

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung

### 1. Grundlagen und Vorrang des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

**1.1** Als Inhaberin der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gem. § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) stellt die Tempton Personaldienstleistungen GmbH, die Tempton Next Level Experts GmbH, die Tempton Personalservice GmbH oder ein anderes mit der Tempton Personaldienstleistungen GmbH verbundenes Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG (nachfolgend allgemein als „**Tempton**“ bezeichnet) dem Entleiher (nachfolgend „**Kunde**“) auf Grundlage des AÜG, der nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „**AGB**“) und der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (nachfolgend „**AÜV**“) ihre Leiharbeiter (nachfolgend „**Mitarbeiter**“, wobei die Bezeichnung für alle Geschlechter gilt) zur Verfügung.

**1.2.** Soweit der AÜV diesen AGB widerspricht, geht der AÜV vor.

### 2. Vertragsparteien, Vertragsschluss, Schriftform und Haftung des Kunden

**2.1.** Vertragsparteien des zustande gekommenen AÜVs sind einzig Tempton und der Kunde.

**2.2.** Dementsprechend sind die Kündigung und Änderungen des AÜVs, Änderungen der Einsatzdauer, die Art der Tätigkeit oder die Arbeitszeit betreffend (die Aufzählung ist exemplarisch und nicht abschließend) nur unmittelbar zwischen Tempton und dem Kunden zu vereinbaren, nicht zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter. Der Mitarbeiter ist nicht befugt, für Tempton rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen.

**2.3.** Über den AÜV werden zwei gleichlautende Ausfertigungen aufgenommen. Der Kunde erhält eine von Tempton unterzeichnete Ausfertigung des AÜV und Tempton erhält eine durch den Kunden unterzeichnete Ausfertigung.

**2.4.** Der AÜV ist gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 i.V.m. § 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG vor dem Beginn der Arbeitnehmerüberlassung als solcher zu bezeichnen und in Schriftform gemäß § 126 Bürgerliches Gesetzbuch zu schließen. Verstöße stellen gemäß § 16 Absatz 1 Nr. 1c AÜG eine Ordnungswidrigkeit dar. Der Kunde haftet für alle Schäden die Tempton durch die Nichteinhaltung der vorstehend genannten gesetzlichen Vorschriften entstehen, es sei denn, der Kunde hat die Pflichtverletzung nicht zu vertreten.

### 3. Änderungen und Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen sowie die Aufhebung ganzer Regelungen oder deren Teile des AÜV oder der AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Abreden sind nicht getroffen.

### 4. Angewandter Tarifvertrag und Nachberechnung

**4.1** Auf das Arbeitsverhältnis zwischen Tempton und dem Mitarbeiter finden die zwischen BAP e.V. und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung.

**4.2** Wenn und soweit nach Abschluss des jeweiligen AÜV für den an den Kunden überlassenen Mitarbeiter

**4.2.1** eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte und / oder sonstiger Leistungen (z.B.: Weihnachtsgeld, Prämien ohne Entgeltcharakter, sonstige Sondervergütungen und -leistungen, gleich welchen Rechtscharakters) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder

**4.2.2** eine Erhöhung der tariflichen Entgelte und / oder sonstiger Leistungen (z.B.: Weihnachtsgeld, Prämien ohne Entgeltcharakter, sonstige Sondervergütungen und -leistungen, gleich welchen Rechtscharakters) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch Tempton eintritt, oder

**4.2.3** erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von Tempton bei Abschluss des jeweiligen AÜV kalkuliert, und deren Zahlbarkeit (i) nach den insoweit von dem Kunden mitgeteilten Informationen für Tempton nicht erkennbar war oder (ii) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Kunden mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Kunden geändert haben, oder

**4.2.4** das gesetzliche Prinzip des „equal treatment“ gemäß § 9 (1) Nr. 2 AÜG Anwendung findet und dem Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen, als mit Tempton arbeitsvertraglich vereinbart, ist Tempton berechtigt, auch rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge die Vergütung zu erhöhen. Die Erhöhung hat durch Erhöhung des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes entsprechend der ursprünglichen Kalkulation von Tempton zu erfolgen. Tempton hat dem Kunden die

Erhöhung nachvollziehbar zu begründen.

**4.3** Tempton hat den Kunden unverzüglich nach Kenntnisnahme von den unter Ziffer 4.2.1 bis 4.2.4 genannten Erhöhungen zu unterrichten.

**4.4** Unabhängig von den Regelungen in Ziffer 4.2 ist eine Erhöhung der Vergütung bei ansonsten grundsätzlich unveränderten Vertragskonditionen wirksam, wenn Tempton den Kunden über Höhe und Zeitpunkt der neuen Vergütung in Textform (E-Mail, Fax genügt) unterrichtet und der Kunde nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang dieser Unterrichtung der Erhöhung in Textform (E-Mail, Fax genügt) widerspricht.

### 5. Zuschläge, Sachmittel und Anfahrten

**5.1** Soweit nicht anders vereinbart, erhebt Tempton auf Basis der vereinbarten Stundenverrechnungssätze die nachfolgenden Zuschläge:

Mehrarbeit ab der 40,00 h/Woche oder ab der 8,00 – 10,00	25%
Mehrarbeit ab der 50,00 h/Woche oder ab 10,00 h/täglich	50%
Samstagsarbeit	50%
Sonn- und Feiertagsarbeit	100%
Hohe Feiertage	150%
(1. Januar, Ostersonntag & -Montag, 1. Mai, 1. & 2. Weihnachtsfeiertag)	
Spätarbeit (14.00 bis 22.00 Uhr)	15%
Nacharbeit (22.00 bis 06.00 Uhr)	25%

**5.2** In den Stundenverrechnungssätzen ist die Gestellung von Werkzeugen, Ausrüstungsgegenständen und sonstigen Sachmitteln sowie die Zeit für Anfahrten nicht enthalten. Einzelheiten zu den Stundenverrechnungssätzen sowie zur Vergütung von Werkzeugen, Ausrüstungsgegenständen und sonstigen Sachmitteln sowie für die Zeit für Anfahrten ergeben sich aus dem AÜV.

### 6. Kündigung

Der Kunde kann den AÜV mit einer Frist von 5 Werktagen, in Bezug auf kaufmännische Fach- und Führungskräfte, Ingenieure, medizinisches sowie pädagogisches Personal und IT-Fachkräfte mit einer Frist von 14 Tagen kündigen, soweit der AÜV keine entgegenstehenden Bestimmungen enthält. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

### 7. Weisungsrechte, Weisungspflichten und Sicherheitsvorschriften

**7.1** Der Kunde hat das Recht, dem Mitarbeiter all diejenigen Weisungen zu erteilen, die nach ihrem Umfang und nach ihrer Art in den Tätigkeitsbereich fallen, für den Tempton den Mitarbeiter überlassen hat. Außerdem darf der Kunde dem Mitarbeiter in gleicher Weise Arbeiten übertragen und dieselben beaufsichtigen.

**7.2** Der Kunde übernimmt während der Überlassung gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten entsprechend derjenigen eines Arbeitgebers; so ist er dazu verpflichtet, alle relevanten gesetzlichen Normen, die der Sicherheit und dem Schutz des Mitarbeiters dienen, insbesondere die Unfallverhütungsvorschriften, zu beachten und diesen auch mit den betrieblichen Schutzvorschriften vertraut zu machen.

**7.3** Die für den Einsatzbetrieb geltenden Arbeitsschutzvorschriften wie beispielsweise Betriebs-, Gefahren- oder Arbeitsschutz sind dem Mitarbeiter mitzuteilen. Alle Arbeitsabläufe müssen in der Weise geregelt sein, dass der Mitarbeiter gegen Gesundheitsschäden und Gefahren geschützt ist. Erste Hilfe-Einrichtungen und Maßnahmen sind vom Kunden sicherzustellen.

**7.4** Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten gewährt der Kunde Tempton jederzeit Zutrittsrecht zu ihren Mitarbeitern und deren Arbeitsplätzen.

**7.5** Insbesondere hat der Kunde dafür Sorge zu tragen, dass er den Mitarbeiter am Arbeitsplatz an allen Vorrichtungen, Arbeitsmitteln, Maschinen und Werkzeugen, mit denen er umgehen soll, unterweist und über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung qualifiziert informiert wird.

**7.6** Der Kunde stellt dem Mitarbeiter speziellen, einsatzspezifischen Arbeitsschutz auf eigene Kosten zur Verfügung (dies gilt nicht für die Grundausstattung wie Schutzhelm, Schutzbrille, S3-Sicherheitsschuhe, Kopfspiegel bei Schweißern usw.).

**7.7** Der Kunde ist verpflichtet, etwaige Arbeitsunfälle unverzüglich der zuständigen Berufsgenossenschaft gem. § 193 SGB VII zu melden und dieses Unfallereignis zeitgleich auch Tempton gegenüber anzuzeigen.

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung

### 8. Rechnungsstellung, Zahlungsbedingungen, Forderungsabtretung und Aufrechnung

**8.1** Rechnungen werden auf Grundlage der vom Kunden abzuzeichnenden Tätigkeitsnachweise erstellt, die der Mitarbeiter mit sich führt. Der Kunde hat dafür zu sorgen, dass die abzeichnende und dem Rechtskreis des Kunden zugehörige Person auch zeichnungsberechtigt ist.

**8.2** Der Kunde verpflichtet sich, die Tätigkeitsnachweise wöchentlich oder unmittelbar nach Einsatzende abzuzeichnen. Geschieht dies nicht, so stellen die Angaben des Mitarbeiters auf dem Tätigkeitsnachweis die maßgebende Berechnungsgrundlage dar.

**8.3** Maßgebend für die Berechnung der Rechnungssumme ist grundsätzlich der vereinbarte Stundenverrechnungssatz multipliziert mit den Arbeitsstunden zuzüglich einschlägiger Zuschläge und Berechnungen für Sachmittel und Anfahrten entsprechend Ziffer 5. zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

**8.4** Rechnungen sind nach Erhalt unmittelbar und ohne Abzug zur Zahlung fällig. Es gelten die gesetzlichen Verzugsnormen.

**8.5** Die Mitarbeiter sind ausdrücklich nicht zum Inkasso berechtigt. Demzufolge werden Zahlungen, die dem Mitarbeiter gegenüber vorgenommen werden, weder anerkannt noch wird der Kunde durch eine solche Zahlung von seiner Verpflichtung gegenüber Tempton frei.

**8.6** Tempton darf ihr aus dem AÜV zustehende Ansprüche jederzeit ganz oder teilweise an Dritte verpfänden oder abtreten.

**8.7** Forderungen oder Gegenrechte des Kunden berechtigen nur insoweit zur Aufrechnung oder zur Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts, als es sich um unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Ansprüche oder Gegenrechte des Kunden handelt.

### 9. Mehrarbeit

Der Kunde darf Mehrarbeit nur insoweit veranlassen, als dies für seinen Einsatzbetrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist oder aber eine entsprechende Genehmigung des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes oder anderer zuständiger Behörden vorliegt; eine solche Genehmigung hat der Kunde Tempton vor oder unmittelbar mit Beginn der Mehrarbeit unaufgefordert vorzulegen.

### 10. Schadensersatzhaftung

**10.1** Nach dem AÜV schuldet Tempton dem Kunden Überlassung von Mitarbeitern. Demzufolge kommt eine Haftung von Tempton grundsätzlich nur im Falle einer fehlerhaften Auswahl der Mitarbeiter in Betracht, grundsätzlich nicht jedoch eine Haftung wegen Schlechtleistung oder sonstigem Fehlverhalten des Mitarbeiters. Ebenso übernimmt Tempton grundsätzlich keine Haftung für die dem Mitarbeiter vom Kunden anvertrauten Gegenstände, Geld oder Wertpapiere.

**10.2** Verletzt Tempton gegenüber dem Kunden eine Pflicht nach dem AÜV, ist insbesondere die Auswahl des Mitarbeiters fehlerhaft, oder verletzt Tempton eine sonstige Pflicht gegenüber dem Kunden, haftet Tempton gegenüber dem Kunden für den hierdurch entstehenden Schaden wie folgt:

**10.2.1** Im Falle der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung von Tempton, ihrer gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen haftet Tempton nach den gesetzlichen Vorschriften.

**10.2.2** Im Falle der einfach fahrlässigen Pflichtverletzung von Tempton, ihrer gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen ist die Schadensersatzhaftung von Tempton ausgeschlossen, es sei denn, es liegt eine einfach fahrlässige Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht vor. In diesem Fall ist die Haftung auf den vertragstypischen vorhersehbaren Schaden begrenzt. Eine wesentliche Vertragspflicht in diesem Sinne ist eine solche, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Kunde regelmäßig vertrauen darf.

**10.2.3** Vorstehender Haftungsausschluss bzw. die Haftungsbeschränkung gelten nicht im Falle der schuldhaften Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

**10.2.4** Die gesetzlichen Beweislastregeln bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.

**10.3** Soweit Tempton gegenüber dem Kunden nicht haftet, hat der Kunde Tempton von etwaigen Ansprüchen Dritter, die diese gegenüber Tempton geltend machen, freizustellen.

### 11. Probezeit, Zurückweisung, Mitteilung und Austausch

**11.1** Es wird eine 4-stündige Probezeit vereinbart. Sofern der Mitarbeiter den Ansprüchen des Kunden nicht genügt und seine Arbeitskraft aus diesem Grund innerhalb des zuvor bezeichneten Zeitraumes Tempton gegenüber zurückgewiesen wird, ist der Kunde von der

Vergütungsverpflichtung für diesen Zeitraum und bezogen auf diesen Mitarbeiter frei, wenn die Zurückweisung unverzüglich und entsprechend der Regelungen in Ziffer 2 direkt Tempton gegenüber geschieht.

**11.2** Tempton ist in solchen Fällen zur Ersatzgestellung berechtigt und um dieselbe bemüht, jedoch nicht rechtsverbindlich dazu verpflichtet. Gleiches gilt, wenn ein Mitarbeiter verspätet oder gar nicht am Arbeitsplatz erscheint; auch hier muss die Mitteilung unverzüglich und entsprechend der Regelungen in Ziffer 2 direkt Tempton gegenüber erfolgen. Im letztgenannten Fall ist Tempton ebenfalls um Ersatzgestellung bemüht, jedoch nicht rechtsverbindlich dazu verpflichtet.

### 12. Übernahme und Personalvermittlung

**12.1** Neben der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung ist das Vertragsverhältnis zwischen Tempton und dem Kunden nach dem Willen beider Vertragsparteien auch darauf gerichtet, dem Kunden den vorgeschlagenen oder überlassenen Mitarbeiter zu vermitteln.

**12.2** Geht der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen während der Dauer des AÜVs oder innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit oder innerhalb von 6 Monaten nach Vorstellung des Bewerbers mit der ihm von Tempton als Mitarbeiter überlassene oder als Bewerber vorgestellte Person ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis ein, so stellt dies eine honorarpflichtige Arbeitsvermittlung dar, es sei denn, der Kunde kann den Nachweis führen, dass weder die Überlassung des Mitarbeiters noch die Vorstellung des Bewerbers ursächlich für die Einstellung/Übernahme in ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis war. Maßgebend für den Zeitpunkt des Fristendes ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages über das neue Anstellungsverhältnis.

**12.3** Das Vermittlungshonorar ist sofort nach Abschluss des Vertrages zwischen dem Kunden und der betreffenden Person fällig. Es beträgt zuzüglich gesetzlich gültiger MwSt. bei Vermittlung, ohne dass zuvor tatsächlich eine Überlassung stattgefunden hat, 2,0 Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter und bei vorheriger Überlassung in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer (ÜD)

bei Abschluss vor Ablauf von 3 Monaten (ÜD)	2,0
Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	
bei Abschluss nach 3 Monaten (ÜD)	1,5
Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	
bei Abschluss nach 6 Monaten (ÜD)	1,0
Bruttomonatsgehalt/Ausbildungsgehalt	
bei Abschluss nach 9 Monaten (ÜD)	0,5
Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	
bei Abschluss nach 12 Monaten (ÜD)	0,0
Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	

Hinweis: Wurde der AÜV zwischen der TEMPTON Next Level GmbH und dem Kunden abgeschlossen richtet sich die Höhe des Vermittlungshonorar ausschließlich nach den im dortigen AÜV individuell vereinbarten Regelungen.

**12.4** Bruttomonatsgehalt/Ausbildungsgehalt ist definiert als 1/12 der Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung der betreffenden Person von mindestens 12 Monaten) der betreffenden Person aus seinem Anstellungsverhältnis/Ausbildungsverhältnis mit dem Kunden (einschließlich anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien, Provision- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerter Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).

**12.5** Eine zwischenzeitliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Tempton und der betreffenden Person – gleich, durch wen und aus welchen Gründen veranlasst - schließt die Honorarpflicht nicht aus.

**12.6** Eine zwischenzeitliche Beschäftigung der betreffenden Person bei dem Kunden oder einem mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen – beispielsweise über ein anderes Personaldienstleistungsunternehmen – berührt den Anspruch auf das Vermittlungshonorar nicht. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang honorarpflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

**12.7** Der Kunde ist Tempton gegenüber bezüglich der Vertragsbegründung mit dem Mitarbeiter und des Zeitpunkts auskunftspflichtig. Der Kunde hat Tempton eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages bzw. Ausbildungsvertrages vorzulegen.

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung

Kann Tempton im Streitfall Indizien vorlegen oder glaubhaft machen, die ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der Kunde die Beweislast dafür, dass kein Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

**12.8** Beauftragt der Kunde den Mitarbeiter als selbständigen Berater oder im Rahmen einer anderen selbständigen Funktion, gelten die oben genannten Bestimmungen entsprechend.

### 13. Geheimhaltungspflicht und Datenschutz

**13.1** Sowohl der Kunde als auch Tempton verpflichten sich gegenseitig zur Geheimhaltung über alle vor und während der Laufzeit des AÜV ausgetauschten, den Einsatzbetrieb und dessen Abläufe betreffenden Informationen.

**13.2** Gleichsam hat Tempton die Mitarbeiter schriftlich dazu verpflichtet, über alle Geschäftsangelegenheiten des jeweiligen Betriebes des Kunden Stillschweigen zu bewahren.

**13.3** Der Kunde erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass im Rahmen des AÜVs personenbezogene Daten gemäß den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen von Tempton verarbeitet und gespeichert werden.

### 14. Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der Kunde verpflichtet sich zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegenüber den Tempton-Mitarbeitern und ist insofern einstandspflichtig.

### 15. Geltungsbereich

**15.1** Diese AGB sind Grundlage aller Verträge zwischen dem Kunden und Tempton und gelten insbesondere für alle Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien, und zwar auch für alle zukünftigen Verträge zwischen dem Kunden und Tempton, auch wenn die Vertragsparteien die Geltung dieser AGB zukünftig nicht ausdrücklich vereinbaren.

**15.2** Es gelten ausschließlich diese AGB. Entgegenstehende oder ergänzende Vertragsbedingungen des Kunden oder Verweise auf solche Vertragsbedingungen erkennt Tempton auch dann nicht an, wenn Tempton diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Die vorbehaltlosen Leistungen von Tempton oder die Entgegennahme von Zahlungen durch Tempton bedeuten kein Anerkenntnis der Geschäftsbedingungen des Kunden.

### 16. Erfüllungsort, Gerichtsstand, anwendbares Recht und salvatorische Klausel

**16.1** Erfüllungsort ist der Sitz der für den Auftrag zuständigen Niederlassung des Kunden.

**16.2** Für alle Streitigkeiten, die sich aus oder im Zusammenhang mit dem Rechtsverhältnis zwischen Tempton und dem Kunden ergeben, ist internationaler Gerichtsstand die Bundesrepublik Deutschland. Ausschließlicher örtlicher Gerichtsstand ist der Sitz von Tempton, sofern der Kunde Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Tempton ist jedoch berechtigt, den Kunden an einem anderen nach den Vorschriften der deutschen Zivilprozessordnung zuständigen Gerichts zu verklagen.

**16.3** Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Kunden und Tempton gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts und des internationalen Privatrechts.

**16.4** Sollte eine Bestimmung dieser AGB unwirksam, undurchführbar oder lückenhaft sein oder werden, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen, undurchführbaren oder fehlenden Bestimmung gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, welche die Parteien vernünftigerweise vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit, Undurchführbarkeit oder Lückenhaftigkeit bewusst gewesen wäre.