

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittlung

§ 1 Geltungsbereich

1. Leistungen und Angebote von REHSEARCH im Zusammenhang mit der Vermittlung von Bewerbern (nachfolgend unter Gleichberechtigung und Wertschätzung aller Geschlechter zur Vereinfachung „Kandidat“ genannt) zum unmittelbaren Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages zwischen dem Kandidaten und dem Auftraggeber erfolgen ausschließlich aufgrund dieser AGB, selbst wenn der Auftraggeber eigene Allgemeine Geschäftsbedingungen mitgeteilt hat. REHSEARCH widerspricht hiermit ausdrücklich den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers.
2. Die Bestimmungen eines Vermittlungsvertrages oder einer zwischen REHSEARCH und dem Auftraggeber geschlossenen Einzel- und Rahmenvereinbarung über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.

§ 2 Durchführung des Vertrages

1. REHSEARCH bemüht sich, dem Auftraggeber Kandidaten zur Begründung eines Vertragsverhältnisses gemäß § 1 Abs. 1 zwischen dem Kandidaten und dem Auftraggeber oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zu vermitteln. Dabei kann eine solche Kandidatenermittlung zum einen als Auftragsvermittlung im Rahmen des Geschäftsmodells Personalberatung erfolgen, bei der die Beschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die Anforderungen an die Qualifikation der hierfür zu vermittelnden Kandidaten vorhergehend in einem Vermittlungsvertrag bestimmt werden. Gleichmaßen von diesen AGB erfasst ist jedoch auch die erfolgsbasierte Vermittlung, bei der REHSEARCH einen Kandidaten dem Auftraggeber eigeninitiativ vorstellt und zur Einstellung anbietet, ohne dass hierüber vorhergehend ein Vermittlungsvertrag geschlossen wurde.
2. Der Auftraggeber wird:
 - a. REHSEARCH unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen über den Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages mit einem von REHSEARCH vorgestellten Kandidaten und die dabei vereinbarte Jahresbruttovergütung und Starttermin des Kandidaten beim Auftraggeber unterrichten.
 - b. REHSEARCH unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen nach Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages mit einem durch Rehsearch vermittelten Kandidaten die Rechnungsempfängerdaten mitteilen. Anderenfalls richtet Rehsearch die Rechnung an die Gesellschaft und Adresse des Auftraggebers.
 - c. auf Verlangen innerhalb einer Frist von 14 Werktagen eine Kopie von Auszügen des jeweiligen Vertrages einschließlich aller Zusatzvereinbarungen an REHSEARCH übersenden oder REHSEARCH Einsicht in die Unterlagen gewähren, die sämtliche Informationen zur Vergütung des durch REHSEARCH vermittelten Kandidaten ausweisen.
 - d. REHSEARCH unverzüglich über den Wegfall seines Vermittlungsbedarfs unterrichten.
 - e. REHSEARCH informieren, sobald Umstände auftreten, die sich auf die Durchführung der Vermittlungstätigkeiten auswirken. Dies sind insbesondere folgende Fälle:
 - i. die Stelle ist nicht mehr vakant.
 - ii. die vakante Stelle soll erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich vorgesehen besetzt werden.
 - iii. die Anforderungen an die Stelle haben sich geändert
 - f. REHSEARCH unverzüglich darüber informieren, wenn seitens des Auftraggebers keine Fahrtkostenerstattung gegenüber einem durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten erfolgen wird. REHSEARCH wird im Falle eines Hinweises seitens des Auftraggebers die Kandidaten ebenfalls darüber informieren, dass die Fahrtkosten durch den Auftraggeber nicht übernommen werden. REHSEARCH übernimmt in keinem Fall die Erstattung von Fahrtkosten und sonstigen Kosten der Kandidaten im Rahmen des Auswahlprozesses beim Auftraggeber.
3. Die Dienstleistung durch REHSEARCH ist mit dem Zeitpunkt vollständig abgeschlossen, wenn ein gültiger Arbeitsvertrag zwischen dem Auftraggeber und dem durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten zustande kommt.

§ 3 Vermittlungslohn

1. REHSEARCH erhält vom Auftraggeber für die geleistete Dienstleistung einen erfolgsabhängigen Vermittlungslohn in Höhe von 30% der Jahresbruttovergütung des durch REHSEARCH vorgestellten und vermittelten Kandidaten. Der Anspruch auf den Vermittlungslohn staffelt sich in zwei Raten:
 - a. Die erste Rate (ein Drittel des zu erwartenden Vermittlungslohns) wird mit Durchführung des ersten Zweitinterviews zwischen dem Auftraggeber und einem durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten durch REHSEARCH in Rechnung gestellt oder im Zuge eines Anstellungsangebotes an einen durch Rehsearch vorgestellten Kandidaten durch den Auftraggeber nach dem Erstinterview.
 - i. Als Interview / Vorstellungsgespräch gelten Telefongespräche, Videogespräche, vor Ort Gespräche etc. Die Länge des Gesprächs ist dabei unerheblich. Lediglich Telefonate mit der Intention der Terminabsprache, Feedback o.Ä. die somit erwartungsgemäß die Länge von fünf Minuten nicht überschreiten und keine weiteren Gesprächsinhalte inkludieren sind ausgenommen und fließen nicht in den Auswahlprozess als definiertes Vorstellungsgespräch mit ein.
 - ii. Der Auftraggeber verpflichtet sich, Rehsearch über die Terminierung eines Interviews / Vorstellungsgesprächs per E-Mail zu informieren. Dies betrifft sowohl ein Erstinterview als auch alle weiteren Interviews innerhalb eines Auswahlprozesses.
 - iii. Die erste Rate stellt Rehsearch dem Auftraggeber nur einmalig in Rechnung. D.h. sollte der Kandidat aus dem ersten Zweitinterview nicht eingestellt werden und ein weiterer, durch Rehsearch vorgestellter Kandidat wird zu einem Zweitinterview eingeladen, so erfolgt erst dann eine weitere Rechnungsstellung, wenn zwischen Auftraggeber und jenem Kandidaten tatsächlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt.
 - iv. Die Regelungen des Punkt iii. gelten ausschließlich dann, wenn ein weiterer Kandidat für die Besetzung derselben Stelle am selben Einsatzort zu einem Zweitinterview eingeladen wird. Des Weiteren wird Rehsearch die erste Rate wieder berechnen, wenn der Besetzungsprozess seitens des Auftraggebers zwischenzeitlich beendet wurde (z.B. Stelle wurde anderweitig besetzt, Stelle wird seitens Auftraggeber zurückgezogen etc.) oder Besetzungsprozess für mehr als 6 Monate unterbrochen wurde.
 - b. Die zweite Rate wird durch REHSEARCH in Rechnung gestellt, wenn zwischen dem Auftraggeber oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG einerseits und einem von REHSEARCH vorgestellten Kandidaten andererseits innerhalb von zwölf Monaten nach Erbringung des Nachweises der Bereitschaft des Kandidaten, einen solchen Vertrag abzuschließen (Vorstellung durch REHSEARCH), ein Arbeits-, Dienst- oder Werkvertrag geschlossen wurde. Es wird ferner vermutet, dass die Vermittlungstätigkeit von REHSEARCH für den konkreten Vertragsschluss ursächlich war.
 - c. Als Berechnungsgrundlage für die erste Rate des Vermittlungslohns gilt das vom Auftraggeber bei Auftragsvergabe kommunizierte Jahresbruttogehalt, welches der Auftraggeber, dem durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten bereit ist zu zahlen. Die Berechnungsgrundlage der zweiten Rate des Vermittlungslohns bezieht sich auf das tatsächlich vereinbarte Jahresbruttogehalt, welches der durch REHSEARCH vorgestellte Kandidat vertraglich mit dem Auftraggeber vereinbart hat. Weicht das finale Jahresbruttogehalt von der zunächst angedachten Vergütung nach oben oder unten ab, so wird die zweite Rate entsprechend angepasst und berechnet.
2. Die Jahresbruttovergütung umfasst neben dem für die Arbeitsleistung für den Zeitraum eines Kalenderjahres geschuldeten Bruttoentgelt (Lohn/Gehalt) auch etwaige dem Kandidaten nach Maßgabe zustehende Sonder- und Einmalzahlungen, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen, Tantiemen, Aufwendungserstattungen, wie zum Beispiel Fahrtkostenerstattungen zum Arbeitsplatz sowie geldwerte Vorteile und Sachbezüge, jeweils brutto. Dienstwagen werden pauschal mit 10.000,00 Euro als Gehaltsbestandteil berechnet. Soweit ergebnis- oder zielabhängige Vergütungsbestandteile vereinbart werden, ist für die Berechnung des Vermittlungslohns von REHSEARCH von einer 100%-igen Ergebnis- oder Zielerreichung auszugehen. Sofern sich die Jahresbruttovergütung innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn der Tätigkeit des/der Kandidaten für den Auftraggeber erhöht oder mindert, steht sowohl REHSEARCH als auch dem Auftragnehmer das Recht zu, eine Neuberechnung des Vermittlungslohns auf Grundlage der neu vereinbarten Jahresbruttovergütung zu verlangen.
3. Die Berechnung des Vermittlungslohns erfolgt stets auf Basis des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit des durch REHSEARCH vermittelten Kandidaten, in dem der Kandidat vollen Anspruch auf seine Jahresbruttovergütung inkl. aller Sonder- und Einmalzahlungen gemäß §3.2 hat.
4. Enthält der Kandidat keine Festanstellung, sondern einen Vertrag, aus welchem sich keine Jahresvergütung ergibt, so wird die Provision an der zu erwartenden Jahresvergütung (analog § 3.1) berechnet.

§ 4 Vermittlungslohn im Falle von Vermittlungen von Pflegefachpersonen

1. REHSEARCH erhält vom Auftraggeber für die geleistete Dienstleistung im Falle von Vermittlungen von Pflegefachpersonen einen erfolgsabhängigen Vermittlungslohn in Höhe von 2,5 Brutto-Monatsgehältern der durch REHSEARCH vorgestellten und vermittelten Pflegefachperson.
2. Die genaue Positionsbezeichnung des durch REHSEARCH vermittelten Kandidaten ist für den Anspruch auf Vermittlungslohn unbedeutend. Lediglich das Aufgabengebiet des vermittelten Kandidaten ist ausschlaggebend dafür, ob der Kandidat nach §3 REHSEARCH AGB oder nach §4 REHSEARCH AGB abgerechnet wird. Sollte eine Pflegefachperson ein erweitertes Aufgabengebiet übernehmen, wie z.B. einer Wohnbereichsleitung, Stationsleitung, sozialer Dienst, Praxisanleitung o.Ä., so wird der Vermittlungslohn gemäß §3 REHSEARCH AGB errechnet.
3. Ein Monatsbruttogehalt errechnet sich als zwölfter Anteil der Jahresbruttovergütung des durch REHSEARCH vermittelten Kandidaten. Die Jahresbruttovergütung umfasst neben dem für die Arbeitsleistung für den Zeitraum eines Kalenderjahres geschuldeten Bruttoentgelt (Lohn/Gehalt) auch etwaige dem Kandidaten nach Maßgabe zustehende Sonder- und Einmalzahlungen, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen, Tantiemen, Aufwendererstattungen, wie zum Beispiel Fahrtkostenerstattungen zum Arbeitsplatz sowie geldwerte Vorteile und Sachbezüge, jeweils brutto. Dienstwagen werden pauschal mit 10.000,00 Euro als Gehaltsbestandteil berechnet. Soweit ergebnis- oder zielabhängige Vergütungsbestandteile vereinbart werden, ist für die Berechnung des Vermittlungslohns von REHSEARCH von einer 100%-igen Ergebnis- oder Zielerreichung auszugehen. Sofern sich die Jahresbruttovergütung innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn der Tätigkeit des/der Kandidaten für den Auftraggeber erhöht oder mindert, steht sowohl REHSEARCH als auch dem Auftragnehmer das Recht zu, eine Neuberechnung des Vermittlungslohns auf Grundlage der neu vereinbarten Jahresbruttovergütung zu verlangen.
4. Die Berechnung des Vermittlungslohns erfolgt stets auf Basis des ersten Jahres der Betriebszugehörigkeit des durch REHSEARCH vermittelten Kandidaten, in dem der Kandidat vollen Anspruch auf seine Jahresbruttovergütung inkl. aller Sonder- und Einmalzahlungen gemäß §3.2 hat.
5. Enthält der Kandidat keine Festanstellung, sondern einen Vertrag, aus welchem sich keine Jahresvergütung ergibt, so wird die Provision an der zu erwartenden Jahresvergütung (analog § 3.1) berechnet.
6. Im Zuge einer Vermittlung einer Pflegefachkraft oder eines Pflegehelfers sind etwaige Splittungen von Zahlungen sowie kostenlose Nachbesetzungen gemäß §7 REHSEARCH AGB ausgeschlossen.

§ 5 Weitergabe von Profilen an Dritte

Die Vergütungsregelungen gemäß § 3 gelten auch dann, wenn der Auftraggeber ein ihm von REHSEARCH überlassenes Profil eines Kandidaten und/oder Personalunterlagen eines Kandidaten an Dritte weitergibt und nachfolgend zwischen dem Dritten und dem Kandidaten ein Vertragsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 begründet wird. Die Vergütung wird in diesem Fall von dem Auftraggeber geschuldet. Als Dritte gelten hierbei gemäß §2 Abs. 1 benannten alle gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundene Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff.AktG. Sowie sämtliche weitere Drittunternehmen außerhalb der Unternehmens- bzw. Konzernstruktur. Etwaige Ansprüche von REHSEARCH gegenüber dem Dritten bleiben hiervon unberührt; auf die Vergütungspflicht des Auftraggebers gemäß Satz 1 und 2 werden jedoch etwaige Zahlungen des Dritten angerechnet.

§ 6 Vorkenntnis

1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, REHSEARCH unverzüglich, jedenfalls vor erstmaliger persönlicher Vorstellung eines Kandidaten bei dem Auftraggeber schriftlich (zumindest per E-Mail) darüber zu informieren, wenn ihm ein von REHSEARCH vorgeschlagener Kandidat bereits durch eine vorherige Bewerbung bekannt ist. Der Auftraggeber zeigt REHSEARCH die Vorkenntnis unverzüglich an, sodass keine weiteren Leistungen bzgl.- des Kandidaten erbracht werden.
2. Die Vorkenntnis eines Kandidaten beim Auftraggeber gilt als gegeben, insofern sich der durch REHSEARCH vorgestellte Kandidat innerhalb von 6 Monaten vor der Vorstellung durch REHSEARCH bei dem Auftraggeber beworben hat. Ein bestehender Kontakt zwischen dem Auftraggeber und / oder eines Mitarbeiters des Auftraggebers mit dem Kandidaten auf einer Online-Plattform und / oder das reine Vorliegen von Kontaktdaten durch eine Empfehlung eines Dritten gelten ausdrücklich nicht als Vorkenntnis.
3. Die Vorkenntnis gilt nur dann, wenn sich der Kandidat auf die exakt gleiche Position und am gleichen Standort des Unternehmens innerhalb von 6 Monaten vor Vorstellung durch REHSEARCH selbst beim Auftraggeber beworben hat.
4. Im Sinne des § 3 (Nr. 1, 2, 3) bleibt der Vergütungsanspruch von REHSEARCH bestehen, insofern die Vorstellung des Kandidaten durch REHSEARCH ausschlaggebender Grund für die Aufnahme eines Auswahlprozesses mit dem durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten ist.
5. Eine Vorkenntnis erlischt automatisch, wenn dem durch Rehsearch vorgestellten Kandidaten auch innerhalb der ersten 6 Monate vor Vorstellung durch Rehsearch für einen konkreten Auswahlprozess abgesagt wurde.
6. Das bloße Verwalten und Führen der Daten eines Kandidaten in einem sogenannten Kandidatenpool beim Auftraggeber gilt ausdrücklich nicht als Vorkenntnis. Es wird davon ausgegangen, dass die Tätigkeit von Rehsearch ursächlich für die Aufnahme des Auswahlprozesses mit dem Kandidaten ist und somit ein Anspruch auf Vermittlungslohn gemäß §3 besteht.
7. Die Regelungen des §5 (Nr. 1-4) sowie der Anspruch auf Vermittlungslohn im Falle der Vorkenntnis bzw. im Falle der unterbliebenen Information darüber bedingen das Erfordernis der Kausalität. Die diesbezügliche Beweislast bleibt bestehen.

§ 7 Nachbesetzung

1. Sollte der durch Rehsearch vermittelte Kandidat die Tätigkeit beim Auftraggeber nicht antreten, steht dem Auftraggeber eine kostenlose Nachbesetzung zu.
2. Die Nachbesetzung bezieht sich ausschließlich auf die bereits besetzte Position, die durch den durch Rehsearch vermittelte Kandidat nicht angetreten wurde.
3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, REHSEARCH per Textform darüber zu informieren, sollte der vermittelte Kandidat gemäß §7, Nr. 1 seine Tätigkeit nicht angetreten haben oder angekündigt haben, diese nicht anzutreten.
4. Sollte der Kandidat, welcher im Zuge der Nachbesetzung vermittelt wurde, mehr verdienen als der Kandidat, der ursprünglich auf die nachzubesetzende Position vermittelt wurde, wird die Differenz nach der herkömmlichen Berechnung des Vermittlungslohns nachberechnet.
5. Eine kostenlose Nachbesetzung ist immer ausgeschlossen, wenn der Vermittlungslohn noch nicht vollständig beglichen ist.

§ 8 Sonderleistungen

REHSEARCH kann von dem Auftraggeber Ersatz der tatsächlichen Aufwendungen für die ggf. von dem Auftraggeber vorhergehend gesondert beauftragte Durchführung von Fremdsprachentests, Einholung von grafologischen Gutachten, Persönlichkeitsprofilanalysen und Sozialkompetenztests durch externe Dienstleister und/oder eine spezielle Anzeigenschaltung verlangen. Der Aufwandsersatz erfolgt in Höhe des tatsächlichen Aufwands gegen Vorlage entsprechender Belege.

§ 9 Pauschaler Vermittlungslohn / Schadensersatz

1. Kommt der Auftraggeber einer Verpflichtung gemäß § 2 nicht nach oder ist REHSEARCH aus einem anderen Grund, den der Auftraggeber zu vertreten hat, die Berechnung des ihr zustehenden Vermittlungslohns nicht möglich, so kann REHSEARCH vom Auftraggeber je vermitteltem Kandidaten die Zahlung eines pauschalen Vermittlungslohns in Höhe von 30% des um 10% erhöhten (im „kaufmännischen Bestätigungsschreiben“ oder in der „Profilvorstellung“ besprochenen) Jahresbruttoeinkommens (in EUR zzgl. Umsatzsteuer) verlangen. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass REHSEARCH gemäß § 3 nur einen Anspruch auf einen geringeren Vermittlungslohn zusteht.
2. Kommt der Auftraggeber einer Verpflichtung gemäß § 2, Nr. 2 nicht oder nicht rechtzeitig nach, hat er REHSEARCH die im Vertrauen auf den Fortbestand der Vermittlungschancen entstandenen Kosten und nutzlosen Aufwendungen zu ersetzen.

§ 10 Unterlagen des Auftraggebers / Unterlagen von REHSEARCH

1. REHSEARCH verwahrt die ihr vom Auftraggeber zum Zwecke der Erfüllung eines Vermittlungsvertrages zur Verfügung gestellten Unterlagen und gibt die sich in diesem Zeitpunkt noch bei REHSEARCH befindenden Unterlagen dem Auftraggeber nach Beendigung der Vermittlung heraus bzw. vernichtet diese. REHSEARCH haftet nicht für den Verlust oder die Beschädigung etwaiger ihm von dem Auftraggeber zur Verfügung gestellter Unterlagen.
2. Alle durch REHSEARCH an den Auftraggeber überreichten Unterlagen, die Informationen über vorgeschlagene Kandidaten enthalten, bleiben Eigentum von REHSEARCH oder des Kandidaten. Diese Unterlagen ebenso wie die darin enthaltenen Angaben und Informationen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen durch den Auftraggeber nicht an Dritte weitergegeben werden – ausgenommen konzernrechtlich verbundene Unternehmen gemäß §§ 15 ff. AktG. Der Auftraggeber wird alle Unterlagen, die REHSEARCH ihm zur Verfügung gestellt hat, im Sinne der EU-DSGVO verarbeiten bzw. letztendlich löschen und / oder vernichten. Dies gilt entsprechend für etwaige von dem Auftraggeber angefertigte Kopien oder sonstige Abschriften. Elektronische Archivierungen dieser Unterlagen wird der Auftraggeber gleichzeitig löschen.

§ 11 Eignung und Qualifikation des Kandidaten

Die Angaben eines Kandidaten werden von REHSEARCH ausschließlich hinsichtlich der Übereinstimmung mit dem Tätigkeits- und Kandidatenprofil des Auftraggebers geprüft. Es obliegt dem Auftraggeber vor Abschluss eines Dienst- oder Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten deren Eignung und Qualifikation zu prüfen. REHSEARCH ist nicht verpflichtet, den Wahrheitsgehalt der Angaben eines vorgestellten Kandidaten zu überprüfen.

§ 12 Fälligkeit / Aufrechnungsverbot / Zurückbehaltungsrecht

1. Der Rechnungsbetrag wird – sofern nicht anders vereinbart - mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Das Zahlungsziel beträgt acht Tage nach Rechnungsstellung.
2. Gegen die Ansprüche von REHSEARCH kann der Auftraggeber nur dann mit Forderungen aufrechnen, wenn diese unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Auftraggeber ebenfalls nur in den Fällen des Satz 1 zu.

§ 13 Datenschutzkonformität – EU-DSGVO

1. REHSEARCH verarbeitet alle personenbezogenen Daten der Kandidaten (m/w/d) gemäß der EU-DSGVO und setzt auch die datenschutzkonforme Verarbeitung der Daten der durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten beim Auftraggeber voraus.
2. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die personenbezogenen Daten eines durch REHSEARCH vorgestellten Kandidaten EU-DSGVO konform zu verarbeiten, als hätte sich der Kandidat beim Auftraggeber selbst beworben.
3. REHSEARCH verschickt die Bewerberprofile von Kandidaten zum Zwecke der Vermittlung an den Auftraggeber, um ein Auswahlverfahren zu ermöglichen. Die Versendung von Bewerberprofilen an den Auftraggeber erfolgt auf Basis einer datenschutzrechtlichen Einwilligung seitens des Kandidaten ggü. REHSEARCH.
4. REHSEARCH weist darauf hin, dass die Bewerberprofile der Kandidaten nach Vorstellung beim Auftraggeber stets vertraulich zu behandeln sind. Eine Weitergabe an Dritte erfordert die Zustimmung von REHSEARCH, welche erteilt wird, soweit REHSEARCH die erforderliche datenschutzrechtliche Einwilligung des jeweiligen Kandidaten hat. Die Bewerberprofile sind mit Abschluss des Auswahlverfahrens zu vernichten.

§ 14 Allgemeine Haftungsbegrenzung

1. Für die Verletzung einer sich aus Vertrag oder Gesetz ergebenden Pflicht haftet REHSEARCH nur, wenn REHSEARCH, ein gesetzlicher Vertreter von REHSEARCH oder ein Erfüllungsgehilfe von REHSEARCH die Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen hat; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen. Im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für sonstige Fahrlässigkeit gehaftet. Vertragswesentlich sind solche Verpflichtungen, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des jeweiligen Vertrages überhaupt erst ermöglicht, deren Verletzung die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet und auf deren Einhaltung der Vertragspartner daher regelmäßig vertraut.
2. Die Haftung von REHSEARCH ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von REHSEARCH den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden in Folge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 15 Erfüllungsort / Gerichtsstand

1. Erfüllungsort für etwaige Leistungspflichten des Auftraggebers ist an dem Sitz von REHSEARCH.
2. Ist der Auftraggeber Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaige Wechsel- und Scheckforderungen bei dem Amts- oder Landgericht, das für den Sitz von REHSEARCH zuständig ist. REHSEARCH ist berechtigt, den Auftraggeber auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

§ 16 Schlussbestimmungen

1. Auf die Rechtsbeziehung zwischen dem Auftraggeber und REHSEARCH findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung, unter Ausschluss etwaiger Verweisungen auf internationale Rechtsbestimmungen.
2. Nebenabreden sowie Änderungen und Ergänzungen der auf Grundlage dieser AGB geschlossenen Verträge sowie dieser AGB selbst sind nur gültig, wenn sie schriftlich erfolgt sind. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses gemäß Satz 1 bedarf ebenfalls der Schriftform.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, oder diese AGB eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Fall haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine solche zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck der AGB und der Rahmenvereinbarung möglichst weitgehend entspricht.
4. Die Bestimmungen gemäß Abs. 3 gelten entsprechend für eine unwirksame Bestimmung oder eine Regelungslücke in einem auf Grundlage dieser AGB geschlossenen Vertrag.