Allgemeine Geschäftsbedingungen in Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen («AGB») regeln die Zusammenarbeit zwischen der Rehaklinik Bellikon («RKB») und einem Personaldienstleister («Dienstleister»), soweit die Zusammenarbeit Schweizerischem Recht unterliegt.

Unter Zusammenarbeit wird jeder Auftrag an Beratung zur Vermittlung von Personal an die RKB für Temporär- oder Festanstellungen sowie die Präsentation von Kandidatinnen und Kandidaten durch Dienstleister bei der RKB ohne konkreten Suchauftrag verstanden.

Allgemeine Geschäftsbedingungen und -bestimmungen der Beratung finden unabhängig von ihrer Bezeichnung in keinem Fall Anwendung auf die Vermittlung von Bewerbenden an die RKB. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters, auch früher vereinbarte, sind hiermit ausdrücklich Wegbedungen.

1.2 Betriebsbewilligung

Der Dienstleister hat während der Zusammenarbeit mit der RKB jederzeit über eine gültige Betriebsbewilligung zu verfügen. Diese ist als Anhang mit den unterzeichneten AGB mitzusenden. In diesem Zusammenhang wird auf das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz SR 823.11 und Arbeitsvermittlungsverordnung SR 823.111) hingewiesen, welches die Pflicht zur Einholung einer Betriebsbewilligung beim kantonalen Arbeitsamt vorsieht. Diese Pflicht trifft den Dienstleister. Änderungen oder Entzug der Bewilligung sind der RKB umgehend mitzuteilen. Die RKB ist berechtigt, von jedem Dienstleister jederzeit einen Nachweis der Betriebsbewilligung zu verlangen.

1.3 Kontakt und Ansprechpartner

Primäre Ansprechperson für den Dienstleister ist der für die Position verantwortliche HR-Mitarbeiter, die verantwortliche HR-Mitarbeiter*in der RKB.

1.4 Geheimhaltung

Die Zusammenarbeit zwischen dem Dienstleister und der RKB erfolgt unter Einhaltung strengster Diskretion. Der Dienstleister ist verpflichtet, alle Tatsachen und Informationen, die ihm bei seiner Aufgabenerfüllung zur Kenntnis gelangen und die RKB und deren Mitarbeitende oder Bewerbende betreffen, sowohl während der Dauer des Auftrages als auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses streng vertraulich zu behandeln und nicht an unberechtigte Dritte weiterzugeben. Die RKB wird alle Informationen und Unterlagen über bewerbende Personen vertraulich behandeln und keine Daten an Dritte weitergeben. Vorbehalten bleiben Auskünfte gegenüber Behörden und Amtsstellen, zu

denen die RKB von Gesetzes wegen verpflichtet ist. Bei Ablehnung eines Kandidaten oder einer Kandidatin, werden die Unterlagen vernichtet bzw. gespeicherte Daten gemäss den geltenden Datenschutzbestimmungen gelöscht.

1.5 Grundsätze der Zusammenarbeit

Die RKB strebt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit ausgewählten Personaldienstleistern an.

a) Die vorliegenden AGB geben dem Dienstleister kein exklusives Vermittlungsrecht.

b) Die RKB ist zu jedem Zeitpunkt frei in der Wahl der Dienstleister und behält sich insbesondere vor, Dienstleister nicht mehr zu berücksichtigen, die aktiv Mitarbeitende der RKB abwerben oder deren Geschäftsgebaren nicht den Standards und Vorgaben der RKB entsprechen.

c) Für jedes eingereichte Dossier gelten folgende Minimal-Standards, die die RKB von ihren Dienstleistern erwartet:

- Persönliches Interview (vor Ort beim Personaldienstleister) mit den Kandidierenden inklusive Einschätzungsbericht
- Abklärung bezüglich früherer oder laufender Bewerbungen bei der RKB
- Formaler und inhaltlicher CV-Check
- Vollständigkeit (z.B. Arbeitszeugnisse/-bestätigungen, Qualifikationsnachweise, Anerkennungsnachweise usw.)
- Lohnvorstellungen der Kandidierenden, Reisebereitschaft und frühestmöglicher Eintrittstermin

d) Die RKB empfiehlt veränderungsbereiten Mitarbeitenden, die sich ausserhalb der RKB orientieren möchten, die von ihr ausgewählten Personaldienstleister zur Kontaktierung und ggf. Unterstützung in der weiteren Stellensuche

e) Die RKB bezieht bei Kündigungsmassnahmen die bevorzugten Personaldienstleister zur Unterstützung ein.

1.6 Aufnahme und Zustellung Login SuccessFactors

Die RKB arbeitet mit dem E-Recruiting Tool SuccessFactors. Personaldienstleister erhalten einen Zugang (Login) zur Einreichung von Profilen.

Für die Aufnahme von Profilen muss die Vakanz im E-Recruiting für Personaldienstleister frei geschaltet sein. Der Dienstleister wird entsprechend informiert, wenn Positionen freigeschaltet werden.

Auf nicht frei geschaltete Positionen werden Dossiers von Personaldienstleister nicht berücksichtigt.

Eingereichte Dossiers über einen anderen Kanal, wie z.B. E-Mail oder via Vorgesetzte werden von der RKB als nicht zugestellt eingestuft.

Sollte sich die Dossier-Einreichung zwecks Verwendung anderer Technologien ändern, hat dies keinen Einfluss auf die anderen Punkte dieser AGB.

1.7 Abwerbeverbot

a) Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den ausgewählten Dienstleistern setzt ein Abwerbeverbot voraus. Namentlich das Abwerben von Mitarbeitenden, die mit der RKB in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

b) Bei Zuwiderhandlung sperrt die RKB den Zugang des Personaldienstleisters zu SuccessFactors.

c) Bei erneuter Zuwiderhandlung des Abwerbeverbots wird der Zugang auf unbestimmte Zeit gesperrt. Ausserdem schuldet der Dienstleister der RKB eine Konventionalstrafe, die 100% des Jahresbruttogehaltes (inkl. 13 Monatslohn) des abgeworbenen oder zwecks Abwerbung kontaktierten Mitarbeitenden beträgt. Die Zahlung der Konventionalstrafe entbindet den Dienstleister nicht von der Einhaltung dieser AGB.

d) Dem Dienstleister steht der Nachweis offen, dass sich der Mitarbeitende direkt an ihn gewandt hat, wodurch das Abwerbeverbot als nicht verletzt gilt.

1.8 Äusserung gegenüber den Medien und die Verwendung des Logos der RKB

Äusserungen gegenüber den Medien im Zusammenhang mit dem Vertrag sowie die Verwendung des Namens und / oder des Logos der RKB dürfen nur mit ausdrücklichem Einverständnis der RKB erfolgen. Den Äusserungen gegenüber den Medien gleichgestellt sind Äusserungen gegenüber Dritten, die öffentlich zugänglich sind (insbesondere) Testimonials, oder Äusserungen auf Social Media.

2. Vergütung und Zahlungsbedingungen

2.1 Formen der Zusammenarbeit

Die RKB unterscheidet zwischen der Vermittlung auf Erfolgsbasis (2.1.1) und einem erteilten Suchauftrag (2.1.2).

2.1.1. Vermittlung auf frei geschaltete Vakanzen in SuccessFactors

Bei frei geschalteten Vakanzen ist die RKB um die Mitwirkung und Unterstützung im Gewinnungsprozess dankbar und möchte die ausgewählten Personaldienstleister aktiv einbeziehen.

Die Zusammenarbeit zwischen der RKB und dem Dienstleister erfolgt ausschliesslich auf Erfolgsbasis. Entsprechend ist die Vermittlungsgebühr nur geschuldet, wenn die RKB mit einer vermittelten Person einen Arbeitsvertrag rechtsgültig abschliesst. Die Vermittlungsgebühr wird mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die RKB und den vermittelten Kandidierenden fällig.

Die Vermittlungsgebühr wird wie folgt berechnet:

Bruttogehalt bis CHF 80'000:	10%
Bruttogehalt von CHF 80’001 bis CHF 100'000:	12%
Bruttogehalt von CHF 100’001 bis CHF 130’000	15%
Bruttogehalt von CHF 130’001 bis CHF 150’000:	17%
Bruttogehalt ab CHF 150'001 bis CHF 180’000:	19%
Bruttogehalt ab CHF 180'001:	20%

Als Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsgebühr gilt das im Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttojahressalär ohne weitere Sonderzahlungen (z.B. Incentives jeglicher Art, Spesenentschädigungen, Kinder-/ Familienzulagen, Fringe Benefits, usw.). Bei Teilzeitpensen wird die Vermittlungsgebühr anhand des Vollzeit-Pensums (100%) ermittelt und anschliessend auf das effektive Bruttojahressalär angewendet.

2.1.2. Allgemeiner Suchauftrag

Die Leistungen und Konditionen sind vorgängig schriftlich zu vereinbaren und nur bei Erfüllung der vereinbarten Leistung geschuldet und fällig. Eine allfällige Vermittlung erfolgt in der Regel auf Erfolgsbasis, d.h. die Vermittlungsgebühr ist nur geschuldet, wenn die RKB mit einem vermittelten Kandidaten, oder einer vermittelten Kandidatin, einen Arbeitsvertrag rechtsgültig abschliesst. Die Vermittlungsgebühr wird mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch die RKB und der vermittelten Person fällig.

Als Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsgebühr gilt das im Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttojahresgehalt ohne weitere Zulagen, oder es wird eine Pauschale pro Vermittlung vereinbart.

Kündigt die RKB einen Auftrag, werden die bisherigen Aufwendungen des Dienstleisters gemäss individueller Vereinbarung vergütet. Kündigt die RKB den Auftrag, weil der Dienstleister innerhalb der vereinbarten Frist die vereinbarte Leistung nicht erbrachte, so ist eine von der RKB über das Grundhonorar hinaus geleistete Anzahlung stets vollständig zurückzuerstatten. Davon ausgenommen sind allfällige Insertionskosten. Rückzahlungen sind jeweils einen Monat nach erster Aufforderung fällig.

2.2 Zahlungsbedingungen

Die vereinbarte Vermittlungsgebühr versteht sich exklusive Mehrwertsteuer. Der Dienstleister macht seine Vergütung nach Abschluss des Arbeitsvertrages geltend und gewährt jeweils eine Zahlungsfrist von 30 Kalendertagen.

2.3 Rechnungsstellung

Die Rechnungsstellung erfolgt jeweils an die zuständige HR-Mitarbeiter*in bei

der RKB. Die Rechnung hat insbesondere folgende Positionen aufzuweisen:

- Art des Auftrages bzw. der Rechnung (z.B. Teilrechnung, Insertionskosten)
- Titel der besetzten Position
- Vollständige Adresse des Rechnungsstellers inkl. MWST-Nr.
- Rechnungsbetrag
- MWST-Satz bzw. MWST-Betrag

Die Rechnung ist in zweifacher Ausführung, davon einmal anonymisiert (exkl. Namen und Stellenbezeichnung), zuzustellen.

2.4 Allgemeiner Ausschluss von Vermittlungsgebühren

Führt die Vermittlung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der kandidierenden Person, schuldet die RKB, unabhängig von den Gründen, die dazu geführt haben, dem Dienstleister kein Honorar.

Es entstehen ebenfalls keinerlei Ansprüche auf Zahlung von Vermittlungsgebühren, wenn der Abschluss des Arbeitsvertrags mit einer kandidierenden Person erfolgt,

a) deren Bewerbungsdossier mehr als 6 Monate vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Dienstleister erfolglos bei der RKB eingeführt worden war;

b) deren Bewerbungsdossier weniger als 6 Monate vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch den Dienstleister erfolglos bei der RKB eingeführt worden war, die kandidierende Person sich jedoch selbständig oder über einen Dritten auf eine andere Position (massgebend ist die Referenznummer der jeweiligen Position) bei der RKB beworben hat

c) von welcher die RKB bereits aus anderer Quelle Kenntnis hatte und RKB-intern entsprechend erfasste.

d) deren Bewerbungsdossier auf dieselbe Position bereits durch einen anderen Dienstleister oder die kandidierende Person selbst eingereicht wurde. Entscheidend für die Rangierung ist das jeweilige Datum des Eingangs des Dossiers.

3. Garantie

a) Tritt die vermittelte Person die Stelle nicht an oder wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit von drei Monaten aufgelöst (z.B. aus Leistungsgründen), so kann die RKB vom Dienstleister verlangen, dass dieser kostenlos weitere Kandidatinnen oder Kandidaten für die betroffene Vakanz stellt. Verlangt die RKB keine Vermittlung von weiteren Personen, oder sollte es innert sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsvertrages zu keinem rechtsgültigen Arbeitsvertragsabschluss mit einer vom Dienstleister zusätzlich gestellten Person kommen, so erhält die RKB folgende Rückvergütung, jeweils zahlbar 30 Tage nach erster Aufforderung:
   - 100% der Vermittlungsgebühr bei Nichtantritt der Stelle
   - 75% der Vermittlungsgebühr bei Kündigung während des ersten Monates der Probezeit
   - 50% der Vermittlungsgebühr bei Kündigung während des zweiten und dritten Monates der Probezeit

Die RKB hat sowohl bei der Kandidatenwahl als auch beim Entscheid bezüglich der Einräumung der Möglichkeit dem Dienstleister weiterer kandidierender Personen volle und ausschliessliche Entscheidungsbefugnis und muss Ablehnungen von gestellten Kandidierenden gegenüber dem Dienstleister nicht begründen.

b) Anderslautende Vereinbarungen sind zwingend vorgängig schriftlich zu vereinbaren.
c) Weitere separat bezahlte Auslagen sind von der Rückvergütung ausgenommen.
d) Das Arbeitsverhältnis gilt im Sinne dieser Bestimmung als innerhalb der Probezeit beendet, wenn die Kündigung innerhalb der Probezeit bei der Empfängerin oder Empfänger eintrifft oder ein Aufhebungsvertrag von den Parteien während der Probezeit unterzeichnet wird.
e) Wird die Probezeit verlängert, wird die Garantiefrist entsprechend um dieselbe Dauer verlängert.

f) Eine Garantie wird nicht fällig, falls der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht im Einflussbereich des Personaldienstleisters liegt: Krankheit, Unfall, Arbeitsplatzabbau, Reorganisation sowie wesentliche Änderungen in der Stellenbeschreibung.

4. Aufhebung der AGB

a) Diese AGB können von beiden Parteien unter Berücksichtigung einer einmonatigen Frist gekündet werden.

b) Die RKB behält sich eine fristlose Kündigung der Zusammenarbeit vor, sollte der Dienstleister die geregelten Bestimmungen bewusst verletzen.

5. Gerichtsstand und anwendbares Recht

Die Beziehungen zwischen der RKB und dem Dienstleister unterliegen materiellem Schweizerischem Recht (exkl. Regeln über das internationale Privatrecht). Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Baden.hr

6. Vorrang und Änderung der AGB

Die vorliegenden AGB können nur durch schriftliche Übereinkunft zwischen der RKB und dem Dienstleister ergänzt oder abgeändert werden. Diese AGB gehen allfälligen AGB, auch bereits unterzeichneten und bisher verwendeten, des Dienstleisters vor.

Allgemeine Geschäftsbedingungen akzeptiert und einverstanden:

Ort, Datum: Stempel/Unterschrift:

Bitte folgende Unterlagen mitschicken:

- Betriebsbewilligung zur Vermittlung von Personal
- Betriebsbewilligung zur Auslandsvermittlung von Personal (betr. die Vermittlung von im Ausland rekrutiertem Personal)