

Allgemeine Geschäftsbedingungen (Arbeitnehmerüberlassung)

1. TIMEKO stellt dem Auftraggeber ihre Mitarbeiter auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorübergehend oder auf Dauer zur Verfügung. Für sämtliche von TIMEKO aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Abweichende AGB des Auftraggebers gelten auch dann nicht, wenn TIMEKO nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen. Im Zweifel ist die Aufnahme der Tätigkeit des TIMEKO-Mitarbeiters als Anerkennung der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der TIMEKO anzusehen.

2. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot der TIMEKO nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für TIMEKO keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG).

Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem TIMEKO-Mitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit TIMEKO eine gesonderte Vereinbarung treffen.

TIMEKO erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die sie mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten TIMEKO-Mitarbeitern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. TIMEKO stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird. TIMEKO ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der TIMEKO-Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund TIMEKO 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.

3. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem TIMEKO-Mitarbeiter und dem Auftraggeber. TIMEKO ist Arbeitgeber des Mitarbeiters.

Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem TIMEKO-Mitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die den mit TIMEKO vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegt und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen TIMEKO-Mitarbeiters entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei TIMEKO.

4. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des TIMEKO-Mitarbeiters (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt TIMEKO insoweit von sämtlichen Ansprüchen des TIMEKO-Mitarbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren

Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des TIMEKO-Mitarbeiters geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden.

Insbesondere wird der Auftraggeber den TIMEKO-Mitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern TIMEKO-Mitarbeiter aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Zur Wahrnehmung TIMEKO obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber TIMEKO ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der TIMEKO-Mitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Sofern für die Beschäftigung der TIMEKO-Mitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den TIMEKO-Mitarbeiter einzuholen und TIMEKO die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

Der Auftraggeber wird TIMEKO einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen TIMEKO-Mitarbeiters unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber TIMEKO einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von fünf Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit TIMEKO den Unfallhergang untersuchen.

5. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen TIMEKO-Mitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber TIMEKO zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der TIMEKO zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem TIMEKO-Mitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist TIMEKO berechtigt, andere fachlich gleichwertige TIMEKO-Mitarbeiter an den Auftraggeber zu überlassen.

Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein TIMEKO-Mitarbeiter nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

Darüber hinaus ist TIMEKO jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene TIMEKO-Mitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige TIMEKO-Mitarbeiter zu überlassen.

6. TIMEKO wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von TIMEKO-Mitarbeiter durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch TIMEKO schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder bei TIMEKO, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist TIMEKO in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Auftraggeber bekannt, dass die von TIMEKO überlassenen TIMEKO-Mitarbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird.

Nimmt der TIMEKO-Mitarbeiter seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber TIMEKO unverzüglich unterrichten. TIMEKO wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird TIMEKO von dem Auftrag freigegeben. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den TIMEKO-Mitarbeiter gegen TIMEKO nicht zu.

7. Bei sämtlichen von TIMEKO angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. TIMEKO wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn, die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen TIMEKO zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

TIMEKO nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem TIMEKO-Mitarbeiter überlassenen und vom Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des TIMEKO-Mitarbeiters, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird TIMEKO Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass TIMEKO Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist TIMEKO berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des TIMEKO-Mitarbeiters zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des TIMEKO-Mitarbeiters nachzuweisen.

Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von TIMEKO erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug – fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 15 Kalendertagen ab Rechnungsdatum auf dem TIMEKO-Geschäftskonto eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Abs. 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

Die von TIMEKO überlassenen TIMEKO-Mitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von TIMEKO erteilten Abrechnungen befugt.

Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist TIMEKO berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

8. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen TIMEKO aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung TIMEKO berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. TIMEKO stellt sicher, dass die eingesetzten TIMEKO-Mitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist TIMEKO die Qualifikation nach. TIMEKO gewährleistet einzelvertraglich mit dem TIMEKO-Mitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

TIMEKO, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch TIMEKO-Mitarbeiter anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn, TIMEKO, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung TIMEKO sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet TIMEKO darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, TIMEKO von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem TIMEKO-Mitarbeiter durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. TIMEKO wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 2. Abs. 4 nicht nachkommen, so stellt er TIMEKO von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des TIMEKO-Mitarbeiter Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. TIMEKO verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem TIMEKO-Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem TIMEKO-Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch TIMEKO ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem TIMEKO-Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, TIMEKO mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall TIMEKO Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den Fällen der 10. Abs. 1 und 10. Abs. 2 hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an TIMEKO 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 2,5 Bruttomonatsgehälter. Nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem TIMEKO-Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen TIMEKO und dem TIMEKO-Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt TIMEKO 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 15 Tage nach Eingang der Rechnung.

Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn der Auftraggeber den Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen entleiht.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem TIMEKO-Mitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Auftraggeber und dem TIMEKO-Mitarbeiter zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des TIMEKO-Mitarbeiters ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Auftragnehmer ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber TIMEKO schriftlich erklärt wird. Die durch TIMEKO überlassenen TIMEKO-Mitarbeiter sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartner einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. TIMEKO sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten TIMEKO-Mitarbeitern getroffen wird.

Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von TIMEKO überlassenen TIMEKO-Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen TIMEKO und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle TIMEKO, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. TIMEKO kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen TIMEKO und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Mönchengladbach, den 16.11.2016