

# Allgemeine Geschäftsbedingungen

## Page Personnel (Deutschland) GmbH

### 1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

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

### 2. Leistungen von PAGE PERSONNEL

Leistungen von PAGE PERSONNEL im Sinne dieser AGB sind

- 2.1 der Nachweis eines von PAGE PERSONNEL vorgestellten Arbeitnehmers zur Festeinstellung,
- 2.2 die zeitlich befristete Überlassung von Arbeitnehmern („Arbeitnehmerüberlassung“, Arbeitnehmer nachfolgend auch „Temps“ genannt),
- 2.3 der Nachweis der Festanstellung oder die Übernahme eines durch PAGE PERSONNEL vorgestellten Temps sowie
- 2.4 sonstige Leistungen, die zur Erfüllung des jeweiligen Auftrages dienen.

### 3. Leistungen des Kunden

- 3.1 Der Kunde hat sicherzustellen, dass PAGE PERSONNEL sämtliche für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
- 3.2 Der Kunde trägt die Verantwortung für die Prüfung der beruflichen oder akademischen Qualifikationen und wird sich von der Eignung eines durch PAGE PERSONNEL vorgestellten Kandidaten selbst bzw. durch Bevollmächtigte überzeugen.
- 3.3 Der Kunde hat PAGE PERSONNEL unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen, wenn er einem Temp ein Angebot zu einer Festanstellung unterbreitet.
- 3.4 Bei einer zeitlich befristeten Überlassung von Arbeitnehmern (Temps) hat der Kunde PAGE PERSONNEL vorher schriftlich zu informieren, wenn der von PAGE PERSONNEL eingesetzte Temp beim Kunden in einer besonderen Vertrauensstellung, insbesondere durch die Übertragung von Umgang mit Geld und/oder Wertsachen, eingesetzt werden soll. In diesem Fall muss eine gesonderte schriftliche Vereinbarung mit PAGE PERSONNEL getroffen werden.

Der Kunde hat zudem den von PAGE PERSONNEL eingesetzten Temp in die eigenen Unternehmensrichtlinien schriftlich einzuweisen und entsprechend detailliert zu belehren. Dies gilt insbesondere auch für die Nutzung für die vom Kunden etwaig für den Temp zur Verfügung gestellte technische Ausrüstung (z.B. Computer), einschließlich des Nutzungsumfanges und der Nutzungsgrenzen.

Der Kunde trägt die Verantwortung für die etwaig notwendige Beschaffung von Arbeitserlaubnissen oder sonstigen Erlaubnissen, insbesondere auch für die Rechtmäßigkeit der Aufträge, die er an die von PAGE PERSONNEL vorgestellten Temps erteilt.

### 4. Vergütung

- 4.1 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.
- 4.2 Sollte zwischen dem Kunden und PAGE PERSONNEL eine Vergütung gem. vorstehender Ziffer 4.1 nicht gesondert vereinbart worden sein und stellt der Kunde eine von PAGE PERSONNEL vorgestellte Person ein (ohne vorherige Überlassung durch PAGE PERSONNEL), steht PAGE PERSONNEL ein Honorar nach Maßgabe der nachfolgenden Regelung zu:

Das Honorar für eine Festeinstellung beträgt 35% des ersten Bruttojahresgehaltes des eingestellten Bewerbers zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer. Für IT Positionen beträgt das Honorar mindestens jedoch EUR 15.000,00 zuzüglich gesetzlicher 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 hinzuaddiert. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie z.B. Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrem Wert bei vollständiger Zielerreichung angesetzt, Sachleistungen mit ihrem geldwerten Vorteil.

- 4.3 Bei Übernahme in ein Anstellungsverhältnis eines Mitarbeiters (Mitarbeiterin) von PAGE PERSONNEL aus Überlassung steht PAGE PERSONNEL ebenfalls ein Vermittlungshonorar zu. Die Höhe der Vermittlungsgebühr ist hierbei wie folgt gestaffelt:

- Übernahme innerhalb des ersten Monats 35% des Bruttojahresgehaltes,
- nach dem 1. Monat 27,5%,
- nach dem 2. Monat 25%,
- nach dem 3. Monat 22,5%,
- nach dem 4. Monat 20%,
- nach dem 5. Monat 17,5%,
- nach dem 6. Monat 15%,
- nach dem 7. Monat 12,5%,
- nach dem 8. Monat 10%,
- nach dem 9. Monat 7,5%,
- nach dem 10. Monat 5%,
- nach dem 11. Monat 2,5%,
- nach dem 12. Monat erhebt PAGE PERSONNEL keine Vermittlungsgebühr.

- Zur Berechnung des ersten Bruttojahresgehaltes 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 hinzuaddiert. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie z.B. Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrem Wert bei vollständiger Zielerreichung, Sachleistungen mit ihrem geldwerten Vorteil.
- 4.4 Das Vermittlungshonorar steht PAGE PERSONNEL auch dann zu, wenn es innerhalb von zwölf (12) Monaten nach Beendigung der letzten Überlassung zu einem Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter kommen sollte. Für diesen Fall berechnet sich die Vermittlungsgebühr entsprechend der Dauer des vorherigen Einsatzes gemäß der Staffelung in vorstehender Ziffer 4.3.
- 4.5 Wird innerhalb von zwölf Monaten im Falle der Vorstellung eines Arbeitnehmers zur Festeinstellung, je nachdem, welches Ereignis zuerst eintritt:
- nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Arbeitnehmer
  - nach dem ersten Vorstellungstermin oder nach der sonstigen Herstellung eines ersten Kontaktes
  - im Falle einer vorherigen Arbeitnehmerüberlassung, nach Abschluss der letzten Tätigkeit des Temps im Rahmen der mit PAGE PERSONNEL vereinbarten Tätigkeit,
- eine durch PAGE PERSONNEL vorgeschlagene Person vom Kunden entsprechend eingestellt, so ist im Fall der Festanstellung dieser Person das gem. Ziffer 4 (Abs. 4.1 - 4.4) fällige Honorar zu entrichten. Die Zahlungsverpflichtung des Kunden besteht auch dann, wenn die vorgestellte Person innerhalb von 12 Monaten in verbundenen Unternehmen des Kunden (§ 15 ff. AktG) - z.B. bei einer anderen Konzerngesellschaft – eingestellt werden sollte, und zwar unerheblich davon, ob der vorgestellte Arbeitnehmer für den ursprünglich vorgesehenen oder etwaig einen anderen Arbeitsplatz (ggf. auch andere Position) eingestellt wird.
- 4.6 Das Honorar wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. mit Unterzeichnung des Vertrages, spätestens jedoch (sofern noch kein Arbeitsvertrag geschlossen worden sein sollte) mit Beginn der tatsächlichen Beschäftigung, binnen 5 Werktagen fällig. Der Kunde hat PAGE PERSONNEL unverzüglich nach Vertragsschluss bzw. nach Einstellung schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass er einen von PAGE PERSONNEL vermittelten Bewerber oder Temp als Arbeitnehmer fest eingestellt hat und PAGE PERSONNEL jeweils unverzüglich über das Bruttojahresgehaltes (einschließlich der Höhe der vom Kunden zu zahlenden Vergütung nebst Nebenkosten, wie Fahrtgeld und Vergütungsabsprachen etc.) durch Übersendung entsprechender schriftlicher Nachweise zu informieren. Der Vergütungsanspruch besteht unabhängig davon, ob der Kunde die vorgestellte Person oder Temp anspricht oder sich die vorgestellte Person oder Temp selbst beim Kunden oder einem Konzernunternehmen bewerben sollte. Der Vergütungsanspruch von PAGE PERSONNEL besteht ferner auch unabhängig davon, in welcher Position die von PAGE PERSONNEL vorgestellte Person beim Kunden oder einem verbundenen Konzernunternehmen eingestellt bzw. eingesetzt wird, insbesondere auch dann, wenn die Person in einer anderen Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die sie ursprünglich von PAGE PERSONNEL vorgeschlagen wurde.
- 4.7 Falls der Kunde einen Bewerber, der ihm ursprünglich durch PAGE PERSONNEL nachgewiesen, vorgestellt, vermittelt oder überlassen wurde, ohne vorherige schriftliche Einwilligung von PAGE PERSONNEL, einstellt oder in sonstiger Form unter Vertrag nimmt, ist der Kunde zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von bis zu EUR 25.000,00 verpflichtet, deren Höhe nach billigem Ermessen von PAGE PERSONNEL festzusetzen ist und im Streitfalle gerichtlich überprüft werden kann. Zudem ist der Kunde für diesen Fall unter Anwendung von vorstehender Regelung in Ziffer 4 zur Zahlung des entsprechenden Honorars verpflichtet. Die sonstigen, PAGE PERSONNEL zustehenden Rechte, insbesondere Ansprüche auf Schadenersatz, bleiben hiervon unberührt. Die Vertragsstrafe ist auf einen etwaigen Schadenersatz anzurechnen.

## 5. Abrechnung, Fälligkeit und Verzug

- 5.1 Die Abrechnung der Leistungen erfolgt
- bei einer Festanstellung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen dem Kunden und dem Bewerber, spätestens jedoch (sofern noch kein Arbeitsvertrag geschlossen worden sein sollte) mit Beginn der tatsächlichen Beschäftigung,
  - bei Anzeigen in Print- und/oder Onlinemedien zum Zeitpunkt der Schaltung/Einstellung,
  - bei sonstigen Leistungen bei entsprechendem Vertragsschluss.
- 5.2 Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig, die angegebenen Preise und Honorare verstehen sich zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer.
- 5.3 Im Falle der Vermittlung von Temps erfolgt die Abrechnung durch PAGE PERSONNEL jeweils monatlich. Die üblichen Kosten für Unterbringung am Einsatzort, Wochenendheimfahrten, Dienstreisen, Schulungen (z.B. Fahrtgeld, Übernachtung, Verpflegung etc.) werden dem Kunden durch PAGE PERSONNEL gesondert berechnet, soweit dies vertraglich nicht anderweitig vereinbart wurde.
- 5.4 Der Kunde prüft durch einen bevollmächtigten Vertreter die vom Temp geleisteten und auf einem Tätigkeitsnachweis erfassten Stunden/Tage wöchentlich. Der Vertreter hat den Tätigkeitsnachweis durch Unterschrift und Firmenstempel entsprechend schriftlich zu bestätigen, sofern der Nachweis nicht nachweislich fehlerhaft sein sollte. Das Original des Tätigkeitsnachweises erhält PAGE PERSONNEL, der Kunde bekommt eine Kopie des Tätigkeitsnachweises. Sollte PAGE PERSONNEL ein vom Kunden unterzeichneter Tätigkeitsnachweis zur Abrechnung nicht vorliegen, so erfolgt die Abrechnung auf der Grundlage einer unterstellten wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, es sei denn, vertraglich ist eine andere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden.
- 5.5 Der Kunde kommt spätestens nach Ablauf von 30 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug. Das Recht zur Verzugsbegründung durch gesonderte Mahnung bleibt hiervon unberührt. Während des Verzuges des Kunden ist PAGE PERSONNEL berechtigt, Verzugszinsen nach den gesetzlichen Bestimmungen zu verlangen. Die Geltendmachung eines darüberhinausgehenden Verzugschadens von PAGE PERSONNEL bleibt hiervon ausdrücklich unberührt.
- 5.6 Die Aufrechnung kann vom Kunden nur mit Forderungen erfolgen, die von PAGE PERSONNEL schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.
- 5.7 Der Temp und/oder sonstige Mitarbeiter von PAGE PERSONNEL sind zur Entgegennahme von Geldbeträgen jedweder Art oder von Zahlungen des Kunden für PAGE PERSONNEL ausdrücklich nicht berechtigt. Etwaige derartige Zahlungen des Kunden entbinden diesen nicht von seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber PAGE PERSONNEL.

## 6. Mängelansprüche / Leistungsverhinderung

- 6.1 Die Ansprüche des Kunden wegen etwaiger Mängel der Dienstleistungen richten sich grds. 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 Erbringung der jeweiligen Dienstleistung.
- 6.2 Handelt es sich bei der von PAGE PERSONNEL zu erbringenden Leistung um eine Werkleistung, die in jedem Falle als eine solche in einer gesonderten Vereinbarung schriftlich zu bezeichnen und zu vereinbaren ist, so hat der Kunde im Falle etwaiger Mängel 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.
- 6.3 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 Schadenersatz trifft PAGE PERSONNEL in diesem Falle jedoch ausdrücklich nicht.

## 7. Kündigung

- 7.1 Jede Partei kann einen einzelnen Rekrutierungsauftrag für Festanstellungen mit einer Frist von 14 Kalendertagen ordentlich kündigen. Bis zur Vertragsbeendigung bereits erbrachte Leistungen sind entsprechend zu vergüten.
- 7.2 Jede Partei ist zur fristlosen Kündigung berechtigt, sofern die andere Partei wesentliche Vertragspflichten verletzt.
- 7.3 PAGE PERSONNEL ist zudem zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn
  - der Kunde zahlungsunfähig ist
  - über das Vermögen des Kunden die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird
  - der Kunde sich in Zahlungsverzug befindet
  - der Kunde sich mit der Annahme der Leistungen von PAGE PERSONNEL in Verzug befindet
  - der Kunde seine vertraglichen Mitwirkungspflichten nicht erfüllt oder
  - der Kunde eine diskriminierende Anfrage in jeglicher Weise stellt.
- 7.3 Im Falle der Kündigung ist PAGE PERSONNEL berechtigt, die Erbringung etwaig geschuldeter Tätigkeiten einzustellen und die beim Kunden im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bereitgestellten Arbeitnehmer abzuziehen.
- 7.4 Die sonstigen, PAGE PERSONNEL zustehenden Rechte, insbesondere Schadenersatzansprüche, bleiben hiervon unberührt.

## 8. Ersatzbemühungen

- 8.1 Kündigt eine von PAGE PERSONNEL für eine Festeinstellung beim Kunden vorgestellte und von diesem eingestellte Person innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Tätigkeit beim Kunden oder kündigt der Kunde einer solchen Person innerhalb von zwei Monaten nach Arbeitsantritt, wird PAGE PERSONNEL sich bemühen, einen entsprechenden Ersatz für die vertraglich vereinbarte Position zu finden. Eine Gewähr für die erfolgreiche Vermittlung einer Ersatzperson wird von PAGE PERSONNEL ausdrücklich nicht übernommen.
- 8.2 Ziffer 8.1 gilt insofern nicht, als dass die Kündigung
  - seitens des Kunden durch eine interne Reorganisationsmaßnahme mit der Folge des Wegfalls des Bedarfes, des Arbeitsplatzes o. ä.
  - durch Änderung der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Aufgabenstellung
  - durch sonstige Reorganisationsmaßnahmen
  - infolge der Übernahme des Kunden durch ein anderes Unternehmen oder
  - aufgrund einer Fusion des Kunden mit einem anderen Unternehmen verursacht wurde.
- 8.3 Ziffer 8.1 gilt zudem nicht
  - für Temps
  - hinsichtlich Personen, die vor ihrer Einstellung als Temp beim Kunden tätig waren
  - wenn der Kunde die für die Vermittlung der ausgeschiedenen Person von PAGE PERSONNEL gestellte Rechnung nicht innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist bezahlt oder wenn die vorgestellte Person innerhalb von 12 Monaten in einem Konzernunternehmen (§ 15 AktG) eingestellt werden sollte.
- 8.4 Ein etwaiges Zurückbehaltungsrecht des Kunden zum Vergütungsanspruch von PAGE PERSONNEL steht dem Kunden bei Ersatzbemühungen ausdrücklich nicht zu.

## 9. Haftung

- 9.1 Vorbehaltlich der Regelung in nachfolgender Ziffer 9.2 wird die Haftung von PAGE PERSONNEL für Schadenersatz wie folgt beschränkt:
  - 9.11 PAGE PERSONNEL haftet der Höhe nach begrenzt auf den bei Vertragsschluss typischerweise vorhersehbaren Schaden für die leicht fahrlässige Verletzung wesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis, diese wiederum begrenzt auf einen Betrag in Höhe von max. 1 Mio. EUR (in Worten: eine Million Euro).
  - 9.12 PAGE PERSONNEL haftet nicht für die leicht fahrlässige Verletzung unwesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis.
- 9.2 Die vorgenannte Haftungsbeschränkung gilt nicht in den Fällen zwingender gesetzlicher Haftung sowie bei Übernahme einer Garantie oder schuldhaft verursachter Schäden an Leben, Körper und Gesundheit.
- 9.3 PAGE PERSONNEL übernimmt keine Garantie für die Eignung der zur Festeinstellung vermittelten Arbeitnehmer sowie der im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung bereitgestellten Arbeitnehmer (Temps). Dies gilt insbesondere für die Prüfung von Referenzen und Qualifikationen, die final dem Kunden gemäß Ziffer 3.2. obliegt.
- 9.4 PAGE PERSONNEL haftet im Rahmen der vorbenannten Haftungskriterien nur für die nachweislich fehlerhafte Auswahl seiner Temps für die vereinbarte Tätigkeit und die dadurch bedingten Schäden (Vorlage von Qualifikationsnachweisen etc.). Darüber hinaus haftet PAGE PERSONNEL nicht für die Ausführung der Arbeiten durch Temps sowie für Schäden, die diese in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Der Kunde ist verpflichtet, PAGE PERSONNEL von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 9.5 Der Kunde ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Schadensabwehr und Schadensminderung zu treffen.

## 10. Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz

- 10.1 Die Parteien verpflichten sich gegenseitig zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen. Vertrauliche Informationen im vorstehenden Sinne sind Informationen, die ein verständiger Dritter als schützenswert ansehen würde oder die als vertraulich gekennzeichnet sind. Die Parteien verpflichten sich darüber hinaus insbesondere, wenngleich nicht ausschließlich, und soweit einschlägig zur Wahrung von Geheimnissen i.S.v. 203 StGB sowie Geschäftsgeheimnissen nach dem GeschGehG, zur Einhaltung des Telekommunikationsgeheimnisses, des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der DSGVO.
- 10.2 Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht für solche Informationen, die bei Vertragsschluss bereits allgemein und offenkundig bekannt sind und auch nicht im Falle gesetzlicher Offenlegungsverpflichtungen oder gegenüber solchen Personen, die gemäß ihres Berufsstandes zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Soweit nichts anderes vereinbart ist, endet diese Verpflichtung nach Ablauf von fünf Jahren nach Bekanntwerden der jeweiligen Information.
- 10.3 Die Parteien werden ihre Mitarbeiter, etwaige Subunternehmer und sonstige Erfüllungsgehilfen, derer sie sich zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen bedienen, entsprechend zur Geheimhaltung verpflichten und an diese lediglich die zur Erbringung der jeweiligen Leistung erforderlichen Informationen mitteilen.
- 10.4 Der Kunde erkennt an, dass beide Parteien jeweils eigenständige Datenverantwortliche im Sinne der DSGVO für die im Rahmen des Vertragsverhältnisses verarbeiteten personenbezogenen Daten sind. Um Zweifel auszuschließen, möchten die Vertragsparteien keine gemeinsame Verantwortung in Bezug auf die im Rahmen der Vertragsbeziehung erbrachten Dienstleistungen herstellen. Jede Partei verpflichtet sich, alle geltenden Datenschutzgesetze, einschließlich der Allgemeinen Datenschutzgrundverordnung 2016/679 (DSGVO), sowie alle Gesetze, die die oben genannten Bestimmungen umsetzen, ergänzen oder ersetzen, einzuhalten. Alle personenbezogenen Daten, die PAGE PERSONNEL dem Kunden zur Verfügung stellt, werden nur für die in dieser Vereinbarung beschriebenen begrenzten Zwecke und in Übereinstimmung mit den oben genannten Gesetzen und Vorschriften verwendet. Die Parteien dürfen ihre Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung nicht wissentlich so erfüllen, dass die andere Partei gegen ihre Verpflichtungen aus den geltenden Datenschutzgesetzen verstößt.
- 10.5 Alle personenbezogenen Daten des Kunden und einer im Namen des Kunden handelnden Person, die im Rahmen dieser Vereinbarung bereitgestellt werden, werden von PAGE PERSONNEL zum Zwecke der Verwaltung des Vertragsverhältnisses und der Übermittlung von Geschäftsinformationen behandelt. Natürliche und juristische Personen können ihre Rechte auf Zugriff, Berichtigung, Löschung und Portabilität ihrer Daten, Einschränkung und Widerspruch gegen die Verarbeitung unter der E-Mail-Adresse [gpr@pagegroup.eu](mailto:gpr@pagegroup.eu) ausüben.

## 11. Kandidatenunterlagen / Einstellung durch Dritte

- 11.1 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 zum Zwecke der Einstellung entsprechend 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.
- 11.2 Falls der Kunde eine Person, die ihm ursprünglich durch PAGE PERSONNEL vorgestellt wurde oder für ihn über PAGE PERSONNEL im Einsatz war, dennoch einem Dritten ohne vorherige schriftliche Einwilligung PAGE PERSONNEL zum Zwecke der Einstellung vorstellt oder sonst bekannt macht, ist der Kunde zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von bis zu EUR 25.000,00 verpflichtet, deren Höhe nach billigem Ermessen von PAGE PERSONNEL festzusetzen ist und im Streitfalle gerichtlich überprüft werden kann. Zudem ist der Kunde für diesen Fall unter entsprechender Anwendung von Ziffer 4 zur Zahlung des Honorars verpflichtet, sofern diese Person von dem Dritten eingestellt oder in sonstiger Form unter Vertrag genommen wird. Die sonstigen, PAGE PERSONNEL zustehenden Rechte, insbesondere Ansprüche auf Schadenersatz, bleiben hiervon unberührt. Die Vertragsstrafe ist auf einen etwaigen Schadenersatz anzurechnen.

## 12. Höhere Gewalt

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von PAGE PERSONNEL liegende und von den Parteien nicht zu vertretende Ereignisse, wie höhere Gewalt, Krieg, Naturkatastrophen oder Arbeitskämpfe, entbinden die Parteien für ihre Dauer von der Pflicht zur entsprechenden Leistung. Vereinbarte Fristen verlängern sich entsprechend um die Dauer der Störung; vom Eintritt der Störung wird die jeweils andere Partei 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 Schadenersatz der Parteien besteht in diesem Fall nicht.

## 13. Anti-Diskriminierung

- 13.1 PAGE PERSONNEL, seine Mitarbeiter und Vertreter sind angehalten, unsere ethischen Prinzipien zu befolgen, die unsere Unternehmenswerte im alltäglichen Geschäftsbetrieb widerspiegeln. Alle Mitarbeiter und Vertreter von PAGE PERSONNEL sind insbesondere dazu verpflichtet, sich gegenseitig sowie unsere Kandidaten und Kunden mit Respekt und Würde zu behandeln und so für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen. PAGE PERSONNEL ergreift entsprechende Maßnahmen zur Schaffung eines vielseitigen Arbeitsplatzes, an dem alle Mitarbeiter dieselben Möglichkeiten haben und fair behandelt werden. PAGE PERSONNEL untersagt und verbietet daher ausdrücklich jede Art der Diskriminierung, Einschüchterung oder Belästigung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Herkunftsland, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung oder jeglichem sonstigen gesetzlich geschützten Status. Gleiches erwartet PAGE PERSONNEL auch von seinen Kunden und Kandidaten im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- 13.2 Ein Verstoß gegen die vorstehenden Grundsätze berechtigt jede Partei zur fristlosen Kündigung nach Ziffer 7.

## 14. Anti-Korruptionspflicht

- 14.1 Jede Partei wird
  - a) die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften und sonstigen Bestimmungen in Bezug auf die Bekämpfung von Bestechung und Korruption gewährleisten und sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Dritte diese einhalten und keiner anderen Person ein Geschenk, eine Zahlung, eine Gegenleistung, eine Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlung, eine finanzielle oder eine nicht-finanzielle Gegenleistung bzw. einen Vorteil jeglicher Art anbieten, versprechen, geben oder solchen zustimmen sowie solche von einer Person akzeptieren und zwar unabhängig davon, ob für sich oder im Namen einer anderen Person, die direkt oder indirekt in Verbindung mit diesem Vertrag oder einem anderen bestehenden oder zukünftigen Vertrag stehen und die nach den Gesetzen eines Landes illegal oder korrupt sind (zusammen nachfolgend „Bestechungsgelder“).

- b) der jeweils anderen Partei unverzüglich jede Anfrage, Anforderung oder jedes Angebot für Bestechungsgelder melden, die sie im Zusammenhang mit der Erfüllung dieser Vereinbarung oder einer anderen Vereinbarung, die derzeit oder in Zukunft zwischen den Parteien besteht, erhält (die „Anti-Korruptionspflicht“). Die Parteien stellen sicher, dass Dritte, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag tätig werden, dies nur auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrages tun, der diesen Personen Bedingungen auferlegt, die den Bestimmungen entsprechen, die den Parteien unter dieser Ziffer 14 auferlegt wurden. Die Parteien sind für die Einhaltung und Erfüllung der Bestimmungen durch Dritte verantwortlich und haften direkt gegenüber der jeweils anderen Partei für Verstöße Dritter gegen die vorgenannten Bestimmungen.
- 14.2 Jede Partei hat der jeweils anderen Partei unverzüglich schriftlich die Einzelheiten eines Verstoßes gegen die vorliegende Anti-Korruptionspflicht mitzuteilen.
- 14.3 Um die Einhaltung der vorgenannten Regelungen zu überprüfen, hat jede Partei in zumutbarer Weise die erforderlichen Informationen und Erklärungen zur Verfügung zu stellen.
- 14.4 „Dritter“ im Sinne dieser vorgenannten Regelungen sind Dienstleister, Subunternehmer, Händler und Vertreter, die Dienstleistungen im Auftrag einer Partei erbringen.

#### **15. Internationale Sanktionen und Embargos**

Die Parteien werden internationale Sanktionen einhalten, die von den Vereinten Nationen, der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten und anderen betreffenden nationalen Rechtsvorschriften verhängt werden. Zu diesem Zweck werden die Parteien so weit wie möglich Transaktionen mit Beteiligung eines Landes, das unter einem Embargo/einer restriktiven Maßnahme steht oder mit einer Person oder einem Unternehmen, die bzw. das auf einer Liste von Sanktionen steht, verhindern.

#### **16. Schlussbestimmungen**

- 16.1 Änderungen und Ergänzungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen der Schriftform. Nebenabreden haben nur insofern Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt wurden. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- 16.2 Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll dies die Gültigkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen insgesamt oder der übrigen Bestimmungen nicht berühren. Vielmehr soll anstelle der unwirksamen Bestimmung, soweit dies rechtlich zulässig ist, eine andere angemessene Regelung gelten, die wirtschaftlich dem am Nächsten kommt, was die Parteien vereinbart haben oder vereinbart haben würden, wenn sie die Unwirksamkeit der Regelung bedacht hätten, Gleiches gilt für die Ausfüllung etwaiger Vertragslücken.
- 16.3 Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis ist, soweit gesetzlich zulässig, Düsseldorf. PAGE PERSONNEL ist jedoch berechtigt, den Kunden an jedem anderen Gerichtsstand in Deutschland zu verklagen.
- 16.4 Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Die Anwendung des UN-Kaufrechts ist ausgeschlossen.

Stand: 23. Dezember 2021