

## § 1

### Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Verträge zwischen der Wirtz Medical GmbH (Wirtz Medical) und ihren Geschäftspartnern (Entleiher) sowie für alle sonstigen Absprachen, die im Rahmen der Geschäftsverbindungen getroffen werden. Spätestens mit Inanspruchnahme der Leistung von Wirtz Medical (tatsächlicher Arbeitsantritt des Leiharbeitnehmers im Betrieb des Entleihers) gelten diese Bedingungen als angenommen.
2. Der Einbeziehung der allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird hiermit widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das Vertragsangebot von Wirtz Medical oder vom Entleiher ausgeht. Offensichtliche Irrtümer, Rechen-, Druck- und Schreibfehler verpflichtet Wirtz Medical nicht.

## § 2

### Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks

1. Die Wirtz Medical GmbH erklärt mit Datum vom 25. April 2008 im Besitz einer Erlaubnis für die gewerbmäßige Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu sein. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden.
2. Wirtz Medical wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren.
3. Wirtz Medical erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die mit den beim Entleiher eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen wurden, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
4. Wirtz Medical ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

## § 3

### Angebot und Vertragsschluss

1. Sämtliche Vereinbarungen, die mündlich durch Vertreter von Wirtz Medical getroffen werden, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen oder fernschriftlichen Bestätigung durch Wirtz Medical. § 3 Ziffer 4 Satz 2 gilt hierbei sinngemäß. Das Gleiche gilt für Ergänzungen, Änderungen oder Nebenabreden. Dem Entleiher ausgehändigte Auftragskopien gelten nicht als Auftragsbestätigung.
2. Der Entleiher ist im Sinne einer Obliegenheit verpflichtet, Wirtz Medical über offensichtliche Irrtümer, Schreib- oder Rechenfehler zu informieren, so dass Wirtz Medical die Angaben korrigieren oder erneuern kann. Bei Verletzung dieser Obliegenheit gilt § 10 Ziffer 2.
3. Die Angestellten von Wirtz Medical sind nicht befugt, mündliche Nebenabreden zu treffen oder mündliche Zusicherungen zu geben, die über den Inhalt des schriftlichen Vertrages mit dem Leiharbeitnehmer oder dem Entleiher hinausgehen. Dies bezieht sich nicht auf solche Angestellten, deren Vollmacht gesetzlich ausgestaltet ist (z. B. Prokuristen).
4. Mündliche Nebenabreden sind, soweit nicht im Vertrag vermerkt, nicht getroffen worden. Der schriftliche Vertrag ist insoweit vollständig und abschließend. Dies gilt nicht, wenn der Entleiher nachweist, dass solche Nebenabreden getroffen wurden.

## § 4

### Vergütung, Zahlungsbedingungen und Equal Pay

1. Wirtz Medical ist dazu berechtigt, für jede vom Leiharbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde eine Überlassungsvergütung in Höhe des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge zu berechnen.
2. Alle im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Entleiher aufgeführten Stundenverrechnungssätze verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer. Der Entleiher ist verpflichtet, die auf die jeweiligen Rechnungsbeträge anfallende Mehrwertsteuer zu entrichten, soweit diese nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu zahlen ist.

3. Ist ein ununterbrochener Einsatz eines Leiharbeitnehmers von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar, ist der Entleiher verpflichtet, Wirtz Medical das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Entleihers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Der Entleiher informiert Wirtz Medical unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay.
4. Wirtz Medical ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z. B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
5. Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Leiharbeitnehmer.
6. Soweit nichts anderes vereinbart, sind Rechnungen von Wirtz Medical sofort ohne Abzug zu zahlen. Maßgebend ist das Datum des Eingangs der Zahlung bei Wirtz Medical.
7. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist Wirtz Medical berechtigt, weitere Leistungen zurückzuhalten. Für den Zeitraum des Verzuges ist Wirtz Medical berechtigt, Zinsen in Höhe von 4,00 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu berechnen.

## § 5

### Arbeitszeit und Zuschläge

1. Die Berechnung der Arbeitszeit erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Es sind die Arbeitsstunden für jeden Leiharbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je Leiharbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.
2. Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen.
3. Folgende Zuschläge werden berechnet:

a) <b>Samstagszuschlag</b>	<b>12,50 %</b>
b) <b>Sonntagszuschlag</b>	<b>50,00 %</b>
c) <b>Feiertagszuschlag<sup>1</sup></b>	<b>100,00 %</b>
d) <b>Nachzuschlag</b>	<b>25,00 %</b>
- e) **Einen 1/2 Stundenverrechnungssatz pro geleisteten Arbeitstag als Fahrzeit**
4. Zuschläge sind auch zu entrichten, wenn regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird.
5. Beim Zusammentreffen von Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höhere Zuschlag berechnet. Sofern dies orts- oder branchenüblich ist, können gesonderte Zuschläge (z. B. Schmutz- oder Gefahrezulage etc.) berechnet werden. Diese zusätzlichen Vergütungen werden separat in Rechnung gestellt.

<sup>1</sup> Gesetzliche Feiertage sowie Heiligabend (24.12.) und Silvester (31.12.) ab 14:00 Uhr

## § 6

### Pflichten des Entleihers

1. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur für solche Tätigkeiten einzusetzen, die dessen Berufsbild entsprechen und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart sind. Der Leiharbeitnehmer wird organisatorisch in den Betriebs- bzw. Fertigungsablauf eingebunden.
2. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Entleiher hat Wirtz Medical unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Leiharbeitnehmer nicht in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Umfang einsetzen kann.
3. Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeitnehmers, es sei denn, dass dies schriftlich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehen ist.

4. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann vom Entleiher nur in Absprache mit Wirtz Medical angeordnet werden. Unterbleibt dies, fallen dem Entleiher sämtliche daraus resultierenden Mehrkosten zur Last.
5. Dem Entleiher obliegt die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Das beinhaltet insbesondere die Einweisung des Leiharbeitnehmers in seine Aufgaben, das Hinweisen auf Gefahren und Risiken, die mit der zu verrichtenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Insbesondere hat der Entleiher dafür Sorge zu tragen, dass der Leiharbeitnehmer die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen einhält sowie mit entsprechender Schutzkleidung versehen ist. Der Entleiher erlaubt Wirtz Medical nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsbereich des jeweiligen Leiharbeitnehmers, um die Einhaltung der Schutzbestimmungen sicherzustellen. Der Entleiher ist auf die Zusammenarbeitspflicht mit dem Verleiher nach § 8 Abs. 1 ArbSchG hingewiesen worden.
6. Bei einem Arbeitsunfall des Leiharbeitnehmers verpflichtet sich der Entleiher zur Einleitung erforderlicher Sofortmaßnahmen. Wirtz Medical ist vom Entleiher unverzüglich zu informieren.
7. Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
8. Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Leiharbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher Wirtz Medical über die kürzere Unterbrechung.
9. Der Entleiher verpflichtet sich, Wirtz Medical unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige bei dem Entleiher zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.
10. Der Entleiher sichert zu, dass er Leiharbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z. B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
11. Der Entleiher verpflichtet sich, seitens Wirtz Medical übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis von Wirtz Medical an Dritte weiterzuleiten.

## **§ 7**

### **Rechte und Pflichten von Wirtz Medical**

1. Wirtz Medical ist im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gegenüber dem Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass die Leiharbeitnehmer für die im Leiharbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Beschäftigungen qualifiziert sind.
2. Wirtz Medical sichert dem Entleiher zu, dass nur Leiharbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu Wirtz Medical stehen.
3. Trotz der organisatorischen Eingliederung des Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers besteht die arbeitsvertragliche Verbindung nur zwischen dem Leiharbeitnehmer und Wirtz Medical. Wirtz Medical behält sich das jederzeit auszuübende arbeitgeberseitige Weisungs- und Direktionsrecht vor. Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer dem Entleiher überlassen ist.
4. Im Rahmen des Direktionsrechts ist - es sei denn, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist schriftlich etwas anderes vereinbart - Wirtz Medical auch ohne Zustimmung des Entleihers befugt, die Ausführung der Arbeiten im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages einem anderen, gleich qualifizierten Leiharbeitnehmer zu übertragen.

## § 8

### Einsatzverbot bei Streik

Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Leiharbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Wirtz Medical ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern vereinbaren (z. B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert Wirtz Medical unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## § 9

### Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags

1. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beträgt innerhalb der ersten Woche ab Überlassung des Leiharbeitnehmers zwei Werktage zum Ende eines Arbeitstages, ab der zweiten Woche fünf Werktage zum Wochenende.
2. Die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist nur schriftlich und gegenüber Wirtz Medical wirksam. Ein Telefax genügt für diese Schriftformerfordernis nicht. Schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer sind unwirksam. Der Leiharbeitnehmer ist auch nicht Empfangsbote von Wirtz Medical für schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen. Der Leiharbeitnehmer ist am letzten Beschäftigungstag beim Entleiher über die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu informieren.

## § 10

### Haftungsbeschränkung

1. Im Hinblick darauf, dass der Leiharbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet Wirtz Medical nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt Wirtz Medical von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
2. Die Haftung von Wirtz Medical aus vertraglichen Ansprüchen oder positiver Vertragsverletzung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftung von Wirtz Medical aus unerlaubter Handlung ist lediglich auf Vorsatz beschränkt, sofern die Handlung außerhalb des Vertrages bzw. neben dem Vertrag begangen wird. Bei sonstigen unerlaubten Handlungen gilt Satz 1 sinngemäß. Gegenüber einem Kaufmann ist die Haftung für vertragstypische und vorhersehbare Schäden auf EUR 2.500,00 beschränkt. Ausgeschlossen sind mittelbare oder indirekte Schäden. Das Verschulden einfacher Erfüllungsgehilfen muss sich Wirtz Medical grundsätzlich nicht zurechnen lassen. Das gilt nicht bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung einer vertraglichen Hauptleistungspflicht durch einen einfachen Erfüllungsgehilfen. Gegenüber einem Nichtkaufmann ist die Haftung weder der Höhe nach noch bezüglich der Schadensart noch bezüglich der Zurechnung begrenzt.
3. Wirtz Medical haftet - außer im Rahmen des § 831 BGB - nicht für unerlaubte Handlungen des Leiharbeitnehmers.
4. Ist der Entleiher seiner Obliegenheit aus § 3 Ziffer 2 schuldhaft nicht nachgekommen, sind jegliche Ersatzansprüche des Entleihers, die aus den in § 3 Ziffer 2 genannten Fehlern resultieren, ausgeschlossen.

## § 11

### Rügen des Entleihers

1. Beanstandungen jeglicher Art seitens des Entleihers sind am Tag ihrer Feststellung unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, schriftlich bei Wirtz Medical anzuzeigen. Werden Beanstandungen später angezeigt, gelten sie als verspätet.
2. Wirtz Medical ist bei verspäteten Beanstandungen nicht zur Abhilfe verpflichtet. Das gilt nicht für solche Beanstandungen, die sich auf eine Schlechtleistung der vertraglichen Hauptleistungspflicht beziehen.

## **§ 12 Vertraulichkeit**

Wirtz Medical und der Entleiher verpflichten sich gegenseitig, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Vertragspartners unbefristet geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben oder in irgendeiner Weise zu verwerfen. Unterlagen, Zeichnungen und andere Informationen, die der andere Vertragspartner erhält, darf dieser nur im Rahmen des jeweiligen Vertragszweckes nutzen.

## **§ 13 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision**

zwischen Entleiher (Auftraggeber) und der Wirtz Medical GmbH (Auftragnehmer):

1. Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
5. In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
6. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Leiharbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter.
7. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt (Vertraglich vereinbarter Brutto-Stundenlohn multipliziert mit einer Monatsarbeitszeit von 160 Stunden). Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer 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.

## **§ 14 Teilnichtigkeit, Sonstiges**

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Vielmehr tritt an die Stelle der nichtigen Bestimmungen dasjenige, was dem gewollten Zweck am nächsten kommt.
2. Der Entleiher kann die Rechte aus der Geschäftsbeziehung mit Wirtz Medical nur mit schriftlicher Einwilligung von Wirtz Medical abtreten. Eine Aufrechnung mit der Honorarforderung von Wirtz Medical ist dem Entleiher nur mit anerkannten oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen möglich.

**§ 15**  
**Anwendbares Recht, Gerichtsstand**

Der Firmensitz der Wirtz Medical GmbH in Düsseldorf ist ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten, die in der Vertragsbeziehung wurzeln. Das gilt auch, wenn der Entleiher seinen Wohn-/ bzw. Firmensitz im Ausland hat. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Wenn der Entleiher Kaufmann im Sinne des § 1 HGB, sein gewerbliches Unternehmen im Handelsregister eingetragen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich- rechtlichen Vermögens ist, dann ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag Düsseldorf als Hauptsitz der Wirtz Medical GmbH.

Stand, April 2018