

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der KOCK GmbH für Verträge im Rahmen der Personalvermittlung**

### **§ 1 Allgemeine Bestimmungen**

Alle Geschäftsbeziehungen zwischen der KOCK GmbH (nachfolgend "Auftragnehmer" genannt) und dem Auftraggeber (in ihrer Gesamtheit auch "die Parteien" genannt) unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB" genannt).

Diese AGB sind bereits dann verbindlich, wenn der Auftraggeber – nachdem er von diesen AGB in Kenntnis gesetzt worden war - dem Auftragnehmer im Rahmen eines Vermittlungsauftrages ein Stellenprofil für eine zu besetzende Stelle schriftlich oder mündlich übermittelt hat.

Von diesen AGB abweichende Regelungen gelten nur dann, wenn sie im Einzelnen schriftlich zwischen den Parteien ausdrücklich vereinbart werden. Ansonsten ist die Geltung abweichender oder ergänzender Geschäftsbedingungen, die vom Auftraggeber gestellt worden sind, ausgeschlossen, auch wenn der Auftragnehmer diesen vom Auftraggeber gestellten AGB nicht ausdrücklich widerspricht. Die vorliegenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Parteien; eines gesonderten Hinweises auf die AGB bedarf es in diesen Fällen nicht. Sollte jedoch der Auftragnehmer nach dem ersten Vertrag der Parteien seine AGB ändern, so wird er den Auftraggeber vor dem Abschluss eines neuen Vertrages auf diesen Umstand hinweisen.

### **§ 2 Leistungsgegenstand, Ablauf des Rekrutierungsverfahrens, Kostenregelung bei Zusatzleistungen**

Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer mit Aufgaben der Personalrekrutierung, also mit der Suche nach und der Vermittlung von Hilfs-, Fach- und/oder Führungskräften.

Grundlage des einzelnen Auftrages ist ein vom

Auftraggeber dem Auftragnehmer im Rahmen eines einleitenden Gesprächs entweder mündlich oder in Schriftform übermitteltes Stellenprofil. Bei einem nur mündlich übermittelten Stellenprofil hält der Auftragnehmer dessen Inhalt in Form eines Vermerks fest; der Auftraggeber erhält in diesem Fall den Gesprächsvermerk in Kopie. Im Stellenprofil sind die aus Sicht des Auftraggebers notwendigen Eigenschaften und Fähigkeiten (Anforderungsprofil) des gesuchten Mitarbeiters<sup>1</sup> und die sonstigen für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Rahmenbedingungen wiederzugeben. Dieses Stellenprofil dient als Richtschnur für die Suche nach geeigneten Kandidaten.

Aufträge des Auftraggebers führen erst mit schriftlicher Annahme des Auftragnehmers zum Vertrag; erfolgt keine schriftliche Annahme, so gilt die Präsentation der/des Kandidaten beim Auftraggeber als schriftliche Annahme. In allen anderen Fällen gilt der Vertrag als zustande gekommen, wenn der Auftraggeber beim Auftragnehmer weitere Informationen zu dem/den Kandidaten anfordert oder den/die Kandidaten direkt oder indirekt anspricht bzw. ansprechen lässt.

Der Auftragnehmer übernimmt keine Verantwortung dafür, dass die vom Auftraggeber in Bezug auf die zur Besetzung anstehende Stelle vorgegebenen Anforderungen an Eigenschaften und Fähigkeiten eines Bewerbers und die vorgesehenen Arbeitsbedingungen sachgerecht und realistisch sind.

Dem Auftraggeber ist bewusst, dass es sich bei den Angaben im Stellenprofil um grundsätzliche Zielvorstellungen handelt; der Auftraggeber ist sich deshalb auch bewusst, dass je nach Bewerbungslage eine Besetzung der Stelle mit den Zielvorgaben des Stellenprofils nicht möglich sein kann und der Auftragnehmer daher unter Beachtung der Gesamtinteressen des Auftraggebers auch Bewerber vorschlagen darf, die nicht alle gewünschten Eigenschaften und Fähigkeiten besit-

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Veränderung weiblicher und männlicher Sprachformen in diesen AGB verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten sowohl für beiderlei Geschlecht.

zen oder nur zu für sie günstigeren Arbeitsbedingungen bereit sind, sich zu bewerben.

Zu den vom Auftragnehmer durchzuführenden Maßnahmen zur Personalgewinnung gehört die Auswertung der eigenen Bewerberdatenbanken sowie zugänglicher Datenbanken Dritter.

Nach Vorgabe des Auftraggebers oder in Absprache mit diesem können auch weitergehende Maßnahmen wie die Schaltung von Stellenanzeigen in Tageszeitungen, Fachzeitschriften, elektronischen Medien hinzukommen. Wenn und soweit derartige Stellenanzeigen vom Auftraggeber veranlasst worden sind oder der Auftraggeber den vom Auftragnehmer vorgeschlagenen Stellenanzeigen zugestimmt hat, ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer von allen dadurch verursachten Kosten freizuhalten. Die Kosten bemessen sich nach den jeweils gültigen Anzeigenpreisen des betreffenden Verlags bzw. Portals. Das Entstehen dieses Anspruches auf Freihaltung von Kosten sind nicht davon abhängig, ob es später zu einer Einstellung von Kandidaten beim Auftraggeber kommt.

Mit den auf diesen Wegen gewonnenen potentiellen Kandidaten wird der Auftragnehmer die erforderlichen Vorstellungsgespräche führen. Sollte im Rahmen dieser Vorstellungsgespräche der angesprochene Kandidat den Ersatz seiner angemessenen Aufwendung verlangen, die ihm aus Anlass seiner Vorstellungsgespräche entstanden ist, so ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer von diesen Kosten freizuhalten. Das Entstehen dieses Anspruches auf Freihaltung von Kosten sind nicht davon abhängig, ob es später zu einer Einstellung von Kandidaten beim Auftraggeber kommt.

Sofern der Auftraggeber für das Rekrutierungsverfahren Sonderleistungen in Auftrag gegeben hat, (wie beispielsweise Durchführung von Eignungstests, Reisen von Personalreferenten des Auftragnehmers zu Kandidaten), so hat der Auftraggeber den Auftragnehmer von den dabei angefallenen und nachgewiesenen Personal- und Sachkosten freizuhalten. Das Entstehen dieses Anspruches auf Freihaltung von Kosten ist nicht davon abhängig, ob es später zu einer Einstellung von Kandidaten beim Auftraggeber kommt.

Der Auftragnehmer wird die Maßnahmen zur Personalgewinnung mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns durchführen. Ein Erfolg der Bemühungen zur Personalvermittlung wird vom Auftragnehmer nicht geschuldet.

Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, über die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Verhalten von Kandidaten eigene Erkundigungen einzuholen. Die vom Auftragnehmer zu einem Bewerber gemachten Angaben beruhen ausschließlich auf Auskünften und Informationen Dritter oder den Auskünften und Informationen des Bewerbers selber. Der Auftragnehmer hat weder eine Verpflichtung, die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben des Bewerbers und etwa vorliegender Angaben Dritter zu prüfen, noch eigene Erkundigungen anzustellen. Der Auftragnehmer übernimmt dementsprechend keine Verantwortung dafür, dass der vorgeschlagene Kandidat objektiv in der Lage und subjektiv bereit ist, die Aufgaben der zu besetzenden Stelle zu erfüllen.

### **§ 3 Vorzeitige Beendigung des Auftrages**

Der Auftraggeber kann den erteilten Personalvermittlungsauftrag (das erteilte „Bestätigungsschreiben“) jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer mit einer Frist von zwei Wochen beenden oder einschränken. Der Auftragnehmer kann den erteilten Personalvermittlungsauftrag (das erteilte „Bestätigungsschreiben“) jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftraggeber mit einer Frist von zwei Wochen beenden. Für beide Parteien bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung unberührt.

Sofern der Auftraggeber den Vermittlungsauftrag (Bestätigungsschreiben) beendet oder eingeschränkt hat, ist er gleichwohl verpflichtet, den Auftragnehmer von allen bis zum Zeitpunkt der Beendigungserklärung oder Einschränkungserklärung entstandenen Kosten i.S.d. § 2 Sätze 11-19, die vorher abgesprochen und schriftlich vereinbart worden waren, auf Nachweis hin freizuhalten.

#### **§ 4 Nichteinstellung des vorgeschlagenen Kandidaten, Anzeigepflichten und Schadensersatz bei Verletzung der Anzeigepflicht**

Der Auftraggeber ist in seiner Entscheidung darüber frei, ob er den vom Auftragnehmer vorgeschlagenen Kandidaten einstellt; dies gilt selbst dann, wenn die vom Auftragnehmer vermittelte Abschlussmöglichkeit den Vorgaben des erteilten Vermittlungsauftrages („Bestätigungsschreibens“) entspricht. Entschließt sich der Auftraggeber, den von Auftragnehmer vorgeschlagenen Bewerber nicht einzustellen, so hat er den Auftragnehmer von diesem Umstand unverzüglich zu unterrichten; gleiches gilt für den Fall, dass der Auftraggeber die vakante Stelle anderweitig besetzt hat. Die schuldhaftige Verletzung dieser Informationspflicht vermag Schadensersatzansprüche des Auftragnehmers zu begründen, die auf sog. „negative Interesse“ gerichtet sind.“

#### **§ 5 Honoraranspruch bei Einstellung eines vom Auftragnehmer vermittelten Kandidaten**

Entstehen und Fortbestehen von Honoraransprüchen: Schließt der Auftraggeber mit einem vom Auftragnehmer vorgeschlagenen Bewerber einen Anstellungsvertrag schriftlich oder konkludent ab, so ist der Auftraggeber verpflichtet, an den Auftragnehmer ein Vermittlungshonorar zu zahlen. Der Honoraranspruch entsteht mit dem Zustandekommen eines schriftlich oder konkludent zustande gekommenen Anstellungsvertrages mit dem vorgeschlagenen Bewerber.

Der Honoraranspruch entsteht und fortbesteht auch dann (und zwar ungekürzt), wenn zwischen dem Zeitpunkt des seitens des Auftragnehmers gegenüber dem Auftraggeber gemachten Einstellungsvorschlages und der Einstellung des vorgeschlagenen Bewerbers nicht mehr als 12 Monate liegen - gerechnet ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Einstellungsvorschlages; dabei ist es unerheblich, wenn der Bewerber innerhalb dieser Zwölfmonatsfrist zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber angestellt gewesen war.

Entstehen und Fortbestehen des ungekürzten Honoraranspruchs bei späterer Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Entstehen und Fortbestehen des ungekürzten Honoraranspruchs werden nicht

dadurch berührt, dass der Anstellungsvertrag später vom Auftraggeber oder von der von ihm eingestellten Person ordentlich oder fristlos gekündigt oder angefochten wird. Entstehen und Fortbestehen des Honoraranspruchs werden auch nicht dadurch berührt, dass sich der Auftraggeber und der von ihm eingestellte Mitarbeiter auf eine einvernehmliche Beendigung des Anstellungsverhältnisses einigen; das gilt auch für den Fall, dass diese einvernehmliche Beendigung schon vor dem Zeitpunkt des vereinbarten Arbeitsantritts erfolgt.

Entstehen von ungekürzten Honoraransprüchen bei mehreren Anstellungsverträgen mit derselben Person innerhalb einer Zwölfmonatsfrist: Kommen in einem Zeitraum von 12 Monaten (gerechnet nach dem Zugang des vom Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber gemachten Einstellungsvorschlags) mehrere Anstellungsverträge zwischen dem Auftraggeber und dem vorgeschlagenen Kandidaten zustande, so löst der Abschluss jedes einzelnen Anstellungsverhältnisses jeweils ein gesondertes und ungekürztes Vermittlungshonorar aus.

Entstehen von ungekürzten Honoraransprüchen bei Anstellungsverträgen mit mehreren präsentierten Personen innerhalb einer Zwölfmonatsfrist: Wurden dem Auftraggeber im Rahmen eines Auftrages mehrere Bewerber präsentiert, so fällt ein ungekürztes Honorar für jeden präsentierten Bewerber an, mit dem der Auftraggeber in einem Zeitraum von 12 Monaten (gerechnet nach dem Zugang des vom Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber gemachten Einstellungsvorschlages) einen Anstellungsvertrag schriftlich oder konkludent abschließt.

Honoraransprüche im Falle einer Exklusivitätsklausel: Das vereinbarte Vermittlungshonorar wird auch dann fällig, wenn der mit dem Auftraggeber geschlossene Vertrag eine Exklusivitätsklausel enthält und der Auftraggeber während der Exklusivitätsphase einen Bewerber einstellt, der ihm durch einen Dritten vorgeschlagen wurde.

Höhe des Honoraranspruches: Die Höhe des Honoraranspruches berechnet sich nach der Höhe des zwischen dem Auftraggeber und dem eingestellten Mitarbeiter schriftlich oder konkludent

vereinbarten Vollzeitbruttogehaltes. In der jeweiligen Einzelvereinbarung ist geregelt, wie viel Prozent des Gesamtbetrages des Vollzeitbruttogehaltes als Vermittlungshonorar zu zahlen ist. Soweit keine Einzelvereinbarung abgeschlossen wurde, beträgt das Vermittlungshonorar 20 %. Das insoweit maßgebliche Vollzeitbruttogehalt umfasst neben den 12 Gehältern für die zwölf Kalendermonate auch etwaige sog. dreizehnte und vierzehnte Monatsgehälter, vermögenswirksame Leistungen, alle geldwerten Leistungen (wie etwa den Geldwert einer vereinbarten privaten Nutzung - einschließlich Heimfahrten - von Firmenkraftfahrzeugen, den Geldwert der Nutzungsmöglichkeit einer Firmenwohnung, den Geldwert von Direktversicherungen, den Geldwert von Jobtickets), ein etwa vereinbartes Fahrgeld sowie alle variablen Gehaltsbestandteile (wie Provisionen, Erfolgsbeteiligungen, Gratifikationen). Ein Firmenwagen wird mit einer Pauschale von 10.000,00 EUR berechnet.

Fälligkeit von Honoraransprüchen: Honoraransprüche werden 14 Werktage nach dem Rechnungsdatum fällig.

## **§ 6 Honoraranspruch bei Einstellung eines vom Auftragnehmer vermittelten Kandidaten zu veränderten Bedingungen**

Der Honoraranspruch gem. § 5 entsteht auch dann, wenn der Auftraggeber den Anstellungsvertrag zu anderen Rahmenbedingungen abschließt als zu denen, die er im „Stellenprofil“ gem. § 2 S. 1-4 als Richtschnur wiedergegeben hatte. Der Honoraranspruch gem. § 5 entsteht auch dann, wenn der Auftraggeber den vom Auftragnehmer vorgeschlagenen Bewerber für einen Arbeitsplatz eingestellt hat, der von dem „Stellenprofil“ gem. § 2 S. 1-4 abweicht, das er als Richtschnur wiedergegeben hatte.

## **§ 7 Ausnahmsweise bestehender Honoraranspruch bei Einstellung eines vom Auftragnehmer vermittelten Kandidaten durch einen Dritten**

Die vertraglich festgelegten Honoraransprüche der KOCK GmbH gegenüber dem Auftraggeber sowie die vertraglich festgelegten Ansprüche gegenüber dem Auftraggeber auf Freihaltung von

Kosten entstehen (und bleiben unberührt) auch in den Fällen, in denen der Bewerber durch einen Dritten eingestellt wird.

„Dritte“ i.S.d. Satzes 1 sind zum einen solche Unternehmen

- die dem Auftraggeber entweder mehrheitlich gehören
- oder die zusammen mit dem Auftraggeber zu einem Konzernverbund gehören
- oder bei denen angesichts enger gesellschaftsrechtlicher Beziehungen von einer wirtschaftlichen Kongruenz ausgegangen werden muss
- oder die mit dem Auftraggeber einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (i.S.d. § 1 Abs.2 BetrVG) bilden.

„Dritte“ i.S.d. Satzes 1 sind ferner alle „nahe stehenden Personen“ gem. nachfolgenden Definitionen: Ist der Auftraggeber eine natürliche Person, so sind nahestehende Personen:

- a. der Ehegatte des Auftraggebers, auch wenn die Ehe erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages geschlossen oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist
- b. der Lebenspartner des Auftraggebers, auch wenn die Lebenspartnerschaft erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages eingegangen worden ist oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist
- c. Verwandte des Schuldners oder des unter a. bezeichneten Ehegatten oder des unter b. bezeichneten Lebenspartners in auf- und absteigender Linie und voll- und halbbürtige Geschwister des Auftraggebers oder des unter a. bezeichneten Ehegatten oder des unter b. bezeichneten Lebenspartners sowie die Ehegatten oder Lebenspartner dieser Personen
- d. Personen, die in häuslicher Gemeinschaft mit

dem Auftraggeber leben oder im letzten Jahr vor der Handlung in häuslicher Gemeinschaft mit dem Schuldner gelebt haben

- e. sowie Personen, die sich auf Grund einer arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Auftraggeber über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten können

Ist der Auftraggeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, so sind nahestehende Personen:

- a. die Mitglieder des Vertretungs- oder Aufsichtsorgans und persönlich haftende Gesellschafter des Schuldners sowie Personen, die zu mehr als einem Viertel am Kapital des Schuldners beteiligt sind
- b. eine Person oder eine Gesellschaft, die auf Grund einer vergleichbaren gesellschaftsrechtlichen oder arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Schuldner die Möglichkeit hat, sich über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten zu können
- c. eine Person, die zu einer der unter a. und b. bezeichneten Personen in einer in Absatz 1 bezeichneten persönlichen Verbindung steht.

Die Regelungen über „nahestehenden Personen“ finden keine Anwendung, soweit die insoweit bezeichneten Personen kraft Gesetzes in den Angelegenheiten des Auftraggebers zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

„Dritte“ i.S.d. Satzes 1 sind ferner alle natürlichen Personen und alle juristischen Personen oder Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit, denen der Auftraggeber die Einstellungsmöglichkeit des von der KOCK GmbH ihm präsentierten Bewerbers weitergegeben hatte.

Die Regelung des § 7 findet nur Anwendung, sofern der Dritte den ursprünglich dem Auftraggeber präsentierten Bewerber innerhalb von zwölf Monaten nach dem Zeitpunkt einstellt, an dem die KOCK GmbH den betreffenden Bewerber dem

Auftraggeber präsentiert hatte; dabei ist es unerheblich, wenn der Bewerber innerhalb dieser Zwölfmonatsfrist zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber angestellt gewesen ist.

Die Regelungen des § 5 zu den Einzelheiten des Honoraranspruchs finden auch im Rahmen des Honoraranspruchs nach § 7 entsprechende Anwendung.

### **§ 8 Regelungen zur Kausalität der Nachweismühungen des Auftragnehmers für die Einstellung**

Die Verpflichtung zur Zahlung des ungekürzten Vermittlungshonorars besteht nicht nur für den Fall, dass ausschließlich die Vermittlungstätigkeit des Auftragnehmers ursächlich für das Zustandekommen des Anstellungsvertrages war. Der Auftraggeber erkennt ausdrücklich an, dass auch eine Mitursächlichkeit (Mitverursachung durch den Auftragnehmer und eine Mitwirkung des Auftragnehmers beim Zustandekommen des Anstellungsvertrages) den vollen Honoraranspruch begründet.

### **§ 9 Anzeigepflichten**

Der Auftraggeber ist verpflichtet, im Falle eines vom Auftragnehmer ihm übermittelten Einstellungsvorschlages dem Auftragnehmer unverzüglich davon Mitteilung zu machen, wenn sich der durch den Auftragnehmer vorgeschlagene Bewerber bereits zeitlich vor dem Einstellungsvorschlag beim Auftraggeber beworben hatte. Entsprechendes gilt, wenn sich der Auftraggeber darauf beruft, dass der vom Auftragnehmer vorgeschlagene Bewerber bereits zeitlich vor dem Einstellungsvorschlag dem Auftraggeber durch einen anderen Personalvermittler oder durch irgendeine dritte Person oder Organisation vorgeschlagen oder sonst wie bekannt gemacht worden sei.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Auftragnehmer unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern i.S.v. § 121 BGB) vom Abschluss einer Einstellung des von diesem vorgeschlagenen Bewerbers zu unterrichten; der Auftraggeber ist ferner verpflichtet, dem Auftragnehmer eine Kopie des abgeschlossenen Anstellungsvertrages zukommen zu lassen.

Der Auftraggeber ist ggf. verpflichtet, alles ihm Mögliche zu unternehmen, damit die in den Sätzen 1-3 benannten Informations- und Nachweispflichten von denjenigen natürlichen und juristischen Personen und Gesellschaften ohne eigene Rechtspersönlichkeit, die in § 7 als „Dritte“ tatbestandlich benannt worden sind, gegenüber dem Auftragnehmer erfüllt werden.

Die schuldhafte Verletzung dieser Informations- und Nachweispflichten vermag Schadensersatzansprüche des Auftragnehmers zu begründen. Die Erfüllung dieser Anzeigepflichten ist keine Voraussetzung für das Entstehen und die Fälligkeit des Vermittlungshonorars.

#### **§ 10 Verschwiegenheitsverpflichtungen, Behandlung von überlassenen Unterlagen, Behandlung von elektronisch gespeicherten Daten**

Beide Parteien sind verpflichtet, über alle Umstände, die ihnen im Rekrutierungsverfahren bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren und sie auf keinen Fall an Dritte weiterzugeben, soweit die Umstände nicht bereits öffentlich bekannt waren. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt auch nach Beendigung des Vermittlungsauftrages fort.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm vom Auftragnehmer überlassenen Bewerbungsunterlagen und alle weiteren Daten, die den Kandidaten betreffen, ausschließlich zum Zwecke der Besetzung der bestehenden Vakanz zu verwenden. Er verpflichtet sich insbesondere, die ihm vom Auftragnehmer überlassenen Bewerbungsunterlagen und alle weiteren Daten, die den Kandidaten betreffen, nicht zu kopieren und nicht an Dritte weiterzugeben. Dritte in diesem Sinne sind auch Unternehmen, die dem Auftraggeber entweder mehrheitlich gehören oder zusammen mit dem Auftraggeber zu einem Konzernverbund gehören oder bei denen angesichts enger gesellschaftsrechtlicher Beziehungen von einer wirtschaftlichen Kongruenz ausgegangen werden muss sowie Unternehmen, die mit dem Auftraggeber einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (i.S.d. § 1 Abs. 2 BetrVG) bilden.

#### **§ 11 Zahlungsbedingungen - Folgen verspäteter Zahlungen**

Alle Honorare sowie alle Kostenerstattungsansprüche verstehen sich als Nettobeträge zzgl. der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Dieses gilt auch hinsichtlich der Erfüllung der seitens des Auftragnehmers geltenden gemachten Freistellungsansprüche.

Gegen Ansprüche des Auftragnehmers kann der Auftraggeber nur mit unstreitigen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen.

Kommt ein Auftraggeber, der „Unternehmer“ i.S.d. § 14 BGB ist, in Zahlungsverzug, so kann der Auftragnehmer von ihm Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen; handelt es sich um eine Entgeltforderung kann der Auftragnehmer zusätzlich die Zahlung einer sog. Verzugszuschale in Höhe von 40 € verlangen. Kommt hingegen ein Auftraggeber, der kein „Unternehmer“ i.S.d. § 14 BGB ist, in Zahlungsverzug, so kann der Auftragnehmer von ihm Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen; die Geltendmachung der sog. Verzugszuschale ist ausgeschlossen.

Dem Auftragnehmer bleibt vorbehalten, vom Auftraggeber die Ersetzung eines höheren, von ihm nachzuweisenden Verzugschadens zu verlangen.

#### **§ 12 Haftung**

Eine Haftung des Auftragnehmers für Schäden des Auftraggebers ist - außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit - ausgeschlossen; dies gilt nicht bei einer Verletzung von Kardinalpflichten. Der Haftungsausschluss gilt nicht hinsichtlich der Haftung für Schäden bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

Der Auftragnehmer haftet in keinem Fall für Schäden, die ein von ihm dem Auftraggeber zur Einstellung vorgeschlagene Person dem Auftraggeber zufügt. Dies gilt gleichermaßen für Schäden, die vor der Einstellung als auch für solche, die nach der Einstellung zugefügt werden. Der Ausschluss einer Haftung des Auftragnehmers für

derartige Schäden gilt sowohl für deliktisch herbeigeführte Schäden als auch für die Schäden infolge der Verletzung vertraglicher Verpflichtungen.

### **§ 13 Gerichtsstand**

Für den Fall, dass der Auftraggeber Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, ist zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer die ausschließliche Zuständigkeit des Landgerichts Berlin gegeben, diese Gerichtsstandsvereinbarung gilt für alle Streitigkeiten über vertragliche und deliktische Ansprüche der Parteien aus diesem Personalvermittlungsvertrag („Bestätigungsschreiben“) sowie für alle Streitigkeiten über Rückabwicklungsansprüche, die aus diesem Personalvermittlungsvertrag („Bestätigungsschreiben“) heraus geltend gemacht werden sowie für Wechsel- und Scheckprozesse, die sich aus diesem Personalvermittlungsvertrag („Bestätigungsschreiben“) ergeben.

Für den Fall, dass der Auftraggeber weder Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, ist die Zuständigkeit des Landgerichts Berlin für die Fälle vereinbart, in denen der Auftraggeber nach Vertragsabschluss seinen Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthaltsort oder seinen Sitz aus dem Geltungsbereich der ZPO verlegt oder der Wohnsitz, gewöhnliche Aufenthaltsort oder der Sitz im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.

Die ausschließliche Zuständigkeit der Amtsgerichte für das Mahnverfahren nach § 689 ZPO bleibt in allen Fällen unberührt.

### **§ 14 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke befinden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt diejenige wirksame Bestimmung als vereinbart, welche im Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung

entspricht. Im Falle einer Lücke gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, die dem entspricht, was nach Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, hätte man die Angelegenheit von vornherein bedacht. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung auf einem in diesem Vertrag normierten Maß der Leistung oder Zeit beruht; in einem solchen Fall tritt ein dem Gewollten möglichst nahe kommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit an die Stelle des Vereinbarten.

### **§ 15 Schriftformerfordernis**

Änderungen und Ergänzungen von zwischen den Parteien abgeschlossenen Verträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei dieses Schriftformerfordernis auch für die Abbedingung der Schriftformklausel selber gilt. Ausgenommen sind individuelle Vertragsabreden.

### **§ 16 Anzuwendendes Recht**

Es findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung.

AGB-Stand: März 2017

Für Verträge im Rahmen der Personalvermittlung

KOCK GmbH