

Allgemeine Geschäftsbedingungen Zusammenarbeit zwischen der ROTZINGER Group und Personalvermittlern der Feststellenvermittlung

1. Anwendungs- und Geltungsbereich

Die nachfolgenden "AGB ROTZINGER Group" regeln sämtliche Personalvermittlungsgeschäfte zwischen der ROTZINGER Group und Personalvermittlern. Die AGB ROTZINGER Group haben Vorrang vor den eventuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers und gelten auch dann, wenn ein Vertragsverhältnis zwischen einem Personalvermittler und ROTZINGER Group ohne Beachtung der Formvorschriften gemäß Ziff. 2 zustande kommt. Die Einreichung eines Kandidatendossiers durch den Personalvermittler stellt eine vollumfängliche Akzeptanz der AGB ROTZINGER Group dar.

Abweichende oder ergänzende Vereinbarungen zu den AGB ROTZINGER Group bedürfen einer schriftlichen oder per E-Mail geschlossenen Vereinbarung sowie einer schriftlichen oder per E-Mail erteilten Genehmigung, unabhängig von der individuellen Natur oder der teilweisen oder vollständigen Übernahme von Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers.

Die AGB ROTZINGER Group gelten fortlaufend für alle zukünftigen Personalvermittlungsgeschäfte zwischen dem Personalvermittler und der ROTZINGER Group, selbst wenn die AGB ROTZINGER Group zu einem späteren Zeitpunkt erneut vorgelegt werden.

2. Zustandekommen und Beendigung des Personalvermittlungsgeschäfts

Jede Vereinbarung bedarf einer schriftlichen oder per E-Mail geschlossenen Vereinbarung sowie einer schriftlichen oder per E-Mail erteilten Genehmigung, um gültig zu sein. Spontane Zusendungen für nicht ausgeschriebene Stellen begründen weder ein Vertragsverhältnis noch einen Honoraranspruch des Personalvermittlers.

Jedes Personalvermittlungsgeschäft ist einzelfallbezogen und begründet kein exklusives Vermittlungsrecht des Personalvermittlers. Weder die erfolgreiche noch die nicht erfolgreiche Vermittlung von Personal begründet einen neuen Vermittlungsauftrag bezüglich der ursprünglichen oder anderer Vakanzen. Das Personalvermittlungsgeschäft kann von beiden Parteien jederzeit und ohne Angabe von Gründen beendet werden.

3. Leistungsumfang des Personalvermittlers

Der Personalvermittler hat aktiv den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen der ROTZINGER Group und dem vorgestellten Kandidaten zu fördern. Dies beinhaltet die sorgfältige Prüfung der Eignung und Motivation des Kandidaten sowie die Vorstellung durch ein vollständiges Kandidatendossier. Der Personalvermittler ist verpflichtet, die ROTZINGER Group über alle relevanten Informationen in Bezug auf den Kandidaten zu informieren.

Der Personalvermittler ist sodann verpflichtet, ROTZINGER GROUP von sich aus über sämtliche den Kandidaten betreffende Informationen in Kenntnis zu setzen, die Einfluss auf einen allfälligen Arbeitsvertrag haben könnten (Informationspflicht)

4. Erfolgshonorar

Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zwischen der ROTZINGER Group und dem durch den Personalvermittler für die ausgeschriebene Stelle rekrutierten Kandidaten steht dem Personalvermittler ein Honorar zu. Vorbehaltlich der Bestimmungen gemäss Ziff. 5 und 6 hiernach gilt für die Höhe des Honorars das Folgende:

Das Honorar berechnet sich aus einem Prozentsatz des mit dem Kandidaten vertraglich vereinbarten Bruttojahresgehalts inkl. eines allfälligen 13. Monatslohnes (nachfolgend „Bruttojahresgehalt“). Nicht zum massgebenden Bruttojahresgehalt zählen Erfolgsbeteiligungen, Provisionen, Boni aller Art, Spesenvergütungen sowie sonstige arbeitgeberseitige Leistungen und Zuwendungen aller Art. Es gelten die folgenden Honoraransätze (zzgl. MwSt.):

Bruttojahresgehalt	Honorar
bis CHF 80'000	10 %
CHF 80'001 bis CHF 100'000	12 %
CHF 100'001 bis CHF 120'000	14 %
CHF 120'001 bis CHF 140'000	16 %
ab CHF 140'001	17 %

Bei einem Teilzeitpensum ist der effektive Bruttojahreslohn massgebend. Für die Berechnung des Honorars erfolgt keine Hochrechnung des Bruttojahresgehalts auf 100 Stellenprozente.

Das Honorar wird fällig, innert 30 Tagen nach Vertragsunterschrift und Rechnungsstellung des Personalvermittlers.

Das Honorar deckt sämtliche Leistungen und Auslagen des Personalvermittlers ab; weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

5. Reduktion / Rückerstattung des Honorars

Das Honorar gemäss Ziff. 4 hiervor ist in folgenden Fällen zu reduzieren bzw. durch den Personalvermittler zurückzuzahlen.

- Bei Nichtantritt der Stelle durch den Arbeitnehmer: Entfall des Honoraranspruches
- Bei einer Beendigung des Arbeitsvertrages innerhalb der Probezeit:
 - o 1. Monat 70%
 - o 2. Monat 30%
 - o 3. Monat 30%
- Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses innert 12 Monaten ab Stellenantritt aus Gründen, die dem Personalvermittler bekannt waren oder bei pflichtgemässer Vertragserfüllung hätten bekannt sein müssen, der ROTZINGER GROUP unter Verletzung der Informationspflicht gemäss Ziff. 3 hiervor aber nicht bekannt gegeben wurden: Rückerstattung von 100 % des Honorars.

Der Anspruch auf Reduktion/Rückerstattung des Honorars besteht unabhängig davon, ob die Beendigung durch die ROTZINGER Group oder den Kandidaten veranlasst wurde. Der Anspruch auf Reduktion/Rückerstattung des Honorars besteht jedoch ausnahmsweise nicht, wenn die ROTZINGER Group das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, beendet (abschliessend: Stellenabbau und Reorganisation)

Die Rückerstattung durch den Personalvermittler hat nach erfolgter Rechnungstellung durch die ROTZINGER Group mit einer Zahlungsfrist von 30 Tagen ab Rechnungsdatum zu erfolgen.

6. Ausschluss des Honoraranspruches

Der Honoraranspruch des Personalvermittlers ist trotz erfolgtem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten namentlich in folgenden Fällen ausgeschlossen:

- Der Personalvermittler präsentiert einen Kandidaten, welcher sich innert der letzten 12 Monate bereits anderweitig bei der ROTZINGER Group beworben hat.
- Ein durch den Personalvermittler präsentierter Kandidat bewirbt sich später anderweitig auf eine andere Stelle.

7. Abwerbeverbot und Konventionalstrafe

Der Personalvermittler darf die durch ihn an die ROTZINGER Group vermittelten, in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit ROTZINGER Group stehenden Kandidaten innerhalb von 24 Monaten seit Stellenantritt nicht kontaktieren, um diese für eine andere Tätigkeit abzuwerben. Das Verbot umfasst Ansprachen und Kontaktaufnahmen jeglicher Art.

Im Falle einer Verletzung des vorgenannten Abwerbverbotes schuldet der Personalvermittler der ROTZINGER Group unabhängig vom Erfolg des Kontaktes eine Konventionalstrafe in Höhe von 50% des Bruttojahresgehalts des Kandidaten. Die Zahlung der Konventionalstrafe entbindet den Personalvermittler nicht von der Einhaltung des Abwerbverbotes

8. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Schweizerisches Recht ist auf das Vertragsverhältnis anwendbar, und der Gerichtsstand für alle Streitigkeiten zwischen dem Personalvermittler und der ROTZINGER Group ist Kaiseraugst.

9. Inkrafttreten

Die AGB ROTZINGER Group treten ab **DD.MM.YYYY** in der vorliegenden Version in Kraft. Der Personalvermittler bestätigt die Kenntnisnahme und Zustimmung zu diesen AGB durch seine Unterschrift.

Ort, Datum

Ort, Datum

ROTZINGER Group

Personaldienstleister