

1 Allgemeines

Im folgenden Text wird aus Vereinfachungsgründen jeweils nur die männliche Bezeichnung (Mitarbeiter) verwendet.

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen akzent personalberatung gmbh (Verleiher), nachfolgend akzent genannt und dem Auftraggeber (Entleiher), abgekürzt AG genannt, unter Abschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

1.3 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.4 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

1.5 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung muss der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen zur Einhaltung des AGG treffen.

1.6 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens akzent.

2 Abrechnungsmodus

2.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich, bzw. bei vorzeitigem Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

2.2 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter von akzent zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind dessen Mitarbeiter zur Bestätigung berechtigt.

2.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber akzent unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

2.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist maßgebend, unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.

2.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der unter 2.6 genannten Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

2.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

- | | |
|---|-------|
| a) Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 35 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit ab der 36. Stunde und Samstagstunden | 25 % |
| b) Nacharbeit (20:00 bis 6:00 Uhr) | 25 % |
| c) Überstunden in der Zeit von 20:00 bis 6:00 Uhr | 50 % |
| d) Hohe Feiertage (erster und zweiter Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertag, 1. Januar und 1. Mai) | 100 % |
| e) Sonntage und nicht unter d aufgeführte Feiertage | 50 %. |

2.7 Die Rechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

3 Preisgleitklausel - Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen akzent, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

4 Weisungsbefugnis des Auftraggebers

4.1 Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in dem definierten Tätigkeitsbereich fallen.

5 Pflichten des Auftraggebers

5.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

5.2 Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

5.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit akzent vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

5.4 akzent ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

5.5 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen

umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

5.6 Der AG ist verpflichtet, akzent unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. akzent ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Mitarbeiter, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Fall eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Mitarbeiter ruhen.

5.7 Der AG ist verpflichtet, akzent unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Mitarbeitern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Mitarbeiter, bis zum 8. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass akzent dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6 Pflichten von akzent

6.1 akzent verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein, Staplerschein, Schweißerschein).

6.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

6.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

6.4 Nimmt der Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist akzent hiervon vom AG unverzüglich zu unterrichten. Ist es trotz Bemühens seitens akzent nicht möglich, eine Ersatzkraft zu stellen, wird akzent für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Mitarbeiter fehlt.

6.5 akzent verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit gemäß BDSG.

6.6 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

6.7 Die Leistungspflicht von akzent ist auf einen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass akzent dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird akzent für die Dauer des Hindernisses von ihrer Leistungspflicht befreit.

6.8 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereiches von akzent liegende und von dieser nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden akzent für die Dauer des Ereignisses von ihrer termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

7 Personalvermittlung nach vorheriger Überlassung

7.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von akzent vorgestellten Mitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat akzent gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das dem 151-fachen des vereinbarten bzw. angebotenen Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer beträgt.

7.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Mitarbeiter aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar das 151-fache des vereinbarten bzw. angebotenen Netto-Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

7.3 Für jeden vollen Einsatzmonat des Mitarbeiters auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 7.2.

7.4 Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.

7.5 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Mitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.

7.6 Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der AG von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

7.7 Die Ziffern 7.1 – 7.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem AG im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der AG kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

8 Geheimhaltung, Datenschutz

8.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von akzent übermittelte Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeit-

punkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

8.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

8.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

8.4 akzent und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

9 Haftung von akzent und AG

9.1 akzent haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

9.2 akzent haftet nicht für vom Mitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Mitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. akzent haftet insbesondere nicht für von den überlassenen Mitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von akzent.

9.3 Überlassene Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt, akzent haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages des überlassenen Mitarbeiters sind.

9.4 akzent haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

9.5 akzent haftet ferner bei Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung von akzent ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

9.6 akzent haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern akzent schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von akzent ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

9.7 Im Übrigen ist die Haftung von akzent - gleich aus welchem Rechtsgrund - ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

9.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen von akzent.

9.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 9.1 bis 9.8 für Schadenersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

9.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Mitarbeiters Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, akzent und/oder den Mitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 9.1 bis 9.9 ausgeschlossen ist.

9.11 Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 - 4 AÜG ist akzent in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Mitarbeiter hinsichtlich der vergleichbaren Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist akzent für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen. Macht der AG in diesem Zusammenhang unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Mitarbeiter von akzent wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird akzent dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern korrigieren. akzent ist frei darüber zu entscheiden, sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen zu berufen; insoweit unterliegt akzent nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG akzent zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG akzent den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadenersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages niedriger war und für den

entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber akzent für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen akzent aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

9.12 Ziffer 9.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Mitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

9.13 Sollten die vom AG im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AentG sich aufgrund der dem Mitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 9.11 entsprechend.

10 Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

10.1 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich akzent zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

10.2 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und 1 Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG akzent darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Übergangsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich akzent zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

10.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und 1 Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG akzent darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG akzent in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Mitarbeiter auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Mitarbeiters sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

11 Kündigung

11.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von fünf Werktagen gekündigt werden.

11.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

11.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

12 Geltungserhaltung und Schriftform

12.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch akzent. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformerfordernis.

12.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.

13 Gerichtsstand und anwendbares Recht

Auf diesen Vertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Gerichtsstand für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist Stuttgart.