

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Auftrag

Die improv CONSULTING OG (im Folgenden „Personalberatung“) berät ihre Kunden bei der Suche und Auswahl für die Besetzung von Mitarbeitern des führenden und mittleren Managements sowie des Fachpersonals. Es wird zwischen den suchenden Unternehmen (im Folgenden "Auftraggeber") und der Personalberatung ein Vermittlungsvertrag abgeschlossen, der auch bei ausschließlich mündlicher Auftragserteilung Gültigkeit hat.

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 Personalberatung 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 eine Beratungsgebühr nach Punkt 3 zu entrichten. Die Personalberatung hat ihren Teil des Vertrages mit dem Zeitpunkt der Einstellung des Bewerbers erfüllt.
- 2.3. Hat sich ein durch die Personalberatung 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 Personalberatung 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 Honorar für die erfolgreiche Vermittlung eines Mitarbeiters beläuft sich auf 20 – 25% des ersten Jahresbruttoeinkommens. Das der Berechnung zugrunde liegende Jahresbruttoeinkommen versteht sich unter Einschluss sämtlicher Zusatzleistungen, beispielsweise garantierte Provisionen, Boni, etc.
- 3.3. Die gesetzliche Mehrwertsteuer wird separat in Rechnung gestellt.
- 3.4. 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.
- 3.5. Kosten, die Bewerbern im Zusammenhang mit Vorstellungsgesprächen beim Auftraggeber entstehen, sind auf Verlangen des Bewerbers vom Auftraggeber zu erstatten (Berechnungsgrundlage: Bahnfahrkarte 2. Klasse).
- 3.6. Entstandene Kosten für Reisen von Mitarbeitern der Personalberatung, die auf Wunsch des Auftraggebers vorgenommen werden, sind vom Auftraggeber zu tragen (Berechnungsgrundlage: Bahnfahrkarte 2. Klasse / Flugticket Economy Class).

4. Gewährleistung / Haftung

- 4.1. Eine Gewährleistung das der Kandidat im Unternehmen des Auftraggebers verbleibt übernimmt die Personalberatung nicht. Sollte es jedoch zu einer Neubesetzung in den ersten 3 Monaten nach Arbeitsbeginn kommen, wird für die neuerliche Suche nur ein Monatsgehalt verrechnet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die neuerliche Suche nur mit exakt dem selben Anforderungsprofil, dem gleichen Gehalt und Einsatzzweck durchgeführt wird.
- 4.2. Die Personalberatung 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 Personalberatung 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 Personalberatung 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 Personalberatung 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 Streitfalle liegt die Beweislast beim Auftraggeber.

6. Anzeigepflicht

Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem von der Personalberatung 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 Personalberatung 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 acht Wochen (nach Auftragsbestätigung) verpflichtet sich der Auftraggeber, keinen weiteren Personalberater zu engagieren, der in gleicher Angelegenheit tätig wird. Nach Ablauf der Frist ist eine Einschaltung weiterer Personalberater zulässig.

9. Vertraulichkeit

Die Personalberatung 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 Personalberatung unterliegt österreichischem Recht. Gerichtsstand für Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit diesem Vertrag ist das Landesgericht Salzburg. 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 Salzburg vereinbart. Bei sprachlichen Unklarheiten in Bezug auf Übersetzungen der Homepage und der AGB's oder bei sonstigen Zweifelsfällen und Auslegungsproblemen gilt die deutsche Textfassung als letztverbindlich.

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.