

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

zur Durchführung von Personalberatungsprojekten der G&G Personalberatung (Stand 04/2015)

§ 1 Präambel

Für die Geschäftsbeziehungen der G&G Personalberatung, Josef-Reiert-Straße 4, 69190 Walldorf (nachfolgend „Personalberatung“) und einem beauftragenden Unternehmen (nachfolgend „Auftraggeber“) gelten die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Anderslautende Vereinbarungen und Regelungen als in den vorliegenden AGB abgebildet, bedürfen ausdrücklich der Schriftform. Die vorliegenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen der Personalberatung und dem Auftraggeber, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

Als Mitglied im BDU halten wir uns an diese Berufsgrundsätze: www.bdu.de/berufsgrundsaeetze.

§ 2 Leistungen der Personalberatung

Die Personalberatung unterstützt im Rahmen ihres angebotenen Dienstleistungsspektrums im alleinigen Interesse und Auftrag ihrer Auftraggeber diese bei ihrer Suche nach qualifiziertem Personal wie Führungs- und Fachkräften (m/w) sowie Spezialisten (m/w) zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis (nachfolgend „Kandidaten“). Die Personalberatung stellt dem Auftraggeber hierzu Kandidatenprofile über geeignete Kandidaten für ausgewählte Positionen zur Verfügung. Bevor dem Auftraggeber die o.g. Informationen zukommen, trifft die Personalberatung eine Vorauswahl und prüft die grundsätzliche Eignung der Kandidaten. Auf Wunsch und gesonderte Vereinbarung führt die Personalberatung Assessment-Center durch. Während der Durchführung eines Personalberatungsprojektes werden die Auftraggeber regelmäßig über den aktuellen Projektstand informiert.

Bei der Durchführung von Personalsuchaufträgen geht die Personalberatung davon aus, dass ihr ein Alleinauftrag erteilt wurde.

§ 3 Leistungen bzw. Pflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber stellt sicher, dass der Personalberatung alle für die Erbringung der vereinbarten Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
- (2) Die dem Auftraggeber von der Personalberatung überlassenen Unterlagen und Informationen zu Kandidaten sind ausschließlich für den jeweiligen Auftraggeber bestimmt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt ohne Abstimmung mit der Personalberatung, die Unterlagen und Informationen – weder im Original noch in Kopie – an Dritte weiterzugeben.
- (3) Der Auftraggeber hat die Personalberatung nach Vertragsschluss schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass mit dem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag geschlossen worden ist. Weiterhin ist die Personalberatung über die Einzelheiten des Vertrages und insbesondere das vereinbarte Bruttogehalt i.S.d. § 4 Abs. 2 der AGB schriftlich in Kenntnis zu setzen.
- (4) Die abschließende Prüfung der Eignung des Kandidaten insbesondere die Prüfung von Referenzen, Zeugnissen und anderen Qualifikationen obliegt dem Auftraggeber.

§ 4 Honorar

- (1) Für Personalbeschaffungsaufträge berechnen wir ein nicht rückzahlbares Honorar auf der Grundlage eines festen Prozentsatzes des jährlichen Bruttogehaltes des Kandidaten.
 - a. Schließt der Auftraggeber mit einem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten einen Vertrag zur FestEinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis ab, beträgt das Honorar 30 % (dreißig Prozent) des im Vertrag mit dem vorgeschlagenen Kandidaten vereinbarten jährlichen Bruttogehalts, sofern vorab keine individuelle Honorarregelung vereinbart wurde (siehe Definition Einkommen Abs. 2).
 - b. Bei Auftragserteilung ist eine Projektpauschale i.H.v. € 6.000,- je zu besetzender Position fällig, insofern keine gesonderte Honorarvereinbarung schriftlich getroffen wurde.
- (2) Das jährliche Bruttogehalt 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 Geschäftspläne, werden mit ihrem normalerweise zu erwartenden oder üblichen Wert angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt. Das Firmenfahrzeug wird mit einer Pauschale i.H.v. € 4.000,- zu dem garantierten Bruttojahreseinkommen angesetzt. Bei anderen Vertragsverhältnissen als Verträgen zur Festanstellung berechnet sich das Bruttogehalt an Hand der zu erwartenden oder üblichen Vergütung.
- (3) Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, in welcher Position der durch die Personalberatung vorgestellte Kandidat beim Auftraggeber eingestellt bzw. eingesetzt wird. Insbesondere entsteht der Honoraranspruch der Personalberatung auch dann, wenn der Kandidat in einer anderen Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die, für die die Personalberatung den Kandidaten vorgestellt hat.

§ 5 Abrechnung, Fälligkeit, Verzug

(1) Die Personalberatung rechnet – sofern keine andere Regelung zwischen der Personalberatung und dem Auftraggeber vereinbart worden ist – das Honorar über ihre erbrachten Leistungen unter Verrechnung der bezahlten Projektpauschale je erteilten Suchauftrag ab, sobald zwischen dem Auftraggeber und dem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderes Vertragsverhältnis abgeschlossen worden ist.

(2) Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die in den Rechnungen aufgeführten Honorare bzw. Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Der Auftraggeber kommt spätestens nach Ablauf von 30 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug.

§ 6 Nachbesserung

Kündigt ein von der Personalberatung für eine Festeinstellung bzw. für ein anderes Vertragsverhältnis beim Auftraggeber vorgestellter und von diesem eingestellter Kandidat innerhalb der Probezeit (längstens sechs Monate), wird die Personalberatung sich bemühen zeitnah ohne weiteres Honorar einen Ersatz zu finden. Die Personalberatung verpflichtet sich, die Ersatzbemühungen auch vorzunehmen, wenn der vermittelte Kandidat das Arbeitsverhältnis nicht antreten sollte.

§ 7 Datenschutz

Die Personalberatung verpflichtet sich gegenüber dem Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen. Ebenso ist der Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen über die Personalberatung verpflichtet.

§ 8 Schlussbestimmungen

(1) Auf Verträge zwischen der Personalberatung und dem Auftraggeber findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

(2) Sofern es sich bei dem Auftraggeber um einen Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder um ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen handelt, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus Vertragsverhältnissen zwischen dem Auftraggeber und der Personalberatung der Sitz der Personalberatung.

(3) Der Vertrag bleibt auch bei rechtlicher Unwirksamkeit einzelner Punkte in seinen übrigen Teilen verbindlich. Anstelle der unwirksamen Punkte treten, soweit vorhanden, die gesetzlichen Vorschriften. Insofern dies für eine Vertragspartei eine unzumutbare Härte darstellen würde, wird der Vertrag jedoch im Ganzen unwirksam.