

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Für Auftraggeber:

1. Auftrag / Präambel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Vertragsgegenstand primär die Vermittlung von qualifiziertem Personal an den Auftraggeber beinhaltet. Die nachfolgenden Vorschriften betreffen sohin die Vermittlung sowie vermittlungsnahen Beratungen. Es wird zwischen dem suchenden Unternehmer (im Folgenden "Auftraggeber") und dem Personalvermittler ein Personalvermittlungsvertrag abgeschlossen.

1.1 Leistungen / Pflichten der Personalvermittlung:

1.2 individuelle, vermittlungsrelevante Beratung

1.3 Unterstützung bei der Erstellung eines Profils und einer Stellenbeschreibung

1.4 Ausschreibung der Stelle

1.5 Suche geeigneter BewerberInnen und Unterstützung des/der AuftraggeberIn während des Vermittlungsprozesses

1.6 Leistungen / Pflichten des Auftraggebers:

1.7 aktive Mithilfe bei der Erstellung des Profils und der Stellenbeschreibung

1.8 wahrheitsgemäße Angaben zu firmenbezogenen Daten

1.9 Einhaltung von vereinbarten Terminen

1.10 umgehende schriftliche Mitteilung bei Vergabe der ausgeschriebenen Stelle

1.11 detaillierte Information über das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses

1.12 vertrauliche Behandlung von der jobagentur.tirol übermittelter Daten unter Ausschluss der Weitergabe an Dritte

2. Vorgehensweise/Durchführung

2.1. Soweit die Parteien im Einzelfall keine andere schriftliche Vereinbarung getroffen haben, gelten ausschließlich die nachstehend Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Sie gelten für alle Vermittlungs- und Beratungsverträge im Rahmen der Personalsuche und -auswahl. Hiervon abweichende Bedingungen des Auftraggebers gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

2.2. Die Details zum Aufgabenbereich und zum persönlichen und fachlichen Anforderungsprofil sowie das Gehalt und die Art der Beschäftigung müssen in Abstimmung mit dem Auftraggeber in Form einer besonderen Spezifikation erarbeitet werden.

2.1. Der Auftraggeber erkennt bei Vermittlungsaufträgen die ursächliche Such- und Vermittlungstätigkeit der Personalberatung an.

2.2. Sollten innerhalb von 12 Monaten nach Absenden eines Bewerberprofils durch die Personalvermittlung an den Auftraggeber Gespräche zwischen dem Bewerber und dem Auftraggeber



stattfinden, die zu einer Einstellung zwischen dem Auftraggeber und dem Bewerber führen, ist vom Auftraggeber ein Beratungshonorar nach Punkt 3 zu entrichten. Der Personalvermittler hat seinen Teil des Vertrages mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages erfüllt.

2.3. Hat sich ein durch die Personalvermittlung vorgestellter Kandidat bereits unabhängig von der Vorstellung durch die Personalberatung beim Auftraggeber beworben, ist der Auftraggeber verpflichtet, die Personalberatung unverzüglich nach Erhalt der Bewerbungsunterlagen zu unterrichten. In diesem Fall erbringt die Personalberatung keine weiteren Leistungen bezüglich dieses Bewerbers. Der Auftraggeber kann die Personalvermittlung jedoch anweisen, auch bezüglich dieses Kandidaten weiterzuarbeiten. Kommt es in diesem Fall zur Einstellung des Bewerbers, schuldet der Auftraggeber das Vermittlungshonorar gemäß Punkt 3 sowie die Kosten aus allen übrigen vereinbarten und erbrachten Leistungen ungeschmälert.

3. Vermittlungshonorar / Kosten

3.1. Der Anspruch der Personalberatung auf ein Vermittlungshonorar wird durch Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Bewerber und dem Auftraggeber begründet bzw. durch den Arbeitsantritt, falls der schriftliche Vertrag erst danach geschlossen wird. Dabei ist unerheblich, ob der Bewerber über die im Anforderungsprofil genannten Qualifikationen tatsächlich verfügt. Kündigt eine der beiden Parteien den Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt, so bleibt der Anspruch der Personalberatung auf das Vermittlungshonorar sowie die Erstattung der Kosten aus allen übrigen vereinbarten und erbrachten Leistungen dennoch bestehen.

3.2. Das Vermittlungshonorar beträgt 80% vom Bruttogehalt des vermittelten Bewerbers.

3.3 Die jobagentur.tirol erhält bei Auftragsvergabe eine Betreuungspauschale von € 280,- (zzgl. MWST.) pro Jahr (keine automatische Verlängerung) unabhängig von der Anzahl der Vermittlungen pro Jahr.

Das der Berechnung zugrunde liegende Bruttomonatsgehalt versteht sich unter Einschluss sämtlicher Zusatzleistungen, beispielsweise garantierte Provisionen, Boni, etc.

3.4. Die gesetzliche Mehrwertsteuer wird separat in Rechnung gestellt.

3.5.. Das Zahlungsziel für Rechnungen der Personalberatung ist sofort nach Rechnungslegung - rein netto Kasse. Die Höhe der entsprechenden Entgelte und deren Zahlungsweise ergeben sich aus dem schriftlichen Angebot oder der Rechnung selbst.

4. Gewährleistung/Haftung

4.1. Eine Gewährleistung das der Kandidat im Unternehmen des Auftraggebers verbleibt übernimmt die Personalvermittlung nicht.

Im Rahmen der Personalvermittlung wird auch keine Garantie oder Gewährleistung für eine erfolgreiche Vermittlung innerhalb der Vertragslaufzeit. Ebenso wird keine Haftung und Gewährleistung für Qualität und Güte der Arbeitsleistung des vermittelten Bewerbers übernommen.

4.2. Die Personalvermittlung kann nur sachgerechtes Vorgehen bei der Kandidatensuche und -auswahl gewährleisten. Eine Haftung der Personalberatung dafür, dass ein von ihr nach



sachgerechtem methodischen Vorgehen ausgewählter oder empfohlener Kandidat alle vom Kunden in ihn gesetzten Erwartung erfüllt oder bestimmte Ergebnisse erzielt, wird nicht übernommen.

4.3. Haftungsansprüche sind in der Höhe auf die Summe des Auftragswertes bzw. der erbrachten Teilleistungen begrenzt. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Schadensersatz besteht nicht, auch nicht für evtl. Folgeschäden, welche beim Auftraggeber oder bei dem Auftraggeber verpflichteten Dritten entstehen. Der jeweilige Vertragspartner hält die Personalberatung von Ansprüchen Dritter uneingeschränkt frei.

5. Datenschutz

5.1. Der Auftraggeber ist damit einverstanden, dass seine Daten von der Personalvermittlung im Rahmen der Vertragsbeziehung elektronisch verarbeitet und gespeichert werden. Die Daten werden nicht unbefugt an Dritte weitergegeben. Ausdrücklich als nicht unbefugt gilt die Übermittlung von Kundendaten an ein von der Personalvermittlung zum Zwecke der Vertragsabwicklung und Abrechnung beauftragtes Unternehmen. Der Auftraggeber wird darauf hingewiesen, dass bei der Übertragung von Daten im Internet für alle Teilnehmer nach derzeitigem Stand der Technik nicht völlig ausgeschlossen werden kann, dass sich Unbefugte während des Übermittlungsvorgangs Zugriff auf die übermittelten Daten verschaffen. Im Übrigen versichern der Auftraggeber und die Personalberatung die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum personenbezogenen Datenschutz.

5.2. Adressen von Bewerbern aus Individualvermittlungen, mit denen kein Vertragsverhältnis zustande kam, dürfen vom Auftraggeber nicht gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden. Kommt ein Vertragsverhältnis mit einem durch die Personalvermittlung nachgewiesenen Bewerber zustande, ist das vereinbarte Honorar für diese Leistung fällig, auch wenn die Anstellung in einem verbundenen Unternehmen des Auftraggebers und/oder zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet. Im Streitfall liegt die Beweislast beim Auftraggeber.

6. Anzeigepflicht

Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem von der Personalvermittlung angebotenen Bewerber innerhalb von 5 Tagen nach Vertragsunterzeichnung der Personalberatung schriftlich in Verbindung mit einer Kopie des Arbeitsvertrags anzuzeigen.

7. Kündigung

7.1. Ein Personalvermittlungsauftrag kann unter Einhaltung einer zwei monatigen Frist von beiden Vertragsparteien gekündigt werden. Kommt ein Arbeitsvertrag zwischen dem Auftraggeber und einem von der Personalvermittlung gestellten Bewerber nach Kündigung des Vermittlungsvertrages zustande, so wird das Vermittlungshonorar dennoch in voller Höhe fällig.

7.2. Sollte die Position durch den Auftraggeber selbst besetzt werden, ist das vereinbarte Honorar gemäß Punkt 3 sofort und ungeschmälert fällig.

8. Eingeschränkte Exklusivität

Über einen Zeitraum von Wochen (nach Auftragsbestätigung) verpflichtet sich der Auftraggeber, keinen weiteren Personalvermittler/berater zu engagieren, der in gleicher Angelegenheit tätig wird. Nach Ablauf der Frist ist eine Einschaltung weiterer Personalberater zulässig.



9. Vertraulichkeit

Die Personalvermittler verpflichtet sich, sämtliche ihr während der Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber bekannt gewordenen Informationen vertraulich zu behandeln. Dem Auftraggeber ist es nicht gestattet, ohne Zustimmung des Bewerbers, mit früheren oder dem momentanen Arbeitgeber des Bewerbers Kontakt aufzunehmen.

10. Schriftformerfordernis

Nebenabreden bedürfen der Schriftform; auch mündliche oder telefonische Zusagen müssen zu ihrer Wirksamkeit schriftlich bestätigt werden.

11. Gerichtsstand, Anwendbares Recht, Vertragssprache

Das Vertragsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und der Personalvermittler unterliegt österreichischem Recht. Gerichtsstand für Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit diesem Vertrag ist das Landesgericht Innsbruck. Dies gilt ausdrücklich auch für Streitigkeiten in Urkunden-, Wechsel- und Scheckverfahren. Ist der Kunde Kaufmann oder hat er in Österreich keinen allgemeinen Gerichtsstand, so wird als Gerichtsstand für alle etwaigen vermögensrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis das Landesgericht Innsbruck vereinbart.

12. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder der Allgemeinen Geschäftsbedingungen lückenhaft oder unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit des Vertrages und der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Es gilt dann eine solche Regelung als vereinbart, die in zulässiger Weise dem zum Ausdruck gekommenen Vertragswillen am nächsten kommt.

Für Arbeitnehmer:

Alle Arbeitsvermittlungen erfolgen unter Einhaltung der hierfür geltenden gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen. Vermittlungen auf Grundlage eines vorhandenen und gültigen Gesetzes sind für Arbeit Suchende kostenlos. Voraussetzung für eine direkte Kontaktaufnahme mit dem Bewerber ist die Einleitung des aktiven Vermittlungsprozesses durch den Abschluss eines Vermittlungsvertrags. Hierfür ist die Vorlage einer Kopie des Gesetzes erforderlich. Nach erfolgreicher Vermittlung wird das Original benötigt.

Ein Rechtsanspruch auf eine Vermittlung besteht nicht. Die Entscheidung darüber, welcher Bewerber wann zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, obliegt allein dem vermittelten Arbeitgeber.

Die Vermittlungstätigkeit kann eingestellt werden, sofern der Bewerber seiner Verpflichtung zur Wahrnehmung der Vorstellungstermine unbegründeter Maßen nicht nachkommt.

Ein Recht auf Rücksendung von Bewerbungsunterlagen besteht nur, wenn den Unterlagen bei Einsendung ein ausreichend frankierter Rückumschlag beigefügt ist. Bis zu sechs Monaten ab dem Tag der Einreichung können die Unterlagen nach Terminvereinbarung persönlich abgeholt werden. Nach Ablauf dieser Frist werden die Unterlagen vernichtet.

