

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### PAGE PERSONNEL (Deutschland) GmbH

#### Inhalt

1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
2. Leistungen von PAGE PERSONNEL
3. Leistungen des Kunden
4. Vergütung
5. Abrechnung, Fälligkeit und Verzug
6. Mängelansprüche / Leistungsverhinderung
7. Kündigung
8. Ersatzbemühungen
9. Haftung
10. Verschwiegenheitspflicht
11. Kandidatenunterlagen / Einstellung durch Dritte
12. Höhere Gewalt
13. Schlussbestimmungen

#### 1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Die Geschäftsbeziehungen zwischen der PAGE PERSONNEL (Deutschland) GmbH („PAGE PERSONNEL“) und dem Kunden (zusammen auch „Parteien“ genannt) unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“). Abweichende Vereinbarungen zwischen PAGE PERSONNEL und dem Kunden gelten nur insoweit, als sie schriftlich von PAGE PERSONNEL und dem Kunden als Teil der zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen bestätigt werden. Ansonsten ist die Geltung abweichender oder ergänzender Geschäftsbedingungen des Kunden ausgeschlossen, auch wenn PAGE PERSONNEL ihnen nicht ausdrücklich widerspricht. Die vorliegenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Parteien dieses Vertrages, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

#### 2. Leistungen von PAGE PERSONNEL

Leistungen von PAGE PERSONNEL im Sinne dieser AGB sind

1. die Vermittlung eines Arbeitnehmers zur Festeinstellung,
2. die Überlassung eines Arbeitnehmers von PAGE PERSONNEL („Arbeitnehmerüberlassung“),
3. die Vermittlung eines selbstständigen Auftragnehmers („Interimmanager“) und
4. sonstige Leistungen, die zur Erfüllung des jeweiligen Auftrages dienen.

#### 3. Leistungen des Kunden

1. Der Kunde hat sicherzustellen, dass PAGE PERSONNEL alle für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
2. Der Kunde trägt die Verantwortung für die Prüfung der beruflichen oder akademischen Qualifikationen und wird sich von der Eignung eines von PAGE PERSONNEL vorgestellten Kandidaten selbst bzw. durch Bevollmächtigte überzeugen.
3. Der Kunde hat PAGE PERSONNEL unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er einem Leiharbeiter ein Angebot auf eine Festanstellung unterbreitet.
4. Bei Interimmanagement
  1. hat der Kunde durch die Art und Weise der Vertragsabwicklung sowie durch geeignete interne Organisationsmaßnahmen sicherzustellen, dass ein mit einem Interimmanager geschlossener Vertrag nicht nachträglich in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden kann (vgl. § 7 SGB IV und § 2 Nr. 9 SGB VI). Dies hindert den Kunden nicht, nach Beendigung des Auftrags, für den der Interimmanager von PAGE PERSONNEL an den Kunden vermittelt wurde, den vorherigen Interimmanager nunmehr als Arbeitnehmer einzustellen oder als Interimmanager über einen Dritten zu beschäftigen. Für die sich hieraus ergebenden Honoraransprüche gilt Ziffer 4 (im Falle einer Festanstellung) und Ziffer 16.1 (im Falle eines Interimmanagements).
  2. hat der Kunde PAGE PERSONNEL vorher zu informieren, wenn der von PAGE PERSONNEL eingesetzte Interimmanager beim Kunden in einer Vertrauensstellung, insbesondere durch die Übertragung von Umgang mit Geld und/oder Wertsachen, eingesetzt werden soll. In diesem Fall muss eine gesonderte Vereinbarung mit PAGE PERSONNEL getroffen werden.
  3. wird der Kunde den von PAGE PERSONNEL eingesetzten Interimmanager in die eigenen Unternehmensrichtlinien einweisen und entsprechend belehren. Dies gilt insbesondere auch für die Nutzung für die vom Kunden für den Interimmanager zur Verfügung gestellte technische Ausrüstung (z.B. Computer), einschließlich des Nutzungsumfanges und der Nutzungsgrenzen.
  4. Der Kunde trägt die Verantwortung für die etwa notwendige Beschaffung von Arbeiterlaubnissen oder anderen Erlaubnissen, insbesondere auch für die Rechtmäßigkeit der Aufträge, die er an die von PAGE PERSONNEL vorgestellten Interimmanager erteilt.

5. Bei Arbeitnehmerüberlassung
  1. ist der Kunde verpflichtet, mit PAGE PERSONNEL einen gesonderten Vertrag über die Arbeitnehmerüberlassung abzuschließen, in dem insbesondere Gegenstand, Umfang und Dauer der von PAGE PERSONNEL und dem Leiharbeiter zu erbringenden Tätigkeiten sowie die vom Kunden zu zahlende Vergütung festgelegt werden.
  2. hat der Kunde PAGE PERSONNEL vorher zu informieren, wenn der von PAGE PERSONNEL eingesetzte Leiharbeiter beim Kunden in einer Vertrauensstellung, insbesondere durch die Übertragung von Umgang mit Geld und/oder Wertsachen, eingesetzt werden soll. In diesem Fall muss eine gesonderte Vereinbarung mit PAGE PERSONNEL getroffen werden.
  3. wird der Kunde den von PAGE PERSONNEL eingesetzten Leiharbeiter in die eigenen Unternehmensrichtlinien einweisen und entsprechend belehren. Dies gilt insbesondere auch für die Nutzung für die vom Kunden für den Interimmanager zur Verfügung gestellte technische Ausrüstung (z.B. Computer), einschließlich des Nutzungsumfanges und der Nutzungsgrenzen.

#### 4. Vergütung

1. Die vom Kunden zu zahlende Vergütung für die Übernahme von Leistungen durch PAGE PERSONNEL bestimmt sich nach den im jeweiligen Auftrag mit dem Kunden vereinbarten Honorarsätzen.
2. Wurde zwischen dem Kunden und PAGE PERSONNEL keine Vergütung nach Ziffer 4.1 vereinbart und stellt der Kunde eine von PAGE PERSONNEL vorgestellte Person oder ein Interimmanager als Arbeitnehmer im Rahmen einer Festeinstellung ein, steht PAGE PERSONNEL ein Honorar nach Maßgabe der folgenden Regelung zu: Das Honorar für eine Festeinstellung beträgt 30 % des ersten Bruttojahresgehalts des eingestellten Bewerbers zuzüglich der jeweils gesetzlichen Umsatzsteuer. Zur Berechnung des ersten Bruttojahresgehalts werden sämtliche Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Insbesondere zählen hierzu auch Bestandteile, die erfolgsunabhängig und/oder erfolgsabhängig bezahlt werden. Erfolgsunabhängige Gehaltszulagen, wie etwa geldwerte Vorteile (z.B. Dienstwagen), Auslandszulagen, Wohnkostenzulagen oder Repräsentationszulagen werden mit ihrem steuerlichen Wert angesetzt. Für die Privatnutzung eines Dienstwagens werden pauschal EUR 10.000,00 zum Bruttojahresgehalt hinzu addiert. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie z.B. Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrem normalerweise zu erwartenden oder üblichen Wert angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt.
3. Wurde zwischen dem Kunden und PAGE PERSONNEL keine Vergütung nach Ziffer 4.1 vereinbart und beauftragt der Kunde einen von PAGE PERSONNEL vorgestellten Interimmanager (ohne ihn als Arbeitnehmer einzustellen), steht PAGE PERSONNEL ein Honorar in Höhe von 30 % der Bruttogewinnmarge der vom Interimmanager dem Kunden in Rechnung gestellten Vergütung nebst Nebenkosten (wie Fahrtgeld, Aufwandsentschädigung etc.) zu. Die Zahlungsverpflichtung besteht so lange, wie der Auftragnehmer für den Kunden tätig ist (auch im Falle einer wiederholten Tätigkeit des Auftragnehmers für den Kunden ohne Mitwirkung von PAGE PERSONNEL). Der Kunde hat PAGE PERSONNEL jeweils unverzüglich über die vom Auftragnehmer in Rechnung gestellte Vergütung durch Übersendung von Ablichtungen der Rechnungen zu informieren.
4. Der Kunde hat PAGE PERSONNEL unverzüglich (spätestens 14 Kalendertage) nach Vertragsschluss schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass er einen von PAGE PERSONNEL vermittelten Bewerber als Arbeitnehmer fest eingestellt hat.
5. Wird innerhalb von 18 Monaten
  1. im Falle der Vorstellung eines Arbeitnehmers zur Festeinstellung, je nachdem welches Ereignis zuerst eintritt,
    1. nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Arbeitnehmer
    2. nach dem ersten Vorstellungstermin, oder
    3. nach der sonstigen Herstellung eines ersten Kontaktes,
  2. im Falle eines vorherigen Interimsmanagements oder Leiharbeitnehmerschaft, nach Abschluss der letzten Tätigkeit des Interimmanagers oder Leiharbeitnehmers im Rahmen des mit PAGE PERSONNEL vereinbarten jeweiligen Vertrages, eine durch PAGE PERSONNEL vorgeschlagene Person vom Kunden übernommen, ist im Falle der Festeinstellung eines Arbeitnehmers, das nach dieser Ziffer 4 fällige Honorar und im Falle eines Interimsmanagements und Leiharbeitnehmers, das fällige Honorar zu zahlen. Diese Zahlungspflicht trifft den Kunden ebenfalls, wenn der vorgestellte Arbeitnehmer, Interimmanager oder Leiharbeiter innerhalb von 18 Monaten im Konzern des Kunden - also bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter - eingestellt wird, unerheblich, ob der vorgestellte Arbeitnehmer oder Interimmanager für den ursprünglich vorgesehenen oder einen anderen Arbeitsplatz (andere Position) eingestellt wird.
6. Der Kunde hat PAGE PERSONNEL über die Einstellung sowie über die Einzelheiten der mit der von ihm eingestellten Person getroffenen Absprachen (einschließlich der Höhe der vom Kunden zu zahlenden Vergütung nebst Nebenkosten, wie Fahrtgeld etc.) unverzüglich nach Vertragsschluss schriftlich in Kenntnis zu setzen.
7. Übernimmt der Kunde eine durch PAGE PERSONNEL vorgestellte Person als Interimmanager oder stellt sie fest ein, ohne PAGE PERSONNEL davon zu berichten, entsteht ein Anspruch von PAGE PERSONNEL gegen den Kunden auf Zahlung des nach dieser Ziffer 4 bzw. Ziffer 13.1 zu zahlenden Honorars. Mit Abschluss des Vertrages mit der von PAGE PERSONNEL vorgestellten Person wird dieses Honorar fällig und gerät der Kunde in Zahlungsverzug; insoweit gilt Ziffer 5.3, Sätze 3 ff. entsprechend.
8. Der Vergütungsanspruch von PAGE PERSONNEL besteht unabhängig davon, in welcher Position die von PAGE PERSONNEL vorgestellte Person beim Kunden eingestellt bzw. eingesetzt wird (d.h. insbesondere auch dann, wenn die Person in einer anderen Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die sie ursprünglich von PAGE PERSONNEL vorgeschlagen wurde). Das Gleiche gilt, wenn der Kunde die vorgestellte Person, Interimmanager oder Leiharbeiter zur Einstellung anspricht oder die vorgestellte Person, Interimmanager oder Leiharbeiter von sich aus sich beim Kunden oder einem Konzernunternehmen des Kunden sich bewirbt.

## 5. Abrechnung, Fälligkeit und Verzug

1. Die Abrechnung der Leistungen erfolgt
  1. bei einer Festanstellung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen dem Kunden und dem Bewerber,
  2. bei Anzeigen in Print- und/oder Onlinemedien zum Zeitpunkt der Schaltung/Einstellung,
  3. bei sonstigen Leistungen bei Vertragsabschluss.
2. Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die angegebenen Preise und Honorare verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
3. Im Fall der Vermittlung von Interimmanagern und Leiharbeitnehmern erfolgt die Abrechnung durch PAGE PERSONNEL wöchentlich. Die üblichen Kosten für Unterbringung am Einsatzort, Wochenendheimfahrten, Dienstreisen, Schulungen (z.B. Fahrtgeld, Übernachtung, Verpflegung etc.) werden dem Kunden durch PAGE PERSONNEL separat berechnet, soweit dies vertraglich nicht ausgeschlossen wurde.
4. Der Kunde lässt durch einen bevollmächtigten Vertreter die vom Leiharbeitnehmer geleisteten und auf einem Tätigkeitsnachweis erfassten Stunden/Tage wöchentlich prüfen. Der Vertreter hat den Tätigkeitsnachweis durch Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen. Das Original hiervon erhält PAGE PERSONNEL, der Kunde bekommt eine Kopie. Liegt PAGE PERSONNEL kein vom Kunden unterzeichneter Tätigkeitsnachweis zur Abrechnung vor, erfolgt die Abrechnung auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, es sei denn, vertraglich ist eine andere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart.
5. Der Kunde kommt spätestens nach Ablauf von 30 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug. Das Recht zur Verzugsbegründung durch Mahnung bleibt unberührt. Während des Verzuges des Kunden ist PAGE PERSONNEL berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von acht Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Der Basiszinssatz ist bei der Deutschen Bundesbank erhältlich. Die Geltendmachung eines weiteren Verzugs Schadens bleibt unberührt.
6. Die Aufrechnung kann vom Kunden nur mit Forderungen erfolgen, die von PAGE PERSONNEL anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.
7. Weder der Interimmanager, der Leiharbeitnehmer, noch die Mitarbeiter von PAGE PERSONNEL sind zur Entgegennahme von Geldbeträgen jedweder Art oder von Zahlungen des Kunden für PAGE PERSONNEL berechtigt.
8. Der Kunde lässt durch einen bevollmächtigten Vertreter die von PAGE PERSONNEL geleisteten und auf einem Tätigkeitsnachweis erfassten Stunden/Tage wöchentlich prüfen. Der Vertreter hat den Tätigkeitsnachweis durch Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen. Das Original hiervon erhält PAGE PERSONNEL, der Kunde bekommt eine Kopie. Liegt PAGE PERSONNEL kein vom Kunden unterzeichneter Tätigkeitsnachweis zur Abrechnung vor, erfolgt die Abrechnung auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, es sei denn, vertraglich ist eine andere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart.

## 6. Mängelansprüche / Leistungsverhinderung

1. Die Ansprüche des Kunden wegen Mängeln der Dienstleistungen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Der Kunde hat Mängelansprüche unverzüglich nach Kenntniserlangung vom Mangel schriftlich gegenüber PAGE PERSONNEL geltend zu machen. Die Mängelansprüche verjähren 12 Monate nach der Erbringung der jeweiligen Dienstleistung.
2. Handelt es sich bei der von PAGE PERSONNEL zu erbringenden Leistung ausnahmsweise um eine Werkleistung (z.B. das Erstellen einer kundenspezifischen Stellenanzeige), so hat der Kunde im Falle von Mängeln einen Anspruch auf Nacherfüllung. Nach fehlgeschlagener Nacherfüllung stehen dem Kunden die gesetzlichen Rechte zu. Der Kunde hat Mängelansprüche unverzüglich nach Kenntniserlangung vom Mangel schriftlich gegenüber PAGE PERSONNEL geltend zu machen. Die Mängelansprüche verjähren 12 Monate nach der Erbringung der jeweiligen Werkleistung.
3. Kann PAGE PERSONNEL die für den Kunden übernommenen Leistungen aufgrund von Umständen ganz oder teilweise nicht erbringen, die PAGE PERSONNEL nicht zu vertreten hat, hat PAGE PERSONNEL das Recht, vom Vertrag zurückzutreten. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz trifft PAGE PERSONNEL in diesem Falle nicht.

## 7. Kündigung

1. Jede Partei ist zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn die andere Partei wesentliche Vertragspflichten verletzt.
2. PAGE PERSONNEL ist zudem zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn
  1. der Kunde zahlungsunfähig ist,
  2. über das Vermögen des Kunden die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird,
  3. der Kunde sich in Zahlungsverzug befindet,
  4. der Kunde sich mit der Annahme der Leistungen von PAGE PERSONNEL in Verzug befindet, oder
  5. der Kunde seine vertraglichen Mitwirkungspflichten nicht erfüllt.
3. Im Falle der Kündigung ist PAGE PERSONNEL berechtigt, die Erbringung der geschuldeten Tätigkeiten einzustellen und beim Kunden eingesetzte Interimmanager sowie im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bereitgestellte Arbeitnehmer abzuziehen.
4. Die sonstigen PAGE PERSONNEL zustehenden Rechte, insbesondere Schadensersatzansprüche, bleiben unberührt.

## 8. Garantie/Ersatzbemühungen

1. Kündigt eine von PAGE PERSONNEL für eine Festeinstellung beim Kunden vorgestellte und von diesem eingestellte Person oder kündigt der Kunde einer solchen Person innerhalb von zwei Monaten nach Arbeitsantritt, wird PAGE PERSONNEL sich bemühen, einen Ersatz zu finden. Eine Gewähr für die erfolgreiche Vermittlung einer Ersatzperson kann PAGE PERSONNEL nicht geben.
2. Dies gilt nicht, sofern die Kündigung
  1. seitens des Kunden durch eine interne Reorganisationsmaßnahme mit der Folge des Wegfalls des Bedarfes, des Arbeitsplatzes o. ä.,
  2. durch Änderung der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Aufgabenstellung,
  3. durch sonstigen Reorganisationsmaßnahmen,
  4. infolge der Übernahme des Kunden durch ein anderes Unternehmen, oder
  5. infolge einer Fusion des Kunden mit einem anderen Unternehmen, verursacht wurde.
3. Diese Ziffer 8 gilt zudem nicht
  1. für Interimmanager,
  2. hinsichtlich Personen, die vor ihrer Einstellung als Interimmanager beim Kunden tätig waren,
  3. wenn der Kunde die für die Vermittlung der ausgeschiedenen Person von PAGE PERSONNEL gestellte Rechnung nicht innerhalb von 45 Tagen nach Erhalt der Rechnung bezahlt.
4. Die Ersatzbemühungen sind unabhängig vom fälligen Vergütungsanspruch von PAGE PERSONNEL. Ein Zurückbehaltungsrecht des Kunden zum Vergütungsanspruch von PAGE PERSONNEL steht dem Kunden bei einer Ersatzbemühung daher nicht zu.

## 9. Haftung

1. Vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 9.2 wird die gesetzliche Haftung von PAGE PERSONNEL für Schadensersatz wie folgt beschränkt:
  1. PAGE PERSONNEL haftet der Höhe nach begrenzt auf den bei Vertragsschluss typischerweise vorhersehbaren Schaden für die leicht fahrlässige Verletzung wesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis;
  2. PAGE PERSONNEL haftet nicht für die leicht fahrlässige Verletzung unwesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis.
2. Die vorgenannte Haftungsbeschränkung gilt nicht in den Fällen zwingender gesetzlicher Haftung sowie bei Übernahme einer Garantie oder schuldhaft verursachten Körperschäden.
3. PAGE PERSONNEL übernimmt keine Garantie für die Eignung der zur Festeinstellung vermittelten Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bereitgestellten Arbeitnehmer oder der vermittelten Interimmanager. Dies gilt insbesondere für die Prüfung von Referenzen und Qualifikationen, die dem Kunden gemäß Ziffer 3.2. obliegt.
4. Der Kunde ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Schadensabwehr und Schadensminderung zu treffen.

## 10. Verschwiegenheitspflicht

1. PAGE PERSONNEL verpflichtet sich gegenüber dem Kunden zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen. Ebenso ist der Kunde zur Verschwiegenheit über alle ihm im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdende Informationen über PAGE PERSONNEL verpflichtet.
2. Die von PAGE PERSONNEL vermittelten Interimmanager und Leiharbeitnehmer sind vertraglich zur Verschwiegenheit über alle ihnen zur Kenntnis gelangenden vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge des Kunden sowie zur Einhaltung des Datengeheimnisses gemäß § 5 Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet.

## 11. Kandidatenunterlagen / Einstellung durch Dritte

1. Der Kunde ist nicht berechtigt, ohne vorherige schriftliche Einwilligung von PAGE PERSONNEL Kenntnisse, Unterlagen oder sonstige Angaben über die von PAGE PERSONNEL vorgestellten Personen an Dritte weiterzugeben oder diese Personen Dritten vorzustellen. „Dritter“ im Sinne dieser Ziffer 11 ist jede andere natürliche oder juristische Person oder Personenmehrheit als der Kunde, einschließlich der mit dem Kunden nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen.
2. Falls der Kunde eine Person, die ihm ursprünglich durch PAGE PERSONNEL vorgestellt wurde und/oder für ihn über PAGE PERSONNEL im Einsatz war, einem Dritten vorstellt oder sonst bekannt macht, ist der Kunde zur Zahlung des sich in entsprechender Anwendung von Ziffer 4 bzw. Ziffer 16.1 ergebenden Honorars verpflichtet, wenn diese Person von dem Dritten eingestellt oder als Interimmanager unter Vertrag genommen wird.

## 12. Höhere Gewalt

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von PAGE PERSONNEL liegende und von PAGE PERSONNEL nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Krieg, Naturkatastrophen oder Arbeitskämpfe entbinden PAGE PERSONNEL für ihre Dauer von der Pflicht zur rechtzeitigen Leistung. Vereinbarte Fristen verlängern sich um die Dauer der Störung; vom Eintritt der Störung wird der Kunde in angemessener Weise unterrichtet. Ist das Ende der Störung nicht absehbar oder dauert sie länger als zwei Monate, ist jede Partei berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten. Eine Verpflichtung zu Schadensersatz besteht in diesem Fall nicht.

### 13. Schlussbestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Nebenabreden haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt wurden. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
2. Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder dieser Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll dies die Gültigkeit des Vertrages oder der übrigen Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht berühren. Vielmehr soll anstelle der unwirksamen Bestimmung, soweit rechtlich zulässig, eine andere angemessene Regelung gelten, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien vereinbart haben oder vereinbart haben würden, wenn sie die Unwirksamkeit der Regelung bedacht hätten. Gleiches gilt für die Ausfüllung etwaiger Vertragslücken.
3. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis ist Düsseldorf. PAGE PERSONNEL ist jedoch berechtigt, den Kunden an jedem anderen gesetzlichen Gerichtsstand zu verklagen.
4. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.