

Allgemeine Geschäftsbedingungen Personalvermittlung

1. Geltungsbereich

Für die Geschäftsbeziehungen der InduServ GmbH (nachfolgend „Personalberatung“) und dem Kunden (nachfolgend „Kunde“) gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Abweichende Bedingungen des Kunden werden nicht anerkannt, es sei denn, die Personalberatung stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu. Die vorliegenden AGB regeln die grundsätzlichen Bestimmungen im Rahmen der Personalvermittlung und gelten auch für alle künftigen Geschäfte zwischen der Personalberatung und dem Kunden, ohne dass es einen erneuten Hinweis auf die AGB bedarf.

2. Leistungen

Die Personalberatung vermittelt hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis (nachfolgend „Kandidaten“) an den Kunden. Die Personalberatung stellt dem Kunden hierzu Exposés, Lebensläufe und/oder ähnliche Informationen über geeignete Kandidaten für ausgewählte Positionen zur Verfügung. Bevor dem Kunden die oben genannten Informationen zur Verfügung gestellt werden, trifft die Personalberatung eine Vorauswahl und prüft die grundsätzliche Eignung der Kandidaten. Auf Wunsch kann die Personalberatung dem Kunden weitere Informationen (z. B. Zeugnisse) über den Kandidaten zur Verfügung stellen. Bei weiterem Interesse erfolgt die persönliche Vorstellung des ausgewählten Kandidaten beim Kunden, sowie die weitere Beratung bis zum Abschluss des Prozesses.

3. Doppelbewerbungen

Hat sich ein von der Personalberatung bekannter Kandidat vor diesem Zeitpunkt unabhängig von deren Dienstleistungen beim Kunden beworben, ist dieser verpflichtet die Personalberatung unverzüglich nach Erhalt der Kandidatenunterlagen schriftlich zu unterrichten. In diesem Fall erbringt sie Personalberatung keine Leistung mehr hinsichtlich dieses Kandidaten.

4. Provision

Wird nach Vorlage des Personalprofils (auch ohne vorherige und ausdrückliche Bestellung) der Vermittlungsprozess in Gang gesetzt und wird zwischen dem von der Personalberatung vorgestellten Kandidaten und dem Kunden oder einem mit diesem rechtlichen Sinne des § 15 Aktiengesetz oder wirtschaftliche verbundenen Unternehmen ein Dienst- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen, wird unwiderleglich vermutet, dass dies initiativ durch die Aktivität von der Personalberatung geschah.

Bei Arbeitsaufnahme hat die Personalberatung gegenüber dem Kunden einen Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision in Höhe von 21 % des Bruttojahresgehaltes des vermittelten Kandidaten. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist jeweils zuzüglich zu zahlen.

Das Bruttojahresgehalt berechnet sich aus sämtlichen Vergütungsbestandteilen. Insbesondere zählen hierzu die erfolgsunabhängigen und/oder erfolgsabhängigen Bestandteile. Erfolgsunabhängige Gehaltszusagen, wie beispielsweise Einmalzahlungen, geldwerte Vorteile oder Zulagen werden mit ihrem steuerlichen Wert angesetzt. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie beispielsweise Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrer normalerweise zu erwartenden oder üblichen Werten angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt. Bei anderen Vertragsverhältnissen als Verträgen zur Festanstellung berechnet sich das Bruttojahresgehalt an Hand der normalerweise zu erwartenden oder üblichen Vergütung.

Wird innerhalb von 24 Monaten

- nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Kandidaten durch die Personalberatung oder
- im Falle der Vorstellung eines Kandidaten durch die Personalberatung oder
- nach einem durch die Personalberatung vermittelten Vorstellungstermin mit dem Kandidaten oder
- nach der sonstigen Herstellung eines Kontakts durch die Personalberatung

durch den Kunden mit dem Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderer Vertrag abgeschlossen, entsteht der Provisionsanspruch der Personalberatung gegenüber dem Kunden. Der Provisionsanspruch entsteht unabhängig davon, ob der Personalberatung eine schriftliche Aufforderung / Bestätigung zur Zusendung von Unterlagen, Vorstellung oder Herstellung eines Kontakts durch den Kunden vorlag.

Der Provisionsanspruch entsteht unabhängig davon, in welcher Position der durch die Personalberatung vorgestellte Kandidat beim Kunden eingestellt bzw. eingesetzt wird. Insbesondere entsteht der Provisionsanspruch der Personalberatung auch in dem Fall, wenn der Kandidat für eine andere Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die, für die Personalberatung den Kandidaten vorgestellt hat.

Der Provisionsanspruch entsteht ebenfalls, wenn der Kandidat innerhalb von 24 Monaten im Konzern des Kunden – beispielsweise bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter – eingestellt wird. Unerheblich ist dabei, ob der vorgestellte Kandidat für die ursprünglich vorgesehene Position oder eine andere Position eingestellt wird.

5. Zahlungsmodalitäten

Die Personalberatung rechnet – sofern nichts anderes zwischen der Personalberatung und dem Kunden vereinbart worden ist – über ihre erbrachten Leistungen ab, sobald der Kandidat die vorgesehene Tätigkeit beim Kunden aufgenommen hat.

Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die in den Rechnungen aufgeführten Vermittlungsprovisionen bzw. Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Der Kunde kommt spätestens nach Ablauf von 14 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug.

Die Aufrechnung kann vom Kunden nur mit Forderungen erfolgen, die die Personalberatung anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden ist.

6. Haftung

Alle Empfehlungen und Prognosen erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen.

Die Personalberatung übernimmt keine Haftung für die persönliche, körperliche, charakterliche und fachliche Eignung des auf Grund ihrer Vermittlung vom Kunden ausgewählten Stelleninhabers. Die Dienstleistung der Personalberatung für die Personalvermittlung entbindet den Kunden nicht von der Prüfung der Eignung des Kandidaten. Mit Abschluss des Arbeitsverhältnisses bzw. mit Arbeitsbeginn trägt der Kunde die alleinige Verantwortung für die getroffene Auswahl. Für vom Stelleninhaber abgegebene Erklärung oder von diesem begangenen oder diesem zuzurechnende Handlungen haftet die Personalberatung nicht.

7. Gewährleistung

Die Vermittlung der Arbeitnehmer erfolgt grundsätzlich unter Ausschluss jeglicher Gewährleistung. Die Personalberatung wird jedoch ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ausschließlich aus Gründen der Kulanz für den Fall, dass der Stelleninhaber innerhalb der geltenden arbeitsvertraglichen Probezeit aus dem Unternehmen des Kunden ausscheidet, versuchen, adäquaten Ersatz zu bieten. Für diese Vermittlung berechnet die Personalberatung 50 % der Vermittlungsprovision, welche für den ursprünglichen Stelleninhaber von dem Kunden bezahlt worden ist. Dies gilt nicht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit aus betrieblichen Gründen erfolgt ist.

8. Verschwiegenheit / Datenschutz

Der Personalberatung werden zur Durchführung dieser Personalvermittlung vom Kunden alle erforderlichen Auskünfte, die zur Stellenbesetzung notwendig sind, erteilt. Die Personalberatung wird diese Auskünfte vertraulich behandeln und nur im Rahmen des konkreten Personalvermittlungsauftrages verwenden. Nach Beendigung dieses Vertrages werden die jeweiligen Daten gelöscht.

Der Kunde verpflichtet sich, alle ihm im Rahmen der Personalvermittlung zugänglich gemachten Daten der Stellensuchenden nur zu dem Zweck zu verarbeiten oder zu benutzen, zu dem sie ihm befugtermaßen übermittelt worden sind. Nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit gibt der Kunde die erhaltenen Unterlagen zurück und löscht die ihm zugänglich gemachten personenbezogenen Daten der Stellensuchenden, soweit nicht gesetzliche Aufbewahrungsfristen entgegenstehen.

Die Parteien verpflichten sich, über alle ihnen während der Vertragsdauer bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Informationen, die von der anderen Partei ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden. Im Übrigen verpflichten sich die Parteien, im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Vertrages erlangte Unterlagen oder Daten oder sonstige nicht allgemein zugängliche Informationen Dritten gegenüber vertraulich zu behandeln. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die für jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe ersichtlich für keine Partei von Nachteil ist. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, sofern eine Partei gesetzlich zur Auskunft verpflichtet oder die Auskunft aus rechtlichen Gründen gegenüber Behörden oder zur Wahrung von Rechtsansprüchen gegenüber Gerichten erforderlich ist. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Vertrages fort.

Der Kunde verpflichtet sich gegenüber der Personalberatung alle personenbezogenen Daten, die ihm von der Personalberatung übermittelt werden ausschließlich für Zwecke der Durchführung dieses Vertrages zu verarbeiten und alle datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere DSGVO und BDSG neu, zu beachten. Der Kunde hat insbesondere personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung eine weitere Speicherung nicht mehr erfordert und keine anderweitigen gesetzlichen Verpflichtungen zur weiteren Speicherung bestehen. Möchte der Kunde die Daten zulässig für einen anderen Zweck verarbeiten, hat der Kunde nicht nur die betroffene Person, sondern auch die Personalberatung zu informieren. Weiter verpflichtet sich der Kunde alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu treffen.

9. Schlussbestimmungen

Die Personalberatung erklärt, vom Kandidaten die Erlaubnis zur Weitergabe personenbezogener Daten an den Kunden zu haben. Der Kunde erklärt, dass der die Personalberatung beauftragende Arbeitnehmer bevollmächtigt und zeichnungsberechtigt ist.

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollte eine der vorstehenden Regelungen unwirksam sein, bleibt hiervon die Wirksamkeit der übrigen Regelungen unberührt. Die Parteien werden in diesem Fall die unwirksame Regelung durch eine wirksame ersetzen.

10. Rechtswahl / Gerichtsstand

Auf die Rechtsbeziehung zwischen der Personalberatung und dem Kunden findet das deutsche Recht Anwendung.

Für alle vertraglichen und außervertraglichen Streitigkeiten ist ausschließlicher Gerichtsstand Duisburg.