

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittler

1. Anwendungsbereich und Geltung

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln Abschluss, Inhalt und Abwicklung von mündlich oder schriftlich vereinbarten Dienstleistungen im Bereich Personalvermittlung.
- 1.2 Wer mit der RhB einen Vertrag für Personalvermittlung schliesst oder der RhB das Dossier eines Stellensuchenden zustellt, akzeptiert damit die vorliegenden AGB. Vorliegende AGB gehen allfällig anderslautenden Regelungen oder AGB von Personalvermittlern stets vor. Es gelten ausschliesslich die vorliegenden AGB.
- 1.3 Jede Stellenvakanz bei der RhB gilt als ein separater Geschäftsfall (massgebend ist die Referenznummer der Stellenausschreibung). Wird der gleiche Stellensuchende von mehreren Personalvermittlern auf dieselbe Stellenvakanz bei der RhB vorgeschlagen oder bewirbt sich der Stellensuchende persönlich auf dieselbe Stellenvakanz, ist das Eingangsdatum des Dossiers eines Stellensuchenden des jeweiligen Vermittlers bzw. Stellensuchenden entscheidend für das Zustandekommen des Vertrags zwischen der RhB und dem jeweiligen Personalvermittler.
- 1.4 Bewirbt sich ein Stellensuchender, nachdem sein Personaldossier vom Personalvermittler auf eine Stellenvakanz bei der RhB eingereicht worden ist, von sich aus und/oder durch einen Dritten zeitgleich und/oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich auf eine andere Stellenvakanz bei der RhB, kommt hierfür kein Vertragsverhältnis zwischen der RhB und dem Personalvermittler zustande und die RhB schuldet dem Personalvermittler hierfür kein Honorar.

2. Leistungsumfang

- 2.1 Der Personalvermittler führt Stellensuchende und die RhB als Arbeitgeberin gemäss Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung von der RhB zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zusammen.
- 2.2 Die Leistungen des Personalvermittlers umfassen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Selektion und Rekrutierung von Personal.
- 2.3 Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie spezielle Suchaufträge, Inserieren in Print- oder Online-Medien, erweiterte Selektionsmittel wie Assessments, Persönlichkeitsanalysen und Gutachten, zusätzlich anfallende Spesen wie Reisespesen sowie Einholen von Arbeitsbewilligungen etc. werden von der RhB nur unter der Voraussetzung einer vorgängigen schriftlichen Zustimmung und gemäss einer separaten Vereinbarung der Parteien vergütet.

3. Gesetzliche Vorschriften

Der Personalvermittler verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorschriften für Personalvermittlung (AVG, SR 823.11, Kapitel Arbeitsvermittlung) einzuhalten und über die erforderlichen Bewilligungen für Personalvermittlung (AVV, SR 823.111) zu verfügen. Der Personalvermittler wird der RhB auf Verlangen Kopien der entsprechenden Bewilligungen vorlegen.

4. Erfolgshonorar und Rechnungsstellung

- 4.1 Die RhB schuldet dem Personalvermittler das Honorar nur dann, wenn zwischen der RhB und dem vom Personalvermittler vorgeschlagenen Stellensuchenden ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (Erfolgshonorar).
- 4.2 Das Erfolgshonorar wird pauschal berechnet:

Honorar (zuzüglich Mehrwertsteuer) in CHF	Brutto-Jahreslohn in CHF (Bei Teilpensum entsprechend bereinigt)
10'000.00	Bis 100'000.00
15'000.00	100'001.00 – 120'000.00
20'000.00	120'001.00 – 150'000.00
25'000.00	Ab 150'001.00

- 4.3 Massgebend für die Berechnung des Honorars ist ausschliesslich die vereinbarte Brutto-Jahreslohnsumme (inkl. 13. Monatslohn). Bei Teilzeitarbeit dient entsprechend der reduzierte Bruttojahreslohn als Berechnungsgrundlage. Andere Lohnbestandteile werden für die Berechnung nicht berücksichtigt.
- 4.4 Das Erfolgshonorar deckt sämtliche Leistungen (inkl. Spesen) des Personalvermittlers ab, die zur gehörigen Vertragserfüllung notwendig sind. Durch die Vergütung abgedeckt sind insbesondere auch die Übertragung von Rechten, alle Dokumentations- und Materialkosten sowie Spesen und öffentliche Abgaben.
- 4.5 Das Erfolgshonorar wird mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem vermittelten Arbeitnehmenden fällig. Ist die Vergütung fällig, macht sie der Personalvermittler mit einer Rechnung geltend. Die Mehrwertsteuer wird in der Rechnung separat ausgewiesen. Fällige Zahlungen leistet die RhB innert 30 Tagen nach Erhalt der Rechnung.
- 4.6 Führt die Personalvermittlung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten, schuldet die RhB, unabhängig von den Gründen, die dazu geführt haben, dem Personalvermittler kein Honorar.

5. Garantien

- 5.1 Tritt der Arbeitnehmer die vermittelte Stelle nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht an, hat der Personalvermittler 100% des bereits von der RhB bezahlten Erfolgshonorars innert 30 Tagen zurückzuerstatten. Kündigt ein durch die Personalvermittlung vermittelt Kandidat innerhalb der ersten 6 Monate nach Stellenantritt oder kündigt die RhB aus Leistungsgründen innerhalb dieser Frist, so hat der Personalvermittler der RhB 100% des Erfolgshonorars zurückzuerstatten. Ausgeschlossen davon sind folgende Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die nicht im Einflussbereich des Personalvermittlers liegen: Krankheit, Unfall, Arbeitsplatzabbau, Reorganisation, Übernahme und Fusion sowie wesentliche Änderungen der Stellenbeschreibung. Der Personalvermittler hat ebenfalls 100% des Erfolgshonorars zurückzuerstatten, falls der Arbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Stellenantritt aufgelöst wird und der Grund dafür in der Offenlegung von Informationen liegt, die dem Personalvermittler bekannt waren und aufgrund dessen die Anstellung nicht erfolgt wäre.
- 5.2 Dem Personalvermittler ist es untersagt, von ihm vermittelte und durch die RhB angestellte Kandidaten abzuwerben oder weiter zu vermitteln. Eine solche Handlung hat eine Konventionalstrafe zur Folge in Höhe des für die Vermittlung des Kandidaten bezahlten Erfolgshonorars.

6. Datenschutz

Jede Vertragspartei verpflichtet sich, in ihrem Verantwortungsbereich die anwendbare Datenschutzgesetzgebung einzuhalten. Die Vertragsparteien erheben, verarbeiten und nutzen Daten über die zu besetzenden Stellen und über Stellensuchende nur, soweit dies zur rechtmässigen Auftragserfüllung erforderlich ist. Personaldossiers von Stellensuchenden, mit Ausnahme des Dossiers des angestellten Kandidaten, verbleiben im Eigentum des Personalvermittlers bzw. des Stellensuchenden. Die Dossiers von Stellensuchenden dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen weitergegeben werden.

7. Gewährleistung

Der Personalvermittler gewährleistet eine fachgerechte, getreue und sorgfältige Ausführung seiner Leistungen.

8. Haftung

- 8.1 Die Parteien haften für alle Schäden, die sie der anderen Partei verursachen, sofern sie nicht beweisen, dass sie kein Verschulden trifft.
- 8.2 Die Parteien haften nach Massgabe gemäss vorstehender Ziffer für das Verhalten ihrer Mitarbeitenden und weiterer Hilfspersonen sowie von ihnen beigezogener Dritter (z. B. Subunternehmer, Substitute, freie Mitarbeiter, etc.) wie für ihr eigenes.

9. Sozialeleistungen

Der Personalvermittler nimmt sämtliche nötigen Anmeldungen für sich und seine Mitarbeitenden bei den Sozialversicherungen vor. Bei einer Einzelfirma besteht die Verpflichtung, der RhB eine Bestätigung der selbständigen Erwerbstätigkeit durch ihre Ausgleichskasse vorzulegen. Die RhB schuldet für den Personalvermittler und seine Mitarbeitenden keinerlei Sozialleistungen (AHV, IV, EO, ALV etc.) oder andere Entschädigungsleistungen, insbesondere bei Krankheit, Invalidität oder Tod.

10. Vertraulichkeit

- 10.1 Die Parteien behandeln sämtliche Informationen und Daten als vertraulich, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind, auch wenn diese nicht als vertraulich gekennzeichnet sind. Im Zweifel sind sämtliche Informationen und Daten vertraulich zu behandeln. Vorbehalten bleiben gesetzliche Aufklärungspflichten.
- 10.2 Die Pflicht zur Vertraulichkeit besteht schon vor Vertragsabschluss und gilt nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weiter.
- 10.3 Die Pflicht zur Vertraulichkeit besteht gegenüber Dritten. Keine Verletzung der Vertraulichkeitspflicht liegt vor bei der Weitergabe vertraulicher Informationen innerhalb des RhB-Konzerns oder an beizuzogene Dritte.
- 10.4 Verletzt eine Partei die Pflicht zur Vertraulichkeit, so schuldet sie der anderen eine Konventionalstrafe, sofern sie nicht beweist, dass sie kein Verschulden trifft. Diese beträgt 10% der Vertragssumme je Fall, mindestens CHF 3000.-. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit nicht von der Pflicht zur Vertraulichkeit; die Konventionalstrafe wird aber auf den zu leistenden Schadenersatz angerechnet.

11. Anwendbares Recht

Es findet ausschliesslich schweizerisches Recht Anwendung. Die Bestimmungen des Wiener Kaufrechts (Übereinkommen der Vereinten Nationen über Verträge über den internationalen Warenkauf, abgeschlossen in Wien am 11.4.1980, CISG) werden ausdrücklich wegbedungen.

12. Gerichtsstand

Ausschliesslich zuständig sind die Gerichte in Chur.

Hinweis: Personenbezeichnungen in diesen AGB beziehen sich auf beide Geschlechter.

Stand September 2021