

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Claudia Wickert Personalberatung

§ 1 Geltungsbereich

Für die Geschäftsbeziehungen zwischen der Claudia Wickert Personalberatung (nachfolgend „Personalberatung“) und dem Auftraggeber gelten die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende Bedingungen des Auftraggebers gelten nur dann, wenn die Personalberatung ihnen ausdrücklich schriftlich zustimmt. Die nachfolgenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen dem Auftraggeber und der Personalberatung, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

§ 2 Leistungen der Personalberatung

Die Personalberatung vermittelt hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis (nachfolgend „Kandidaten/Kandidatinnen“) im deutschen Raum an den Auftraggeber. Auf Basis der mit dem Auftraggeber abgestimmten Anforderungs- und Aufgabenprofile der jeweiligen Position führt die Personalberatung eine umfangreiche Beratungsleistung und das Recruiting durch. Das beinhaltet insbesondere ein qualifiziertes Auswahlverfahren sowie eine Analyse und Bewertung der fachlichen und persönlichen Qualifikation geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen. Hierzu führt die Personalberatung persönliche Erstgespräche, mindestens aber Telefoninterviews und stellt dem Auftraggeber hierzu geeignete Unterlagen wie Exposees, Lebensläufe und/oder ähnliche Informationen zur Verfügung. Auf Wunsch des Auftraggebers koordiniert die Personalberatung die Vorstellungstermine und bietet ihre Teilnahme an den Gesprächen an.

§ 3 Pflichten und Leistungen des Auftraggebers

1. Der Auftraggeber stellt sicher, dass der Personalberatung alle für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
2. Die dem Auftraggeber von der Personalberatung überlassenen Unterlagen und Informationen zu Kandidaten/innen sind ausschließlich für den Auftraggeber bestimmt. Er ist nicht berechtigt, die Unterlagen und Informationen über die Kandidaten/innen im Original oder in Kopie an Dritte weiterzugeben. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die ihm überlassenen Unterlagen vertraulich entsprechend den gesetzlichen Vorschriften nach DSGVO vom 25.05.2018 zu behandeln. Ohne vorherige Zustimmung des Kandidaten/der Kandidatin wird der Auftraggeber keinen Kontakt zum derzeitigen oder früheren Arbeitgeber aufnehmen.
3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, der Personalberatung unverzüglich, spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsschluss schriftlich darüber zu informieren, dass mit dem/der von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin ein Vertrag zustande gekommen ist. Der Auftraggeber hat schriftlich Auskunft über die Einzelheiten des Vertrages und insbesondere das vereinbarte Bruttogehalt im Sinne des § 4 Abs. 2 zu erteilen. Auf Verlangen ist eine Kopie des abgeschlossenen Vertrages zur Verfügung zu stellen.
4. Die abschließende Prüfung der Eignung des/der Kandidaten/Kandidatin, insbesondere die Prüfung von Referenzen, Zeugnissen und anderen Qualifikationen, obliegt dem Auftraggeber.

§ 4 Honorar

1. Schließt der Auftraggeber mit einem/einer von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin einen Vertrag zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis ab, beträgt das Honorar, wenn keine gesonderte Honorarvereinbarung zwischen dem Auftraggeber und der Personalberatung getroffen wurde, 25 % des mit dem/der Kandidaten/Kandidatin vereinbarten jährlichen Bruttogehalts. Das Honorar versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
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 Gewinnanteile, werden mit ihrem normalerweise zu erwartenden oder üblichen Wert angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt. Bei anderen Vertragsverhältnissen als Verträgen zur Festanstellung berechnet sich das Bruttogehalt anhand der normalerweise zu erwartenden oder üblichen Vergütung.

3. Wird innerhalb von 12 Monaten nach Übermittlung eines Vorschlags oder der Vorstellung durch den Auftraggeber mit dem/der Kandidaten/Kandidatin ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderer Vertrag abgeschlossen, entsteht der Honoraranspruch der Personalberatung gegenüber dem Auftraggeber.

4. Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, in welcher Position der/die durch die Personalberatung vorgestellte Kandidat/Kandidatin beim Auftraggeber eingestellt bzw. eingesetzt wird. Insbesondere entsteht der Honoraranspruch auch in dem Fall, wenn der/die Kandidat/Kandidatin für eine andere Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die, für die die Personalberatung ihn/sie vorgestellt hat.

5. Der Honoraranspruch entsteht ebenfalls, wenn der/die Kandidat/Kandidatin innerhalb von 12 Monaten im Konzern des Auftraggebers oder einem mit dem Auftraggeber verbundenen Unternehmen eingestellt bzw. eingesetzt wird. Unerheblich ist dabei, ob der/die vorgestellte Kandidat/Kandidatin für die ursprünglich vorgesehene Position oder eine andere Position eingestellt wird.

§ 5 Abrechnung, Fälligkeit

1. Das vereinbarte Honorar wird fällig, sobald zwischen dem Auftraggeber und dem/der von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderes Vertragsverhältnis abgeschlossen worden ist. Personalberatung rechnet ihre Leistungen ab, sobald ihr die Informationen zur Berechnung des Honorars (§ 3 Abs. 3) vorliegen.

2. Der Auftraggeber kommt spätestens nach Ablauf von 14 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug. Der Auftraggeber kommt außerdem mit der Zahlung des Honorars auch ohne Erhalt einer Rechnung in Verzug, wenn er nicht innerhalb von 14 Tagen nach schriftlicher Aufforderung durch die Personalberatung Auskunft über die Höhe des vereinbarten Jahresgehalts erteilt hat.

§ 6 Ersatzbemühungen

Im Falle einer Kündigung des/der eingestellten Kandidaten/Kandidatin durch den Auftraggeber innerhalb der Probezeit (maximal 6 Monate) oder bei Nichtantritt des Vertragsverhältnisses wird die Personalberatung sich bemühen, einen Ersatz zu finden. Hierfür steht der Personalberatung kein erneutes Honorar zu, jedoch hat der Auftraggeber etwaige Auslagen und Kosten zum Beispiel für Anzeigenschaltung zu erstatten.

§ 7 Datenschutz, Verschwiegenheit

Die Parteien verpflichten sich gegenseitig zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen. Besondere sind mit Abschluss des Auftrags sämtliche nicht benötigte Informationen und Unterlagen zu löschen bzw. zurückzugeben.

§ 8 Haftung

Personalberatung schließt jede Haftung für Schäden des Auftraggebers aus. Von dieser Haftungsbeschränkung ausgenommen sind sowohl die Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, wenn diese Schäden auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung seitens Personalberatung oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen, als auch die Haftung für sonstige Schäden, wenn diese auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung seitens Personalberatung oder einer vorsätzlich oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen

Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen. Personalberatung übernimmt keine Garantie für die Eignung der vermittelten Kandidaten/Kandidatinnen. Dies gilt insbesondere für die Prüfung von Referenzen und Qualifikationen, die dem Auftraggeber gemäß § 3 Abs. 4 liegt.

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Auf diesen Vertrag findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.
2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und der Personalberatung ist Bielefeld.