

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittler

1. Geltungsbereich

Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln die Bedingungen, die bei der Vermittlung von Personal an die Cendres+Métaux Holding SA und ihre Tochtergesellschaften (nachstehend „CM“ genannt) durch „Personalvermittler“ gelten.

Der Vertrag zwischen CM und dem Personalvermittler kommt nur durch Annahme dieser AGB zustande. Mit der Zustellung des Dossiers eines Kandidaten durch den Personalvermittler an die CM anerkennt der Personalvermittler diese AGB vollumfänglich. Es gelten ausschliesslich die vorliegenden AGB.

Diese AGB gelten auch für Einzelaufträge, sofern die betreffenden Verträge nicht ausdrücklich davon abweichen.

Abweichungen von diesen AGB bedürfen der schriftlichen Zustimmung seitens CM. Die jeweils gültige Fassung der vorliegenden AGB ist auf unserer Website (www.cmsa.ch) zugänglich.

2. Gesetzliche Vorschriften

Der Personalvermittler bestätigt, über eine Betriebsbewilligung als Personalvermittler des zuständigen kantonalen Arbeitsamts und zusätzlich bei einer Auslandsvermittlung über die Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) gemäss den Anforderungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) und über allfällige weitere notwendige Bewilligungen zu verfügen. Der Personalvermittler wird der CM umgehend nach Aufforderung den Nachweis über die Betriebsbewilligung(en) vorlegen.

3. Leistungsumfang und Grundsätze der Zusammenarbeit

Der Ansprechpartner für den Personalvermittler ist ausschliesslich die im Stelleninserat aufgeführte Kontaktperson des Human Resources (HR) von CM. Es findet keine direkte Kontaktaufnahme des Personalvermittlers mit Linienverantwortlichen oder Mitarbeitenden von CM statt.

Dem Personalvermittler steht kein exklusives Vermittlungsrecht zu. Der Personalvermittler bleibt bis zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen CM und dem Bewerber frei, dessen Bewerbungsunterlagen Dritten zu unterbreiten.

Die Leistungen des Personalvermittlers umfassen insbesondere:

- Prüfung des CV und der Bewerbungsunterlagen auf Vollständigkeit und Richtigkeit
- Information bezüglich laufenden oder früheren Bewerbungen bei CM
- Verfassen eines Berichts des Bewerberinterviews inklusive Einschätzung der Eignung für die ausgeschriebene Stelle, Lohnvorstellungen und Kündigungsfrist des Bewerbers sowie Klärung Strafregistereintrag und Betreibungsregister
- Einholen von Referenzauskünften

Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie Inserate in Print- oder Online-Medien, Assessments, Eignungstests und Persönlichkeitsanalysen sowie Reisespesen werden von CM nur vergütet, falls dies in einem separaten Vertrag vereinbart worden ist.

Der Vermittler verpflichtet sich ausdrücklich, die jeweils notwendigen Zustimmungen jedes einzelnen Bewerbers für die Erhebung, Referenzangaben sowie die elektronische Übermittlung von Daten über einen Bewerber an CM einzuholen.

4. Vergütungskonditionen

Jede Stellenvakanz bei der CM gilt als ein separater Geschäftsfall. Wird der gleiche Stellensuchende von mehreren Personalvermittlern auf dieselbe Stellenvakanz bei der CM 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 CM und dem jeweiligen Personalvermittler.

Bewirbt sich ein Stellensuchender, nachdem sein Personaldossier vom Personalvermittler auf eine Stellenvakanz bei der CM 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 CM, kommt hierfür kein Vertragsverhältnis zwischen der CM und dem Personalvermittler zustande und die CM schuldet dem Personalvermittler hierfür keine Vermittlungsgebühr.

Die Vermittlungsgebühr berechnet sich als Prozentsatz des Bruttogrundjahreslohns (einschliesslich 13. Monatslohn), der zwischen CM und dem vom Personalvermittler empfohlenen Kandidaten vereinbart wird. Nicht zum Bruttogrundjahreslohn gehören einmalige Zahlungen im Zusammenhang mit dem Stellenwechsel wie Eintrittsbonus, Transferzahlungen, Zahlungen an Pensionskassen, Umzugsentschädigungen, Ausbildungskosten usw. sowie variable Lohnbestandteile wie Erfolgsbeteiligung, Bonus, Prämien, Spesenvergütungen, Kinderzulagen, Essensentschädigungen, Schicht-, Gefahren- oder Pikettzulagen oder dergleichen.

Folgende Vermittlungsgebühren (exkl. MWST) kommen zur Anwendung:

Bruttogrundjahreslohn in CHF	(fix) Gebührensatz
– bis 100'000.00	10%
– 100'001.00 - 120'000.00	12%
– 120'001.00 - 150'000.00	14%
– Ab 150'001.00	16%

Die Vermittlungsgebühr zuzüglich Mehrwertsteuer deckt sämtliche Leistungen (inkl. Spesen) des Personalvermittlers ab. Die Bezahlung anderer Steuern sowie weiterer Aufwendungen obliegt dem Personalvermittler.

Führt die Personalvermittlung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten, schuldet die CM, unabhängig von den Gründen, die dazu geführt haben, dem Personalvermittler keine Vermittlungsgebühr. Der Anspruch auf die Vermittlungsgebühr entsteht mit dem Vertragsabschluss zwischen dem Kandidaten und CM. Der Personalvermittler stellt CM die Vermittlungsgebühr mit einer Zahlungsfrist von 60 Tagen nach Vertragsbeginn in Rechnung.

5. Erfolgsgarantien und Rückerstattung der Vermittlungsgebühr

Die Vermittlungsgebühr ist in den folgenden Fällen innerhalb von 30 Tagen nach Mitteilung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen CM und dem Kandidaten bzw. des Nicht-Antritts vom Personalvermittler an CM zurückzuerstatten oder mit der Vermittlungsgebühr zu verrechnen:

- Tritt der Arbeitnehmer die vermittelte Stelle nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht an, hat der Personalvermittler 100% der Vermittlungsgebühr zurück zu erstatten
- Verlässt ein durch die Personalvermittlung vermittelter Kandidat innerhalb der ersten 6 Monate nach Stellenantritt die CM oder kündigt die CM aus Leistungsgründen innerhalb dieser Frist, so hat der Personalvermittler der CM die volle Vermittlungsgebühr (100 %) zurückzuerstatten
- Bei einer fristlosen Kündigung durch CM innerhalb von 6 Monaten nach Stellenantritt, hat der Stellenvermittler 100% der bezahlten Vermittlungsgebühr zurück zu erstatten

Ausgeschlossen davon sind Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche nicht im Einflussbereich des Personalvermittlers liegen wie Arbeitsplatzabbau, Reorganisation etc.

6. Dauer des Auftrages und Kündigung

Das Vertragsverhältnis endet spätestens mit Anstellung des vermittelten Arbeitnehmers (Abschluss des Arbeitsvertrages) oder mit Ablehnung eines Stellensuchenden seitens der CM.

Bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags durch den Stellensuchenden sind die CM und/oder der Personalvermittler berechtigt, den Vermittlervertrag jederzeit ohne finanzielle Folgen zu widerrufen.

7. Schlussbestimmungen

Sollten sich einzelne Bestimmungen dieses Vertrages als ungültig, unwirksam oder unerfüllbar erweisen, so soll dadurch die Gültigkeit, Wirksamkeit und Erfüllbarkeit der übrigen Teile des Vertrages nicht beeinträchtigt werden. Die Parteien verpflichten sich in diesem Fall, den ungültigen, unwirksamen oder unerfüllbaren Teil des Vertrages durch eine gültige, wirksame und erfüllbare Bestimmung zu ersetzen, die inhaltlich der ursprünglichen Absicht der Parteien am Nächsten kommt.

Die vorliegenden AGB (inklusive allfälliger Zusatzverträge) unterstehen schweizerischem Recht.

Erfüllungsort und ausschliesslicher Gerichtsstand für sämtliche Auseinandersetzungen ist Biel.

Der Personalvermittler bestätigt mit seiner Unterschrift, die AGB der CM gelesen, verstanden und akzeptiert zu haben:

Ort, Datum:

Der Personalvermittler (Firmenstempel und rechtsgültige Unterschrift):
