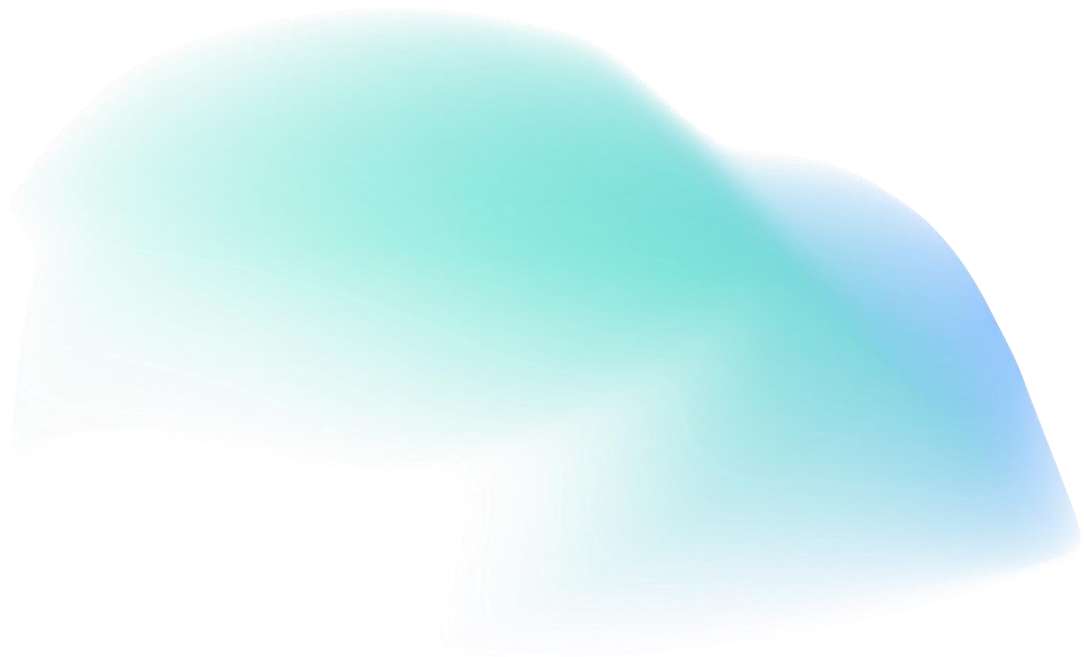


Klassifizierung: Öffentlich

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Personalvermittlung (AGB-P)



Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	3
2	Parteien	3
3	Leistungsumfang und Pflichten des Personaldienstleisters	3
4	Sorgfaltspflicht	4
5	Ansprechpartner	4
6	Vermittlungsgebühr/Konditionen	4
7	Spesen	6
8	Rückzahlungen / Erfolgsgarantie	6
9	Ausschluss einer Vermittlungsgebühr	7
10	Geheimhaltung und Datenschutz	7
11	Abwerbeverbot	8
12	Haftung	8
13	Schlussbestimmungen	8
	13.1 Vollständige Abrede	8
	13.2 Zustimmungserklärung	8
	13.3 Salvatorische Klausel	9
	13.4 Abtretbarkeit	9
	13.5 Gerichtsstand und anwendbares Recht	9

1 Geltungsbereich

Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für sämtliche Personalvermittlungsgeschäfte zwischen dem Personaldienstleister und den einzelnen Gruppengesellschaften der Aveniq-Gruppe (bestehend aus Aveniq AG, Comicro AG, Aveniq ERPsourcing AG). Mit dem Einreichen von Kandidaten*innen-Dossiers über das Bewerbermanagementtool durch den Personaldienstleister an die Aveniq gelten diese AGB als vom Personaldienstleister vollumfänglich angenommen. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters, auch früher vereinbarte, sind hiermit ausdrücklich wegbedungen. Die jeweils aktuelle und verbindliche Fassung der AGB wird auf dem Internet unter www.aveniq.ch publiziert. Eine Hardcopy kann auf Anfrage bezogen werden. Diese AGB gelten nicht für die Personalvermittlung auf Mandatsbasis. Solche Mandate bilden bei Aveniq die Ausnahme und unterliegen einem separaten Vertrag.

2 Parteien

Parteien des jeweiligen Vermittlungsvertrags sind der Personaldienstleister und diejenige Aveniq Gruppengesellschaft, für welche eine Vakanz zu besetzen ist. Die zuständige Ansprechperson (siehe dazu 5) teilt dem Personaldienstleister die nötigen Angaben auf Anfrage mit, spätestens für die Rechnungsstellung.

3 Leistungsumfang und Pflichten des Personaldienstleisters

Die Leistungen des Personaldienstleisters umfassen sämtliche Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Personalvermittlung stehen, somit der Selektion und Rekrutierung von Führungs- und Fachpersonal für Dauerstellen auf Erfolgsbasis. Der Personaldienstleister hat die*den vorgeschlagene*n Kandidaten*in, welche*r für eine Vakanz empfohlen wird, mindestens einmal in einem persönlichen Gespräch auf Eignung geprüft, bevor das komplette Dossier (Beschreibung des Kandidaten inkl. Salärangabe, Kopie des vom Kandidaten verfassten Lebenslaufs, Foto, alle/sämtliche Zeugnisse, Diplome und weitere für die Bewerbung wichtige Unterlagen) an die Aveniq gesendet wird.

Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie spezielle Suchaufträge, inserieren in Print oder Online-Medien, erweitere Selektionsmittel wie Assessments, Persönlichkeitsanalysen und Gutachten, anfallende Spesen wie Reisespesen sowie Einholen von Arbeitsbewilligungen etc. werden von der Aveniq nur unter der Voraussetzung einer separaten Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und Aveniq vergütet.

Der Personaldienstleister gewährleistet, dass er über folgende Bewilligungen verfügt:

- eine gültige Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) für Arbeitsvermittlung;

und für Vermittlungen ins oder aus dem Ausland

- eine gültige Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)

Die Personalvermittlung erfolgt auf Basis von Erfolgshonoraren und verleiht dem Personaldienstleister kein exklusives Vermittlungsrecht. Aveniq steht es zu, in Bezug auf die betreffende Stelle selbständig tätig zu werden und andere Personaldienstleister beizuziehen.

Solange ein durch den Personaldienstleister vermitteltler Kandidat mit der Aveniq in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, verpflichtet sich der Personaldienstleister diesen nicht erneut direkt anzusprechen, um ihn abzuwerben und ihm eine andere Stelle zu offerieren.

Die Aveniq behält sich ausdrücklich das Recht vor, im Falle von Verletzungen der vorliegenden Bedingungen, entschädigungslos und ohne weitere Begründung auf die Zusammenarbeit mit dem Personaldienstleister zu verzichten.

4 Sorgfaltspflicht

Der Personaldienstleister verpflichtet sich bei der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts gemäss diesen AGB - unter Beachtung allfälliger von der Aveniq erteilten Instruktionen sowie gesetzlichen Vorgaben - grösste Sorgfalt anzuwenden und professionelle Qualitätsarbeit zu leisten sowie anwendbare Berufsregeln einzuhalten. Ferner verpflichtet sich der Personaldienstleister nur erfahrene, bestens qualifizierte Personen mit der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts zu betrauen.

5 Ansprechpartner

Ansprechpartner*innen bezüglich der Vermittlung eines Kandidaten: Primärer Ansprechpartner für den Personaldienstleister sowohl telefonisch wie auch schriftlich ist die HR-Fachperson, die im Stelleninserat der Aveniq namentlich aufgeführt wird. Der Personaldienstleister stellt das Bewerbungsdossier mittels Online-Tool unter Verwendung des Rekruter-Logins (Registrierung via HR-Fachperson) der Aveniq zur Verfügung. Die verantwortliche HR-Fachperson wird die Prüfung vornehmen und wieder mit dem Personaldienstleister in Kontakt treten. Der direkte Kontakt zu den Fachverantwortlichen darf nur dann gesucht werden, wenn diese Person explizit im Inserat als Auskunftsperson erwähnt ist.

6 Vermittlungsgebühr/Konditionen

Die Vermittlungsgebühr errechnet sich als Prozentsatz des Bruttojahressalärs (Fixum), das zwischen der Aveniq und dem vom Personaldienstleister vermittelten Kandidaten im entsprechenden Arbeitsvertrag vereinbart wird. Dabei unterscheidet die Aveniq zwischen IT- & SAP-Profilen und Corporate Profilen:

IT- & SAP-Profil
Consultants
Sales
Engineers
Supporter
Inhouse IT
Product Manager
Bid Manager
Key Account Manager

Corporate Profile
Human Resources
Marketing & Communication
Welcome Desk
Finance & Controlling
Assistant
Legal
Facility Management
Backoffice

Allfällige Unklarheiten bezüglich der Klassifizierung der Profile, müssen vor Einreichung des Kandidaten-Dossiers mit der zuständigen HR-Fachperson geklärt werden.

Die Vermittlungsgebühr wird wie folgt berechnet:

IT- & SAP-Profil

Brutt Jahressalär (Fixum)	Vermittlungsgebühr
bis CHF 100'000	15 %
bis CHF 150'000	18 %
bis CHF 200'000	22 %

Corporate Profile

Brutt Jahressalär (Fixum)	Vermittlungsgebühr
bis CHF 80'000	10 %
CHF 80'000 – 100'000	12 %
CHF 100'000 – 130'000	15 %
CHF 130'000 – 150'000	17 %
CHF 150'000 – 180'000	19 %
CHF 180'000 – 200'000	20 %

Einmalige Zahlungen im Zusammenhang mit dem Stellenantritt wie Eintrittsboni, Transferzahlungen, Zahlungen an Pensionskassen, Umzugsentschädigungen usw. gelten nicht als Bestandteil des fixen Bruttojahressalärs (fix). Ebenso nicht Bestandteil des Bruttojahressalärs (fix) sind variable Salärkomponenten sowie allfällige Boni, Car Allowance, Vergütung von Generalabonnement, Spesenvergütungen, Essensentschädigungen usw. Die vereinbarte Vermittlungsgebühr versteht sich immer ohne Schweizer Mehrwertsteuer. Die Bezahlung aller anderen Steuern sowie weiterer Aufwendungen oder Gebühren obliegen dem Personaldienstleister.

Bei einem Teilzeitpensum von 80% oder weniger, bemisst sich die Vermittlungsgebühr am entsprechenden Teilzeit-Salär.

Die Vermittlungsgebühr wird mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem vermittelten Kandidaten und der Aveniq mit einer Zahlungsfrist von 30 Tagen ab Erhalt der Rechnung des Personaldienstleisters durch die Aveniq zur Zahlung fällig.

Die Aveniq schuldet dem Personaldienstleister eine Vermittlungsgebühr nur dann, wenn ein Arbeitsvertrag innerhalb von sechs Monaten nach der Einreichung des Dossiers zustande kommt. Dies gilt allerdings auch, wenn innert dieser Frist nach einem zunächst erfolglosen Vermittlungsversuch doch noch ein Arbeitsvertrag zustande kommt.

7 Spesen

Sämtliche Spesen sind in der Vermittlungsgebühr enthalten. Sollte hiervon ausnahmsweise abgewichen werden, so muss dies im Einzelfall vorgängig schriftlich vereinbart werden (siehe unter Punkt 2).

8 Rückzahlungen / Erfolgsgarantie

Eine Rückzahlung der Vermittlungsgebühr vom Personaldienstleister an die Aveniq erfolgt in den folgenden Fällen:

- Vermittelter Kandidat tritt die Stelle nicht an: Rückerstattung durch den Personaldienstleister von 100% der Vermittlungsgebühr innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Rückerstattungsanzeige der Aveniq. Von dieser Bestimmung ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen der Kandidat durch das Verschulden von Aveniq seine Stelle nicht antreten kann.
- Auflösung des Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit (max. 3 Monate in der Schweiz): Rückerstattung des Prozentsatzes gemäss untenstehender Tabelle (abhängig davon, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Aveniq oder dem Kandidaten verlangt wird) durch den Personaldienstleister innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Rückerstattungsanzeige der Aveniq.

Probezeit-Monat	Kündigung seitens Aveniq	Kündigung seitens Kandidat
1. Monat	70 %	100 %
2. Monat	60 %	100 %
3. Monat	50 %	100 %

- Bei einer fristlosen Kündigung innerhalb des 1. Dienstjahres durch Aveniq (grobes Fehlverhalten oder ähnliche Gründe, die durch den Kandidaten verursacht sind) beträgt die Rückerstattung durch den Personaldienstleister 100% der Vermittlungsgebühr, zu begleichen innerhalb 30 Tagen nach Erhalt der Rückerstattungsanzeige der Aveniq.

9 Ausschluss einer Vermittlungsgebühr

- Bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch den Kandidaten können sich Aveniq oder der Personaldienstleister jederzeit ohne finanzielle Folgen, insbesondere ohne Anspruch auf eine Vermittlungsgebühr, vom Personalvermittlungsgeschäft zurückziehen.
- Präsentiert der Personaldienstleister einen Kandidaten, welcher der Aveniq bereits aus anderer Quelle bekannt und erfasst ist oder bewirbt sich ein Stellensuchender von sich aus und/oder durch einen Dritten zeitgleich und/oder nach Ablauf von 6 Monaten nach dem erfolglosen Vermittlungsversuch (vgl. Punkt 5) auf weitere Stellenvakanzen bei der Aveniq, so schuldet die Aveniq dem Personaldienstleister für den allfälligen Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten keine Vermittlungsgebühr. Die Aveniq zeigt dies dem Personaldienstleister rechtzeitig an.

10 Geheimhaltung und Datenschutz

Sämtliche Informationen, Unterlagen und Daten, welche dem Personaldienstleister im Zusammenhang mit der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts anvertraut oder bekannt werden, sind geheim zu halten und dürfen ausschliesslich im Rahmen der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts verwendet werden. Insbesondere dürfen solche Informationen, Unterlagen und Daten vom Personaldienstleister weder veröffentlicht, zitiert noch sonst in irgendeiner Form Dritten zugänglich gemacht werden; es sei denn, eine Partei sei aufgrund von zwingendem Recht dazu verpflichtet.

Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die ihm zur Verfügung gestellten bzw. bekannt gewordenen Informationen, Unterlagen und Daten sorgfältig und diskret aufbewahrt, übermittelt und/oder verwendet, vor unbefugtem Zugriff von Dritten geschützt

und insbesondere, die massgebenden gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf den Datenschutz eingehalten werden.

Die Pflicht zur Geheimhaltung und zum Datenschutz muss auch nach Beendigung der Zusammenarbeit aufrechterhalten werden.

Informationen, die allgemein zugänglich sind, sind von der Geheimhaltungspflicht nicht betroffen.

An Aveniq übergebene Personaldossiers von Kandidaten, die von Aveniq angestellt werden, bleiben im uneingeschränkten Eigentum von Aveniq.

11 Abwerbeverbot

Der Personaldienstleister verpflichtet sich, keine durch ihn an Aveniq vermittelten Kandidaten erneut direkt anzusprechen, um ihnen eine andere Stelle zu offerieren, so lange dies mit Aveniq in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Ebenso verpflichtet sich der Personaldienstleister, keine anderen Mitarbeitenden der Aveniq zwecks Stellenvermittlung anzugehen oder diese abzuwerben.

12 Haftung

Der Personaldienstleister haftet gegenüber der Aveniq für jeden Schaden, den er verursacht. Soweit die Aveniq wegen einer Handlung oder Unterlassung des Personaldienstleisters haftbar gemacht sowie von einer gerichtlichen Instanz zur Bezahlung einer Geldsumme verpflichtet wird, hat der Personaldienstleister die Aveniq von dieser Forderung sowie von allen Kosten wie zum Beispiel Anwalts- und Gerichtskosten freizustellen.

13 Schlussbestimmungen

13.1 Vollständige Abrede

Diese AGB stellen die gesamte Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und der Aveniq dar. Im Zweifel gehen sie sämtlichen bisherigen Abreden zwischen dem Personaldienstleister und der Aveniq im Bereich der erfolgsbasierten Personalvermittlung vor.

13.2 Zustimmungserklärung

Der Personaldienstleister bestätigt mit dem Einreichen des ersten Kandidaten -Dossiers über das Bewerbermanagementtool, die vorliegenden AGB gelesen zu haben und mit deren Inhalt einverstanden zu sein.

13.3 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit durch einen späteren Umstand verlieren oder sollte sich in diesen AGB eine Lücke herausstellen, so wird hierdurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die dem am nächsten kommt, was die Aveniq und der Personaldienstleister gewollt haben würden, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

13.4 Abtretbarkeit

Die Abtretbarkeit von Rechten und Pflichten aus diesen AGB an Dritte ist nur mit vorgängiger schriftlicher Zustimmung des Personaldienstleisters resp. der Aveniq möglich.

13.5 Gerichtsstand und anwendbares Recht

Der Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten zwischen dem Personaldienstleister und der Aveniq ist Baden. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien gilt ausschliesslich des schweizerischen Rechts.

Baden, Januar 2024