

Allgemeine Geschäftsbedingungen der SOR IT-Consulting

Lerchenweg 14
65719 Hofheim



§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

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

§ 2 Leistungen der Personalberatung bzw. Pflichten Auftraggeber

2.1 Die Personalberatung vermittelt hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis(nachfolgend „Kandidaten“) an den Auftraggeber. Die Personalberatung 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 die Personalberatung eine Vorauswahl und prüft die grundsätzliche Eignung der Kandidaten. Übernimmt die Koordination von Vorstellungsterminen, die Teilnahme beim Vorstellungsgespräch, falls vom Auftraggeber gewünscht, und die Unterstützung bei Vertragsverhandlungen. Reisekosten und Spesen der Kandidaten, welche der Auftraggeber zu einem Vorstellungsgespräch lädt, trägt die Personalberatung nicht.

2.2 Die Vermittlungstätigkeit der Personalberatung ist zunächst kostenlos und unverbindlich. Für den Auftraggeber wird die Dienstleistung erst dann kostenpflichtig, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem vermittelten Kandidaten zustande kommt.

2.3 Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass der Personalberatung alle für die Erbringung der übernommenen Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.

2.4 Die dem Auftraggeber von der Personalberatung 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.

2.5 Der Auftraggeber hat der Personalberatung unverzüglich (spätestens 14 Kalendertagen) nach Vertragsschluss schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, dass mit dem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag geschlossen worden ist. Weiterhin ist die Personalberatung über die Einzelheiten des Vertrages und insbesondere das vereinbarte Bruttogehalt i.S.d. § 4 Abs. 4.2 der AGB schriftlich in Kenntnis zu setzen. Auf Aufforderung ist der Personalberatung eine Kopie des abgeschlossenen Vertrages durch den Auftraggeber zur Verfügung zu stellen.

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

2.7 Insofern nichts anderes vereinbart wurde, steht es dem Auftraggeber frei, weitere Agenturen für die Suche hinzuzuziehen.

2.8 Die von der Personalberatung zu einem Kandidaten gemachten Angaben beruhen auf den Auskünften und Informationen des Kandidaten. Es obliegt dem Auftraggeber, diese Informationen selbst vor Abschluss eines Arbeitsvertrages zu überprüfen.

2.9 Ein Kandidat gilt durch die Personalberatung als empfohlen, sobald die Zustellung des CVs erfolgt.

2.9.1 Hatte sich ein Kandidat unabhängig von der Tätigkeit der Personalberatung bereits selbst beim Auftraggeber für die bestimmte Vakanz vorgestellt oder war dieser von einer anderen Agentur vorgeschlagen worden, so ist der Auftraggeber verpflichtet, dies der Personalberatung unverzüglich anzuzeigen, jedenfalls bevor der Auftraggeber die Personalberatung auffordert, weitere Leistungen bezüglich dieses Kandidaten zu erbringen und bevor ein Interview mit dem Kandidaten stattfindet.

§ 3 Informationspflicht

3.1 Der Auftraggeber informiert die Personalberatung, sobald Umstände auftreten, die sich auf die Durchführung der Vermittlungstätigkeiten auswirken. Dies sind insbesondere folgende Fälle:

- die Stelle ist nicht mehr vakant.
- die vakante Stelle soll erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich vorgesehen besetzt werden.
- die Anforderungen an die Stelle haben sich geändert.

§ 4 Honorar

4.1 Wurde zwischen dem Auftraggeber und der Personalberatung keine gesonderte Honorarvereinbarung getroffen und schließt der Auftraggeber mit einem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten einen Vertrag zur Festeinstellung oder für ein anderes Vertragsverhältnis ab, beträgt das Honorar 30% der zwischen Auftraggeber und Kandidaten vereinbarten Bruttojahresvergütung

4.2 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.

4.3 Der Honoraranspruch bleibt auch dann bestehen, wenn das Vertragsverhältnis zwischen Auftraggeber und Personalberatung beendet wird/wurde.

4.4 Wird innerhalb von 24 Monaten

nach dem erstmaligen Erhalt von Unterlagen über den Kandidaten durch die Personalberatung, oder im Falle der Vorstellung eines Kandidaten durch die Personalberatung, oder nach einem durch die Personalberatung vermittelten Vorstellungstermin mit dem Kandidaten, oder nach der sonstigen Herstellung eines Kontakts mit dem Kandidaten durch die Personalberatung durch den Auftraggeber mit dem Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderer Vertrag abgeschlossen, entsteht der Honoraranspruch der Personalberatung gegenüber dem Auftraggeber. Der Honoraranspruch entsteht unabhängig davon, ob der Personalberatung eine schriftliche Bestätigung zur Zusendung von Unterlagen, Vorstellung oder Herstellung eines Kontakts durch den Auftraggeber vorlag.

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

4.6 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, Fälligkeit, Verzug

5.1 Die Personalberatung rechnet – sofern nicht ein anderes zwischen der Personalberatung und dem Auftraggeber vereinbart worden ist – über ihre erbrachten Leistungen ab, sobald zwischen dem Auftraggeber und dem von der Personalberatung vorgeschlagenen Kandidaten ein Vertrag zur Festanstellung bzw. ein anderes Vertragsverhältnis abgeschlossen worden ist.

5.2 Die Rechnungen sind mit Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die in den Rechnungen aufgeführten Honorare bzw. Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Der Auftraggeber kommt spätestens nach Ablauf von 14 Tagen nach Erhalt der Rechnung in Verzug.

5.3 Die Aufrechnung kann vom Auftraggeber nur mit Forderungen erfolgen, die von der Personalberatung anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden sind.

§ 6 Ersatzbemühungen

6.1 Kündigt oder wird ein von der Personalberatung für eine Festeinstellung bzw. für ein anderes Vertragsverhältnis beim Auftraggeber vorgestellter und von diesem eingestellter Kandidat innerhalb von 3 Monaten durch den Auftraggeber gekündigt, wird die Personalberatung sich bemühen, einen Ersatz zu finden. Die Personalberatung verpflichtet sich, die Ersatzbemühungen auch vorzunehmen, wenn der vermittelte Kandidat das Arbeitsverhältnis nicht antreten sollte. Diese Ersatzbemühungen werden von der Personalberatung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten nach Kündigung vorgenommen.

§ 7 Datenschutz

7.1 Die Personalberatung 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 bekannt werdenden Informationen über die Personalberatung verpflichtet. Der Auftraggeber trägt dafür Sorge, dass diese Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff gesichert sind und diese dürfen nur mit Zustimmung der Personalberatung an Dritte weitergegeben werden. Unterlagen über die Kandidaten wie Lebensläufe, Zeugnisse oder Daten über deren persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verhältnisse müssen, wenn kein Arbeitsverhältnis zustande kommt, an die Personalberatung zurückgegeben bzw. gelöscht werden.

§ 8 Haftung

8.1 Die Personalberatung 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 der Personalberatung oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen, als auch die Haftung für sonstige Schäden, wenn diese auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung seitens der Personalberatung oder einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beruhen.

§ 9 Schlussbestimmungen

9.1 Auf Verträge zwischen der Personalberatung und dem Auftraggeber findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

9.2 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 der Personalberatung der Sitz der Personalberatung (Frankfurt am Main).