

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen – Personalvermittlung**

**Feldmann Rieder Personal GmbH & Co. KG, Im Schwarzenbach 4, 79756 Weil am Rhein**

### **§1 Geltungsbereich**

Alle Vertragsabschlüsse mit Feldmann Rieder Personal GmbH & Co. KG (Kurzform: FR Personal) sowie deren Durchführung erfolgen ausschließlich auf der Grundlage dieser Geschäftsbedingungen. Diese gelten auch für alle künftigen Geschäftsbeziehungen, auch wenn sie nicht nochmals ausdrücklich vereinbart werden. Mit Erteilung eines Personalvermittlungsauftrags gelten diese Bedingungen als angenommen, Nebenabsprachen bedürfen der Schriftform. Gegenbestätigungen des Auftraggebers unter Hinweis auf seine Geschäftsbedingungen wird hiermit widersprochen.

Es wird zur besseren Lesbarkeit im Text nur die männliche Sprachform verwendet. Diese AGBs gelten unter Berücksichtigung des AGG für männliche, weibliche und diverse Personen.

### **§2 Personalvermittlung**

Der Auftraggeber erteilt FR Personal im Rahmen der Personalvermittlung den Auftrag, für ihn einen Bewerber mit einer definierten Qualifikation für eine anzustrebende Tätigkeit zu suchen.

Der Vermittler verpflichtet sich, jeden Vermittlungsvertrag sorgfältig und unter Wahrung höchster Vertraulichkeit durchzuführen, es sei denn der Auftraggeber stimmt der Namensnennung seines Hauses ausdrücklich zu.

Über den erteilten Auftrag wird unter Einschluss dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Vereinbarung geschlossen. FR Personal nimmt die Personalsuche nach eigenem pflichtgemäßem Ermessen vor.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Vermittler alle Informationen und Unterlagen, die für die Durchführung des Vermittlungsauftrags und dessen Abrechnung erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen. Dies gilt vor allem auch für die Bestimmung des Anforderungsprofils.

Das zwischen FR Personal und dem Auftraggeber als Vertragsbestandteil besprochene Anforderungsprofil sowie die mit Auftragserteilung ausgehändigten Unterlagen sind Grundlage der Personalsuche. Stellt FR Personal dem Auftraggeber von dem vorgegebenen Anforderungsprofil abweichend qualifizierte Bewerber vor, gelten diese als vom Auftraggeber akzeptiert, sofern der Auftraggeber diese zum Vorstellungsgespräch einlädt bzw. ein Anstellungsvertrag für die beauftragte oder eine andere Stelle geschlossen wird.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, FR Personal unverzüglich zu informieren, sobald ein von FR Personal übermittelter Bewerber bereits von einem anderen Personalvermittler vorgeschlagen wurde. Das gleiche gilt, wenn die Besetzung des Arbeitsplatzes hinfällig geworden ist oder der Arbeitsplatz anderweitig besetzt werden soll. Es wird in diesem Zusammenhang auch auf § 5 der AGBs verwiesen.

Personalunterlagen, die dem Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden, bleiben mit Ausnahme der Unterlagen des vermittelten Mitarbeiters im Eigentum des Vermittlers und sind sofort, nachdem sie nicht mehr verwendet werden, spätestens aber unverzüglich auf Verlangen des Vermittlers zu löschen.

### **§3 Leistungsumfang und Honorarordnung**

#### **Leistungsumfang:**

- Abstimmung eines Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle
- Erstellung einer Zielfirmenliste und Identifikation der relevanten Kandidaten
- Formulierung und Schaltung einer Stellenanzeige (wenn gewünscht)
- Identifizierung und Direktansprache geeigneter Kandidaten gem. Stellenbeschreibung
- Sichtung der Profile und Durchführung von Interviews
- Erstellung und Übermittlung von Kandidatenprofilen an den Kunden
- Einholung von Referenzen
- Begleitung des Recruitingprozesses bis zum Vertragsabschluss

Sofern im Einzelfall keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gelten folgende Honorare und deren Staffélung als vereinbart:

#### **25% des Jahreszieleinkommens im Rahmen der Personalvermittlung**

Die Fälligkeit der Provision ist nach Vertragsunterschrift des Kandidaten (M/W/D)

Finale Berechnungsbasis ist das Jahreszielgehalt unter Einschluss aller Zusatzleistungen. Das sind insbesondere ein 13. oder 14. Gehalt, Gratifikationen, Provisionen, etc. Sollte zwischen den Parteien eine Stufenregelung im Gehalt vereinbart sein, so bezieht sich der Provisionsanspruch auf den Mittelwert der im Vertrag genannten Beträge. Zusätzlich anfallende Kosten werden gesondert berechnet (siehe §5 der AGBs). Sofern bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein höheres Jahreszieleinkommen als ursprünglich angenommen ausgewiesen wird, ist diese Differenz nachträglich für alle Tranchen mit der Zahlung der letzten Tranche zu berücksichtigen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, FR Personal alle zur Ermittlung des Provisionsanspruchs erforderlichen Unterlagen, wie z. B. Arbeitsverträge, zur Verfügung zu stellen.

#### **§ 4 Abbruch eines Vermittlungsauftrages bzw. Verletzung der Exklusivität**

Ein Auftrag gilt als in Arbeit befindlich, sobald das Anforderungsprofil des Auftraggebers inkl. eines Zielgehalts bei FR Personal vorliegt und Suche gestartet ist (z.B. Übersendung Zielfirmenliste, Übersendung Kandidatenprofile,...).

Der kundenseitige Abbruch eines erteilten und in Arbeit befindlichen Vermittlungsauftrages berechtigt FR Personal dazu, die Hälfte der vereinbarten Vermittlungsprovision gem. §3 basierend auf dem angenommenen Zieleinkommen in Rechnung zu stellen. Sofern eine Rückmeldung zu übersandten Profilen seitens des Kunden nicht innerhalb von 14 Tagen erfolgt, kann dies als Vertragsabbruch gewertet werden, sofern keine vorherige Absprache mit FR Personal erfolgte. Gleiches gilt bei Verletzung der vereinbarten Exklusivität eines Mandats. Geleistete Anzahlungen werden auf den Zahlungsanspruch angerechnet.

#### **§ 5 Sondervereinbarungen**

Die Anzeigenschaltung in den mit dem Auftraggeber vereinbarten Medien erfolgt zu den mit dem Auftraggeber vereinbarten Konditionen. Sonderleistungen, wie Persönlichkeitstests oder

Reisekosten des Bewerbers werden dem Auftraggeber gesondert in Rechnung gestellt.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, weitere Auslagen zu erstatten, wenn sie die üblichen Kosten übersteigen, soweit diese auf Verlangen des Kunden entstanden sind (z. B. Präsenz bei Vorstellungsgesprächen, die nicht am Firmensitz des Auftraggebers und nicht in Weil am Rhein stattfinden).

Alle Honorarsätze gelten für Personalvermittlungen innerhalb des Bundesgebiets. Das Honorar für Personalvermittlungen im Ausland bedarf der vorherigen Absprache.

### **§ 6 Einstellung von Kandidaten im Unternehmensumfeld**

Das Honorar ist ebenfalls fällig, wenn es zum Vertragsabschluss mit einem Beteiligten im Unternehmensumfeld (Tochtergesellschaften, Minderheitsbeteiligungen, anderer Standort usw.) kommt.

### **§7 Einstellung von zunächst abgelehnten Kandidaten**

Kommt es aufgrund der Vermittlungstätigkeiten von FR Personal zu einem Vertragsabschluss zwischen Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen, so erwächst ein Provisionsanspruch, wobei Mitursächlichkeit genügt. Nimmt der Arbeitssuchende innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ein zunächst abgelehntes Arbeitsverhältnis, welches über FR Personal angebahnt wurde, doch auf, so gilt dies als Nachweis einer Vermittlung durch FR Personal, so dass ein Provisionsanspruch besteht.

### **§ 8 Einsatz von präsentierten Kandidaten als Berater/Freelancer/Interimer**

Sofern der Kunde einen durch FR Personal präsentierten Kandidaten nicht in Festanstellung, sondern als Berater/Freelancer/Interimer einsetzt, so beträgt die Provision 25 Prozent basierend auf dem mittleren vom Kunden bei Beauftragung angegebenen Zieleinkommen – und dies unabhängig von der Einsatzdauer.

### **§ 9 Research im Kundenauftrag**

Kundenbeauftragungen im Sinne von Nachforschungen zu einer Position (z.B. Sachbearbeiter/innen oder Disponenten/innen) können bei freien Ressourcen übernommen werden. Die bei Beauftragung fällige Aufwandspauschale beträgt mind. 3.000€ netto. Der Leistungsinhalt wird mit dem Kunden individuell vereinbart. Weitere Aufwände werden nach Aufwand mit einem Stundensatz in Höhe von 150€ netto verrechnet. Sollte aus den Nachforschungen von FR Personal eine Personalvermittlung resultieren, so besteht ein Provisionsanspruch gemäß §3. In diesem Fall werden alle pauschal oder individuell angefallenen Kosten im Rahmen der Stellenbesetzung mit dem Provisionsanspruch verrechnet.

### **§ 10 Nachträgliche Konditionenverhandlungen**

Nach Vertragsabschluss sind jegliche Verhandlungen hinsichtlich der Konditionen von FR Personal ausgeschlossen. Der Provisionsanspruch von FR Personal besteht nach Vertragsunterschrift im Fall von Änderungen der Unternehmensstruktur (z.B. Übernahmen) auch bei einer Kündigung des Kandidaten vor Vertragsantritt unverändert weiter.

### **§11 Gerichtsstand und Erfüllungsort**

Gerichtsstand und Erfüllungsort ist Weil am Rhein.

### **§12 Umfang und Fälligkeit von Rechnungen sowie Verzugschaden**

Soweit nicht anders vereinbart, sind die Rechnungen von FR Personal sofort nach Rechnungsstellung ohne Abzug zahlbar.

FR Personal ist berechtigt, trotz anders lautenden Bestimmungen des Kunden Zahlungen zunächst auf dessen ältere Schulden anzurechnen. Der Kunde wird hiervon in Kenntnis gesetzt. Sind bereits Kosten und Zinsen entstanden, so ist FR Personal berechtigt, die Zahlung zunächst auf die Kosten, dann auf die Zinsen und zuletzt auf die Hauptleistung anzurechnen. Die Zahlung gilt erst dann als erfolgt, wenn FR Personal über den Betrag verfügen kann. FR Personal ist berechtigt, bei Verzug ohne konkreten Nachweis Verzugszinsen in Höhe von 4 % über dem jeweiligen Diskontsatz zu verlangen. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt unbenommen.

### **§13 Vertraulichkeitspflicht**

Unterlagen, die dem Kunden durch FR Personal zur Verfügung gestellt werden, sind vertraulich zu behandeln. Die Bestimmungen des BDSG sind zu beachten. Insbesondere gilt: Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm von FR Personal überlassenen Bewerbungsunterlagen und Daten der Bewerber ausschließlich zum Zwecke des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu verwenden, diese nicht zu vervielfältigen und nicht an Dritte weiterzugeben. Die in diesem Zusammenhang eventuell gespeicherten Daten nicht berücksichtigter Bewerber sind nach Besetzung der Position unverzüglich zu löschen. Referenzauskünfte über den Bewerber bei dessen früheren oder jetzigen Arbeitgebern sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Bewerbers in Absprache mit FR Personal einzuholen.

### **§ 14 Haftungsausschluss**

FR Personal ist Vermittler bei der Einstellung eines Bewerbers durch den Auftraggeber. Der Abschluss eines Anstellungsvertrages liegt ausschließlich im Verantwortungsbereich des Auftraggebers. FR Personal haftet nicht für im Zusammenhang mit dem Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen dem Auftraggeber und dem vermittelten Kandidaten eintretende Ereignisse. Diese könnten z. B. sein: Feststellen fehlerhafter Angaben des Bewerbers, Leistungsschwäche, Unstimmigkeiten, Schäden, Auflösung des Anstellungsvertrages vor und nach Arbeitsantritt. Der Anspruch von FR Personal auf die vereinbarte Vermittlungsprovision inkl. Kostenersatz bleibt davon unberührt. Ein Zurückbehaltungsrecht des Auftraggebers ist ausgeschlossen. Während der Bewerbersuche haftet FR Personal nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

### **§ 15 Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung in diesen Geschäftsbedingungen oder eine Bestimmung im Rahmen sonstiger Vereinbarungen unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit aller sonstigen Bestimmungen oder Vereinbarungen nicht berührt.

Weil am Rhein im Februar 2023