem Betrieb ein, der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt ist. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Entleihers, der Austausch von Leiharbeiternehmern innerhalb des Betriebes und die Verwendung der überlassenen Leiharbeiternehmer außerhalb der vereinbarten Tätigkeiten ist nicht zulässig.
- 3.11. Der Entleiher ist verpflichtet, wöchentlich auf den vorgelegten Stundennachweisen die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Leiharbeiternehmer zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Leiharbeiternehmer des Verleihers stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 3.12. Der Leiharbeiternehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Leiharbeiternehmer haben keine Erfüllungswirkung.

4. Vergütungsregelungen

- 4.1. Sämtliche Preise gelten zuzüglich der jeweils gesetzlich geltenden Umsatzsteuer.
- 4.2. In den vereinbarten Preisen sind Kosten für die Gestellung von Werkzeugen, Materialien und sonstigen Ausrüstungsgegenständen nicht enthalten, es sei denn, die Parteien vereinbaren ausdrücklich und schriftlich eine anderweitige Regelung. Diese hat der Entleiher kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- 4.3. Der Verleiher erstellt die Rechnungen wöchentlich auf Grund der bestätigten Stundennachweise. Die Rechnungen sind sofort fällig und innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsdatum ohne Abzug zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug ist der Verleiher berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 9 % über dem jeweils geltenden Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank zu verlangen, wobei die Geltendmachung eines höheren Schadens vorbehalten bleibt. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB).
- 4.4. Einwände des Entleihers bezüglich der von Leiharbeiternehmern beschleunigten Stundennachweise (Ziffer 3.10) sind innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Rechnung schriftlich gegenüber dem Verleiher geltend zu machen und nachweisbar zu begründen. Nach Fristablauf gelten die Stunden als anerkannt.
- 4.5. Wird nach Abschluss des Vertrages erkennbar, dass die Forderung des Verleihers durch mangelnde Leistungsfähigkeit des Entleihers gefährdet wird, stehen dem Verleiher die Rechte aus § 321 BGB (Unsicherheitseinrede) zu. In diesem Falle und im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers um mehr als 2 Wochen ist der Verleiher zudem berechtigt, alle zu diesem Zeitpunkt offenstehenden - auch gestundeten - Rechnungsbeträge fällig zu stellen und vom Entleiher Zahlung oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Leistet der Entleiher diesem Verlangen innerhalb einer angemessenen Frist nicht Folge, so kann der Verleiher fristlos vom Vertrag zurücktreten und vom Entleiher die sofortige Vergütung der erbrachten Leistungen sowie Schadensersatz, insbesondere den Ersatz sämtlicher Folgekosten verlangen. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

5. Übernahme von Leiharbeiternehmern/Vermittlungsprovision

- 5.1. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher nach Maßgabe der folgenden Regelungen eine Provision für die Vermittlung eines Leiharbeiternehmers zu zahlen.
- 5.2. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Leiharbeiternehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 5.3. Die Parteien stellen klar, dass eine kausale Vermittlung im Sinne der Ziffer 5 vermutet wird, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Leiharbeiternehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 5.4. Dem Entleiher bleibt im Fall der vorstehenden Ziffer 5.3 der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht auch aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 5.5. Die Umstände der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiternehmer (bspw. Kündigung oder Befristung des Leiharbeitsverhältnisses) sind für die Vermittlung im Sinne der Ziffer 5 unerheblich. Sie können von dem Entleiher insbesondere nicht für die Unerheblichkeit der Vermutung herangezogen werden, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Überlassung des Leiharbeiternehmers und dem Arbeitsvertragsabschluss besteht.

- 5.6. 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 den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.
- 5.7. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 5.8. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher unaufgefordert mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 5.9. In den Fällen der Ziffer 5.1 bis 5.8 und 5.13 hat der Entleiher eine Provision an den Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 5.10. Berechnungsgrundlage für die Provision ist das Jahresbruttoeinkommen (einschließlich etwaig vertraglich vereinbarter oder geschuldeter Lohnbestandteile wie bspw. Urlaubsgeld oder 13. Monatsgehalt), welches zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbart wird, zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
- 5.11. Die Höhe der Provision ist abhängig von der vorherigen Dauer der Überlassung des Leiharbeitnehmers beim Entleiher: Bei einer Überlassungsdauer von bis zu drei Monaten beträgt die Vermittlungsprovision 22 % des Jahresbruttoeinkommens, bei einer Überlassungsdauer von bis zu sechs Monaten 18 % des Jahresbruttoeinkommens, bei bis zu neun Monaten 15 % des Jahresbruttoeinkommens, bei bis zu achtzehn Monaten 10 % des Jahresbruttoeinkommens. Bei einer Überlassungszeit von mehr als achtzehn Monaten ist keine Provision geschuldet.
- 5.12. Der Entleiher hat die Höhe des mit dem Leiharbeitnehmer vereinbarten Monatsbruttogehalts unaufgefordert dem Verleiher mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen. Die Provision wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses fällig.
- 5.13. Wird der Leiharbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 5.14. Die Parteien stellen weiter klar, dass eine kausale Vermittlung im Sinne der Ziffer 5. auch dann vorliegt, wenn der Entleiher den ihm vom Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer innerhalb angemessener Zeit nach Beendigung des Überlassungsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Verleiher von einer Drittfirma entleiht - klassische Umgehung - oder als Arbeitnehmer übernimmt. Es wird widerleglich vermutet, dass die angemessene Zeit im Sinne des Satzes 1 sechs Monate beträgt. Im Übrigen gelten die Regelungen der Ziffer 5. entsprechend.

6. Vertragslaufzeit/Kündigung

- 6.1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In den ersten 6 Wochen des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einer Kalenderwoche zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.
- 6.2. Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:
 - die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers ist beantragt, ein Insolvenzverfahren ist eröffnet oder ist mangels Masse abgewiesen worden oder ein solches droht,
 - der Entleiher gleicht eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht aus,
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
 - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
 - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
 - ein Verstoß gegen Ziffer 3.9,
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Ziffer 7.3.
 - wenn ein Grund vorliegt, der den Entleiher dazu berechtigen würde, einem eigenen Mitarbeiter fristlos zu kündigen, kann er auch einen Leiharbeitnehmer ohne Einhaltung einer Frist vom Einsatz abmelden, sofern er dem Verleiher den Verstoß und dessen Hergang schriftlich dokumentiert und übermittelt.
 Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte.
- 6.3. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Die durch den Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

7. Einbeziehung Tarifvertrag / Rückentleih / Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

- 7.1. Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-/DGB-Tarifverträge sowie die Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Verleiher stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird.
- 7.2. Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeiterunternehmen e.V.
- 7.3. 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 dem Verleiher unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.
- 7.4. Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er den Leiharbeitnehmern Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen, den Zugang nicht zu gewähren.

8. Haftung und Verjährung

- 8.1. Der Verleiher haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Leiharbeitnehmer und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen, es sei denn, diese Schäden beruhen auf einer Pflichtverletzung gemäß Ziffer 3.7. Der Verleiher haftet nicht für Schäden, die durch den Leiharbeitnehmer lediglich bei Gelegenheit seiner Tätigkeit verursacht wurden. Die Haftung des Verleihers ist ausgeschlossen, wenn dem Leiharbeitnehmer die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.
- 8.2. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- 8.3. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
 - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
 - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
 - ein Verstoß gegen Ziffer 3.9,
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Ziffer 7.3.
- 8.4. Der Verleiher haftet unabhängig aus welchem Rechtsgrund nur bei Vorsatz, schuldhafter Verletzung wesentlicher Vertragspflichten im Sinne der Ziffer 8.6, grober Fahrlässigkeit der Organe oder leitender Angestellter, schuldhafter Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit, arglistigem Verschweigen von Mängeln insbesondere bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer, Garantien der Abwesenheit von Mängeln und soweit das Produkthaftungsgesetz eine Haftung für Mängel vorschreibt.
- 8.5. Bei Verletzung wesentlicher Vertragspflichten im Sinne der Ziffer 8.6 haftet Der Verleiher auch bei grober Fahrlässigkeit nicht leitender Angestellter sowie bei leichter Fahrlässigkeit. Im Falle leichter Fahrlässigkeit ist die Haftung auf den vertragstypischen, vernünftigerweise vorhersehbaren Schaden beschränkt.
- 8.6. Die wesentliche Vertragspflicht stellt die ordnungsgemäße Auswahl der dem Entleiher überlassenen Leiharbeitnehmer dar.
- 8.7. Eine weitere Haftung – aus welchen Rechtsgründen auch immer – ist ausgeschlossen.
- 8.8. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für Schäden, die entstehen, wenn der Entleiher den Leiharbeitnehmer ohne die erforderliche vorherige Zustimmung berufsremd einsetzt und der Schaden aus diesem Einsatz resultiert.
- 8.9. Soweit nicht anders vereinbart, verjähren Ansprüche des Entleihers, die ihm gegen den Verleiher aus Anlass und in Zusammenhang mit der Erfüllung dieses Vertrages – aus welchem Rechtsgrund auch immer – zu stehen, mit Ablauf von 18 Monaten. Die Verjährung beginnt nach allgemeinen Regeln.

9. Sonstiges

- 9.1. Der Entleiher wird bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Vertragsbeziehung die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen, insbesondere der DSGVO beachten.
- 9.2. Der Entleiher ist ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Verleihers nicht berechtigt, Forderungen aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte abzutreten.
- 9.3. Die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten und die Erklärung der Aufrechnung durch den Entleiher sind nur zulässig, wenn der Verleiher die Forderung des Entleihers schriftlich anerkannt hat oder deren Bestehen rechtskräftig festgestellt ist.
- 9.4. Ist der Entleiher „Kaufmann“, so ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit diesem Vertrag Ulm, nach Wahl des Verleihers auch der allgemeine Gerichtsstand des Entleihers.
- 9.5. Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder der AGB unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit des Vertrages und der AGB im Übrigen nicht. Es gilt dann eine solche Regelung als vereinbart, die in zulässiger Weise dem zum Ausdruck gekommenen Vertragswillen am nächsten kommt.
- 9.6. Es gilt deutsches materielles Recht unter Ausschluss des CISG und aller Kollisionsnormen.