

1. Geltung

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen Überlasser und Beschäftigter, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt. Eingeschlossen sind alle Mitarbeiter des Beschäftigten, ausgenommen der Kunde hat zur Bestellung befähigte Mitarbeiter der hands.on gmbh mitgeteilt.

1.2. Der Überlasser erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigten wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

1.3. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.

1.4. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Fax oder E-Mail entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigten zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigten nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigten eingesetzt werden.

2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung folgender Fristen immer zum nächsten Freitag schriftlich gekündigt werden. Arbeiter 0 – 6 Monate 1 Woche sowie ab 7 Monate 2 Wochen; Angestellte 0 – 12 Monate 6 Wochen sowie ab 13 Monat 8 Wochen

3. Leistungsgegenstand:

3.1. Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.

3.2. Leistungsgegenstand ist die Zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigten geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

4.3. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Überlasser ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar, abgesehen von Produktionsstätten oder Lagerhallen, wird automatisch mit 0% Bauleistung ausgestellt. Wird eine Mehrwertsteuerrechnung benötigt, so ist dies ausdrücklich schriftlich bekannt zu geben.

4.4. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen fünf Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung erfolgt. Das Zahlungsziel wird mit 7 Tage netto ohne jeglichen Abzug vereinbart.

4.5. Bei einem Zahlungsverzug von 10 Tagen werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB zuzüglich Mahnspesen in Höhe von € 25.- verrechnet. Unterbleibt die Zahlung nach der dritten Mahnung wird ein gerichtliches Mahnverfahren eingeleitet.

4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.

4.7. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

4.8. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten. Die Normalarbeitszeit des vom Überlasser bereitgestellten Personals beträgt für Angestellte und Arbeiter grundsätzlich 38,5/h pro Woche. In Unternehmen mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die in diesem Unternehmen für das Stammpersonal geltende Arbeitszeit auch für die vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte. Für die Berechnung von Überstunden gelten die beim Beschäftiger für sein Stammpersonal gültigen Regelungen, der anzuwendende Kollektivvertrag sowie das Arbeitszeitgesetz.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs.1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftiger hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

5.4. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.5. Dieser wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutztausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Insbesondere ist der Beschäftiger verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung und aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung verhängten Strafe frei.

5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.

5.7. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.8. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

5.9. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5.10. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5.11. Der Beschäftiger hat den Überlasser bei Arbeitern jedenfalls eine Kalenderwoche, nach drei Monaten zwei Kalenderwochen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren. Der Beschäftiger hat den Überlasser bei Angestellten jedenfalls sechs Wochen, nach dem zweiten Jahr zwei Monate vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren.

5.12. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

5.13 Übernahme von Mitarbeitern der hands.on gmbh durch den Beschäftiger ist nur nach schriftlicher Freigabe durch Mitarbeiter der hands.on gmbh möglich. Grundsätzlich gelten folgende Sätze zur Übernahme von Mitarbeitern der hands.on gmbh als vereinbart: 0 – 6 Monate 3 Monatsentgelte Brutto; 6 - 9 Monate 2 Monatsentgelte Brutto; 9 - 12 Monate 1 Monatsentgelt Brutto; ab 12 Monate kostenfrei. Bei Facharbeitern mit einer österreichischen LAP oder höheren Ausbildung sowie Facharbeitern mit einer offiziell gleichgestellten Ausbildung gelten erhöhte Übernahmebedingungen: 0 – 12 Monate (3 ME); 12 – 15 (2 ME); 15 – 18 (1 ME). Diese Klausel beinhaltet auch versteckte Übernahmen durch Kündigung des Mitarbeiters sowie Arbeitsbeginn beim Beschäftigerbetrieb innerhalb der ersten 6 Monate nach Auflösung des Dienstverhältnisses bei der hands.on gmbh. Eine Ausnahmeregelung kann in Einzelvereinbarungen zur Geltung kommen. Diese Klausel kommt auch zur Anwendung, für den Fall einer Beschäftigung der Arbeitskraft über einen anderen Überlasserbetrieb.

Für eine direkte Vermittlung, ohne vorangegangene Überlassung, wird eine Honorarnote von 3 Monatsentgelten Brutto gestellt. Der Überlasser ist berechtigt eine Honorarnote zu erstellen, sobald Unterlagen schriftlich an den Beschäftiger übermittelt wurden und dieser direkt oder auch über andere Arbeitskräfteüberlasser beim Beschäftiger angestellt werden. Diese Honorarnote deckt den Recruitingaufwand des Beschäftigers ab und gelten ausdrücklich als vereinbart.

6. Rechte und Pflichten des Überlassers

- 6.1.** Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2.** Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 6.3.** Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftigten schriftlich zu informieren.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 7.1.** Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
- a)** der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
 - b)** einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
 - c)** der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
 - d)** der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2.** Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 7.3.** Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung

- 8.1.** Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 8.2.** Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen einem Werktagen schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.
- 8.3.** Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 8.4.** Einen allfälligen Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 8.5.** Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen einem Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9. Haftung

- 9.1.** Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.
- 9.2.** Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- 9.3.** Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.
- 9.4.** Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.
- 9.5.** Stellt der Beschäftigte einer überlassenen Arbeitskraft einen Dienstwagen zur Verfügung, so ist der Überlasser umgehend davon schriftlich zu informieren. Der Beschäftigte übernimmt die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Personenkraftwagen, dem Unfallgegner und/oder Dritten und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei.
- 9.5.** Benützt die überlassene Arbeitskraft zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung Arbeitsgeräte, Maschinen, Fahrzeuge usw. des Beschäftigten, haftet der Überlasser nicht für daran oder dadurch entstehende Schäden und Folgeschäden. Vor dem Überlassen von Fahrzeugen bzw. Maschienn an die überlassene Arbeitskraft hat der Beschäftigte zu prüfen, ob die überlassene Arbeitskraft die zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen erforderliche Berechtigung zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme besitzt. Zusätzlich wird festgehalten, dass der Überlasser hiervon schriftlich in Kenntnis zu setzen ist. Wird die Qualifikation der jeweiligen überlassenen Arbeitskraft vom Beschäftigte nicht innerhalb der ersten 48 Stunden der Überlassung vom Beschäftigte schriftlich gegenüber dem Überlasser beanstandet, gilt die Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft der geforderten Qualifikation entsprechend. Für den Fall, dass der Überlasser wegen nicht gehöriger Vertragserfüllung dem Beschäftigte schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigte mit € 2.000,00 begrenzt.

10. Allgemeines

10.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.

10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

10.3. Beschäftigter und Überlasser vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.

10.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen

Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

10.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.