

Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB)

Stand 03/2015

1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1 MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH stellt dem Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Überlassungsbedingungen (AÜB) zur Verfügung.

Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AÜB übereinstimmen oder von MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.2. Die von MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitnachweise gem. Ziffer 9.1. nicht zur Entgegennahme von für MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH bestimmten Schriftstücken befugt.

1.3. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen

und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen

können nur mit MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH getroffen werden.

2. Zurückweisung

2.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

2.2. Der Kunde kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

2.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH unter Angabe der Gründe erfolgen.

3. Austausch des Mitarbeiters / Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheiten, ist MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Einsatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzuziehen.

3.4. MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlichen

gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

4.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen.

Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten von **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

4.3. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach §193 Abs.1 SGB VII zur Verfügung zu stellen.

Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde für seinen Betrieb zuständigen Berufs-genossenschaft zu übersenden.

4.4. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise

ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge

5.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatz. Die Stunden berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten einschließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. Der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Der Stundenverrechnungssatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber – z.B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf – niedriger oder höher angesetzt werden.

5.2. Der Stundenverrechnungssatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5% bzw. 3%, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchen-zuschlag hat (vgl. Ziffer 5.3) der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

5.3. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb.. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise nach 3, 5, 7 und 9 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und

damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einem anderen Kundenbetrieb) während des Einsatzes zur Hemmung des Fristenlaufs.

5.5. Die von den Branchenzuschlägen abhängige Staffelung der Verrechnungssätze nach Ziffer 5.3. ist die unter Ziffer 5.4. genannte Unterbrechungsregelung der Branchenzuschlagstarifverträge anwendbar. Dies kann zur Verschiebung des regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkts der Verrechnungssatzerhöhung gemäß Ziffer 5.3 führen. Demgemäß erhöht sich der Verrechnungssatz erst dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich einen entsprechend höheren tariflichen Vergütungsanspruch gemäß dem einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag erwirbt. Erst dann wird dem Kunden der erhöhte Stundenverrechnungssatz in Rechnung gestellt.

5.6. Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgeltes unverzüglich mitzuteilen. MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten

Stundenentgelt das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des

Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

5.7. Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Verrechnungssatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

5.8. Zur Ermittlung der konkreten Branchenzuschlagshöhe treffen den Kunden die unter Ziffer 7.1. genannt In-formationspflichten.

5.9. MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag höherzugruppiert ist.

5.10. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundenverrechnungssatzes berechnet:

- a) Mehrarbeit (nach 40 Arbeitsstunden pro Woche, somit ab der 40,01 Wochenstunde) **25%**,
- b) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr) **25%**
- c) Samstagarbeit (Arbeit an Samstagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) **25%**
- d) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) **50%**
- e) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) **100%**.

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet.

Die vorgenannten Prozentsätze reduzieren sich auf die im Kundenbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Kundenbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die kundenbetriebliche Zuschlagsregelung höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Kunden, MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

6. Vermittlungsprovision

6.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung steht MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:

Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);

Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);

Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);

Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision ein halbes Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);

Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

6.2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist MARTINMARTIN Per-

sonaldienstleistungen GmbH dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

7. Informationspflichten des Kunden

7.1. Der Kunde ist verpflichtet, MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.7 zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für MARTIN-MARTIN Personaldienstleistungen GmbH haben kann. Sollte dies unterbleiben, kann MARTIN-MARTIN Personaldienstleistungen GmbH trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistungen zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH gemäß Ziffer 8.4.

7.2. Der Kunde informiert MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpf-

maßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

8. Haftung / Freistellung / Ersatz

8.1. **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner

Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

8.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.3. Für alle sonstigen Schäden haftet **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Haftungsfälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsschluss etc.)

8.4. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus Ziffer 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig, fehlerhaft sind oder teilt der Kunde **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH Änderungen gemäß Ziffer 5.6. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet.

Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem

Mitarbeiter Ansprüche gegenüber **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH entstehen, ist **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeiter auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

8.5. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche von **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH auf Schadenersatz.

9. Rechnungslegung

9.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitznachweise des Mitarbeiters. Die Zeitznachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die von **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

9.2. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH berechtigt, sämtliche offenen auch

gestundeten Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich

die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

10. Aufrechnung/Zurückbehaltung

10.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung von **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH an Dritte abtreten oder verpfänden.

11. Kündigung

11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseitig mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

11.2. Macht **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH in den Fällen der Ziffern 3.1. – 3.3. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.3. **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt.

11.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

12. Verschwiegenheit

MARTINMARTIN Personaldienstleistungen GmbH sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

13. Schlussbestimmungen

13.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

13.2. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz von **MARTINMARTIN** Personaldienstleistungen GmbH.

13.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.