

Allgemeine Geschäftsbedingungen

AGB Bergmann Marketing Consult

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

Für die Geschäftsbeziehungen der Bergmann Marketing Consult (nachfolgend „Personalberater“) und dem Auftraggeber (nachfolgend „Auftraggeber“) gelten die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Abweichende Bedingungen des Auftraggebers werden nicht anerkannt, es sei denn, der Personalberater stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu. Die vorliegenden AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen dem Personalberater und dem Auftraggeber, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

§ 2 Leistungen des Personalberaters

Der Personalberater vermittelt hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis (nachfolgend „Kandidaten“) an den Auftraggeber. Der Personalberater stellt dem Auftraggeber hierzu Lebensläufe und/oder ähnliche Informationen über geeignete Kandidaten für ausgewählte Positionen zur Verfügung. Bevor dem Auftraggeber die o.g. Informationen zur Verfügung gestellt werden, trifft der Personalberater eine Vorauswahl und prüft die grundsätzliche Eignung der Kandidaten. Auf Wunsch kann der Personalberater dem Auftraggeber weitere Informationen (bspw. Zeugnisse, Kündigungsfristen und Gehaltsvorstellungen) über den Kandidaten zur Verfügung stellen.

§ 3 Leistungen bzw. Pflichten Auftraggeber

(1) Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass dem Personalberater alle für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.

(2) Die dem Auftraggeber von dem Personalberater überlassenen Unterlagen und Informationen zu Kandidaten sind ausschließlich für den jeweiligen Auftraggeber bestimmt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, die Unterlagen und Informationen über die Kandidaten – weder im Original noch in Kopie – an Dritte weiterzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat den Personalberater unverzüglich (spätestens 14 Kalendertage) nach Vertragsschluss schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass mit dem vom Personalberater vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag geschlossen worden ist. Weiterhin ist der Personalberater über die Einzelheiten des Vertrages und insbesondere das vereinbarte Bruttogehalt i.S.d. § 4 Abs. 3 der AGB schriftlich in Kenntnis zu setzen. Auf Aufforderung ist dem Personalberater eine Kopie des abgeschlossenen Vertrages durch den Auftraggeber zur Verfügung zu stellen.

(4) Die abschließende Prüfung der Eignung des Kandidaten insbesondere die Prüfung von Referenzen, Zeugnissen und anderen Qualifikationen obliegt dem Auftraggeber.

§ 4 Honorar

(1) Wurde zwischen dem Auftraggeber und dem Personalberater keine gesonderte Honorarvereinbarung getroffen und schließt der Auftraggeber mit einem von dem Personalberater vorgeschlagenen Kandidaten einen Vertrag zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis ab, beträgt das Honorar drei Brutto-Monatsgehälter des mit dem Kandidaten vereinbarten jährlichen Bruttogehalts (Erfolgsauftrag).

(2) Bei einem Festauftrag zahlt der Auftraggeber das Honorar für die Suchleistung nach Projektabschnitten. Das festgelegte Gesamthonorar wird dann in der Regel in drei gleichen Raten fällig: 1.) bei Vertragsabschluss, 2.) bei der Präsentation von Kandidaten und 3.) bei Arbeitsvertragsabschluss mit einem Kandidaten.

(3) 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 an Hand der normalerweise zu erwartenden oder üblichen Vergütung.

(4) Wird innerhalb von 24 Monaten

nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Kandidaten durch den Personalberater, oder

- im Falle der Vorstellung eines Kandidaten durch den Personalberater, oder
- nach einem durch den Personalberater vermittelten Vorstellungstermin mit dem Kandidaten, oder
- nach der sonstigen Herstellung eines Kontakts mit dem Kandidaten durch den Personalberater

durch den Auftraggeber mit dem Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderer Vertrag abgeschlossen, entsteht der Honoraranspruch des Personalberaters gegenüber dem Auftraggeber. Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, ob dem Personalberater eine schriftliche Bestätigung zur Zusendung von Unterlagen, Vorstellung oder Herstellung eines Kontakts durch den Auftraggeber vorlag.

(5) Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, in welcher Position der durch den Personalberater vorgestellte Kandidat beim Auftraggeber eingestellt bzw. eingesetzt wird. Insbesondere entsteht der Honoraranspruch des Personalberaters auch dann, wenn der Kandidat in einer anderen Position eingestellt bzw. eingesetzt wird als für die, für die der Personalberater den Kandidaten vorgestellt hat.

(6) Der Honoraranspruch entsteht ebenfalls, wenn der Kandidat innerhalb von 24 Monaten im Konzern des Auftraggebers – bspw. bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter – eingestellt wird. Unerheblich ist dabei, ob der vorgestellte Kandidat für die ursprünglich vorgesehene Position oder eine andere Position eingestellt wird.

§ 5 Abrechnung und Fälligkeit

(1) Der Personalberater rechnet – sofern nicht etwas anderes zwischen dem Personalberater und dem Auftraggeber vereinbart worden ist – über seine erbrachten Leistungen ab, sobald zwischen dem Auftraggeber und dem von dem Personalberater vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderes Vertragsverhältnis abgeschlossen worden ist.

(2) Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die in den Rechnungen aufgeführten Honorare bzw. Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

(3) Die Aufrechnung kann vom Auftraggeber nur mit Forderungen erfolgen, die von dem Personalberater anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden sind.

§ 6 Datenschutz

Der Personalberater verpflichtet sich gegenüber dem Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werdenden Informationen. Ebenso ist der Auftraggeber zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses durch den Personalberater bekannt werdenden Informationen verpflichtet.

§ 7 Haftung

Der Personalberater 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 des Personalberaters oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung seiner Erfüllungsgehilfen beruhen, als auch die Haftung für sonstige Schäden, wenn diese auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung seitens des Personalberaters oder einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung seiner Erfüllungsgehilfen beruhen.

§ 8 Schlussbestimmungen

(1) Auf Verträge zwischen dem Personalberater und dem Auftraggeber findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

(2) Sofern es sich bei dem Auftraggeber um einen Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder um ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen handelt, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus Vertragsverhältnissen zwischen dem Auftraggeber und dem Personalberater der Sitz des Personalberaters.

(3) Der Vertrag bleibt auch bei rechtlicher Unwirksamkeit einzelner Punkte in seinen übrigen Teilen verbindlich. Anstelle der unwirksamen Punkte treten, soweit vorhanden, die gesetzlichen Vorschriften. Soweit dies für eine Vertragspartei eine unzumutbare Härte darstellen würde, wird der Vertrag jedoch im Ganzen unwirksam.