

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der Pientka GmbH

### 1. Geltungsbereich und Schriftform

- (1) Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für alle Verträge zwischen der Pientka GmbH (nachfolgend: „Verleiher“) und ihren Geschäftspartnern (nachfolgend: „Entleiher“) geschlossenen Verträge zur Arbeitnehmerüberlassung. Die AGB gelten ausdrücklich auch für Folgegeschäfte. Sämtliche Angebote des Verleihers sind freibleibend und unverbindlich.
- (2) Sämtliche Einzelüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG iVm. § 126 BGB der gesetzlichen Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird ausdrücklich widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden AGB unabhängig davon, ob das Vertragsangebot vom Verleiher oder vom Entleiher ausgeht. Offensichtliche Irrtümer, Rechen-, Druck- und Schreibfehler verpflichten den Verleiher nicht.

### 2. Rechte und Pflichten der Parteien, Höchstüberlassungsdauer und Streikbrecherklausel

- (1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher im Wege der Arbeitnehmerüberlassung die in den Einzelüberlassungsverträgen bezeichneten Mitarbeiter gemäß den Bestimmungen des AÜG und der Bedingungen der jeweils gültigen Tarifwerke.
- (2) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Entleiher berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 35 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden abzunehmen. Kommt der Entleiher mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, ist der Verleiher berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden etwaige Mehraufwendungen erstattet zu verlangen. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, sich anrechnen zu lassen, was er durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung unseres Mitarbeiters erwirbt oder zu erwerben unterlässt.
- (3) Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm von dem Verleiher ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, der mit dem Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat; diese Informationspflicht besteht gleichermaßen, wenn der Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher dem Verleiher unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß mitteilen. Der Entleiher stellt den Verleiher weiterhin von solchen Ansprüchen eines an ihn überlassenen Mitarbeiters frei, die dieser wegen einer Verletzung des „Gleichstellung“-Prinzips iSd. § 8 AÜG geltend macht, soweit diese Ansprüche auf einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß Satz 1 oder falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen beruhen.
- (4) Der Entleiher ist verpflichtet, vor beabsichtigter Überlassung eines Leiharbeitnehmers durch den Verleiher 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 den Verleiher oder einen anderen Personaldienstleister tätig war. Besteht eine solche Vortätigkeit, hat der Entleiher dies dem Verleiher unverzüglich vor Überlassung des Leiharbeitnehmers mitzuteilen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach und ergibt sich dadurch ein vom Verleiher nicht zu vertretender Verstoß gegen die in § 1 Abs. 1b AÜG normierte Höchstüberlassungsdauer, so stellt er den Verleiher von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.
- (5) Soweit hinsichtlich des überlassenen Mitarbeiter eine Überschreitung der in § 1 Abs. 1b AÜG normierten Höchstüberlassungsdauer droht, ist der Verleiher berechtigt, ohne Angabe weiterer Gründe den überlassenen Mitarbeiter frühestens drei Tage vor Erreichen der Höchstüberlassungsdauer vom Entleiher abziehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Überlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.
- (6) Der dem Entleiher überlassene Mitarbeiter 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, den Verleiher unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Diese Regelung 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.
- (7) Verleiher und Entleiher sind sich darüber einig, dass im Falle der Ziffer 2 Abs. (6) ein die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages rechtfertigender Grund nicht vorliegt. Der Entleiher kann in diesen Fällen den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausschließlich ordentlich kündigen.

### 3. Kündigung der Einzelüberlassungsverträge

- (1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Einzelüberlassungsvertrag auf 18 Monate geschlossen. Sieht ein auf den Einzelüberlassungsvertrag im Einzelfall anwendbarer Tarifvertrag gemäß § 1 Abs. 1b AÜG eine höhere Höchstüberlassungsdauer vor, gilt der Vertrag – in Abweichung von Ziffer 3 Abs. (1) S. 1 – auf die im Tarifvertrag bzw. die daraufhin in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung genannte Höchstdauer geschlossen.
- (2) Wird der Mitarbeiter über einen vereinbarten Tätigkeitszeitraum hinaus für den Entleiher tätig, gilt der Einzelüberlassungsvertrag als zu den darin genannten Bedingungen einverständlich bis zum Erreichen der sich aus Ziffer 3 Abs. (1) ergebenden Höchstüberlassungsdauer verlängert.
- (3) Der Einzelüberlassungsvertrag kann während der ersten zwei Wochen mit einer Frist von zwei Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche, danach bis zum Ablauf des sechsten Einsatzmonats mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche und darüber hinaus mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende des Kalendermonats, gekündigt werden. Beendet der Entleiher den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen.
- (3) Eine Kündigung eines Einzelüberlassungsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform nach § 126 BGB (z.B. E-Mail).
- (4) Das Recht, den Einzelüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt von der Regelung der Ziffer 3 Abs. (3) unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn eine Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG droht.

### 4. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht; Aufrechnung; Abtretung

- (1) Sämtliche Preisangaben in Angeboten, Bestätigungsschreiben und Einzelüberlassungsverträgen sind Nettoangaben, auf diese hat der Entleiher die ggf. anfallende Umsatzsteuer zu entrichten.

- (2) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem iGZ und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Einzelüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter
- (a) eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt,  
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) erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von dem Verleiher bei Abschluss des Rahmenvertrages kalkuliert, und 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 von dem Entleiher mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben,  
oder
- (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 Einzelüberlassungsvertrages in Kraft getreten ist, (2.) dies nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Entleiher mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben oder (4.) der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Einzelüberlassungsvertrag 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, rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation 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.

- (3) Der Verleiher ist berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz folgende Zuschläge zu erheben; sind gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer Zuschläge erfüllt, fällt nur der höchste Zuschlag an:  
25% für jede zwischen 20.00 und 06.00 geleistete Arbeitsstunde  
25% ab Überschreitung von 8 Arbeitsstunden pro Tag bzw. 35 Arbeitsstunden / Woche  
100% für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde  
100% für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde
- (4) Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden erfolgt mittels der von diesem geführten Tätigkeitsnachweise. Der Entleiher ist verpflichtet, die jeweils wöchentlich und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Vorlage zu prüfen, zu unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Entleiher innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.
- (5) Die Vergütung wird vom Verleiher jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Sie wird mit Zugang der jeweiligen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zahlbar. Leistet der Entleiher keine Zahlung, gerät er 10 Tage nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn der Verleiher über den Betrag verfügen kann. Sollte der Verleiher Wechsel oder Schecks annehmen, so gilt erst die Gutschrift auf dem Konto des Verleihers als Zahlung. Im Falle einer Zahlung an den Mitarbeiter wird der Entleiher nicht von seiner Zahlungspflicht gegenüber dem Verleiher frei.
- (6) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Forderungen des Verleihers und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Gegenforderungen möglich. Eine Abtretung von gegenüber dem Verleiher bestehenden Ansprüchen ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Verleihers zulässig.

## 5 Übernahme eines Mitarbeiters des Verleihers durch den Entleiher

- (1) Kommt zwischen dem Pientka Mitarbeiter und dem Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen während der Überlassung oder bis zu drei Monate danach ein Arbeits- oder sonstiges Beschäftigungs- oder Auftragsverhältnis zustande, schuldet der Auftraggeber eine angemessene Vermittlungsprovision, fällig mit Abschluss des Beschäftigungsvertrages und zahlbar binnen 14 Tagen nach Rechnungslegung. Die Vermittlungsprovision beträgt bei Übernahme in den ersten 12 Monaten ab Einsatzbeginn 40 % des zwischen Auftraggeber und übernommenen Mitarbeiter vereinbarten Bruttojahresgehaltes. Nach 12 Monaten Überlassung reduziert sich die Vermittlungsprovision auf 25 % und nach 18 Monaten auf 10 %. Hiervon abweichende Vereinbarungen können in den Einzelverträgen geschlossen werden. Die Vermittlungsprovision wird auch dann fällig, wenn ohne vorangegangene Überlassung und lediglich aufgrund der Vorstellung von Kandidaten innerhalb von 12 Monaten ab Vorstellung ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Der Auftraggeber hat Pientka den Beschäftigungsbeginn unter Angabe des Bruttojahresgehaltes unverzüglich mitzuteilen und gegebenenfalls zu belegen. Die Vermittlungsprovision wird auch für vorgestellten Kandidaten fällig, die selbständig und auf eigene Rechnung handeln, sofern diese durch Pientka bei dem jeweiligen Unternehmen vorgestellt wurden.
- (2) Der Auftraggeber verpflichtet sich, Mitarbeiter Pientkas nicht in unzulässiger Weise (§§ 1 UWG, 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlungen ist Pientka berechtigt, Schadensersatz zu fordern.

## 6. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

- (1) Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. Daher haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Insbesondere haftet der Verleiher nicht für etwaige Arbeitsergebnisse. Der Verleiher haftet nur für die schuldhafte Verletzung der Pflichten zur Bereitstellung und ordnungsgemäßen Auswahl eines für die Tätigkeit qualifizierten Mitarbeiters; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.
- (2) Die Haftung des Verleihers erfasst nur vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit besteht auch eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit. Die Haftung des Verleihers ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte des Verleihers den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Die Haftung des Verleihers ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

- (3) Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch den Verleiher ist unter den in Abs. 1 bis 2 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.
- (4) Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit dem Verleiher im Zusammenhang mit solchen Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der Entleiher verpflichtet, diese zu erstatten. Die Pflichten gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit der Verleiher für die geltend gemachten Ansprüche gemäß Abs. 1 und Abs. 2 haftet oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich aufgrund einer Weisung des Verleihers tätig war.
- (5) Der Entleiher hat unverzüglich nach Aufnahme der Tätigkeit zu prüfen, ob der Mitarbeiter für jede von ihm auszuübende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Entleiher die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters nicht für genügend, ist dies gegenüber dem Verleiher innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Beginn der Tätigkeit schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 2 nicht, kann der Entleiher nicht mehr geltend machen, die Qualifikation des Mitarbeiters sei nicht genügend.
- (6) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, hat der den Verleiher unverzüglich zu unterrichten. Unterbleibt eine rechtzeitige Unterrichtung, bestehen für den Zeitraum der nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit gegenüber dem Verleiher keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die uns die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – sind vom Verleiher auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen den Verleiher, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom Rahmenvertrag zurückzutreten.
- (7) Sofern der Verleiher mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug ist, ist der Entleiher nur nach Ablauf einer angemessenen Nachfrist zum Rücktritt berechtigt.
- (8) Lehnt der Entleiher einen Mitarbeiter ab und steht dem Verleiher eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist dieser berechtigt, von dem Einzelüberlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Entleiher wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.
- (9) Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Verleihers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

#### **7. Verschwiegenheitspflicht**

Der Verleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer zur Verschwiegenheit wie einem Arbeitgeber gegenüber zu verpflichten, soweit nicht berechnete Interessen des Verleihers entgegenstehen.

#### **8. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht**

- (1) Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist der Sitz des Verleihers. Ist der Entleiher Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel- und Scheckforderungen bei dem für 89331, Burgau zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen ausschließlichen Gerichtsstand. Der Verleiher ist daneben zur Klageerhebung am allgemeinen Gerichtsstand des Entleihers berechtigt.
- (2) Es findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.