

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB)

I. GELTUNGSBEREICH

- Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für sämtliche Geschäftsbeziehungen zwischen der JobRocker International GmbH (im Folgenden „JobRocker“) und dem Kunden.
- Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen werden auch bei Kenntnis derselben nicht Vertragsbestandteil, ausgenommen ihrer Geltung wird ausdrücklich schriftlich zugestimmt.
- Auf die vorliegenden AGB sowie auf sämtliche mit JobRocker abgeschlossene Rechtsgeschäfte ist ausschließlich **österreichisches Recht unter Ausschluss sämtlicher nicht zwingender Verweisungsnormen sowie unter Ausschluss des UN-Kaufrechtes** anzuwenden. Für alle Streitigkeiten aus Vertragsverhältnissen zwischen JobRocker und dem Kunden wird als Gerichtsstand der Sitz von JobRocker (Wien) vereinbart.
- JobRocker berät ihre Kunden bei der Suche und Auswahl von Kandidaten aus den verschiedensten Bereichen der Fach- und Führungskräfte (siehe Punkt VI. 1.1). Es wird zwischen dem suchenden Kunden und der JobRocker ein Vermittlungsvertrag (Auftrag) abgeschlossen. Mit der Auftragserteilung erklärt der Kunde verbindlich sein Vertragsangebot. JobRocker ist berechtigt, das in der Auftragserteilung liegende Vertragsangebot innerhalb von zwei Wochen anzunehmen. Bei einem auf elektronischem Wege erteilten Auftrag ist JobRocker berechtigt, dieses Vertragsangebot innerhalb von drei Werktagen nach Eingang bei ihr anzunehmen. JobRocker ist berechtigt, die Annahme des Auftrages ohne Angabe eines Grundes abzulehnen.

II. GEWÄHRLEISTUNG UND SCHADENERSATZ

- JobRocker haftet nicht für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der von Kandidaten oder dem Kunden erhaltenen Dokumente oder Informationen. Die Vorauswahl der Bewerber, welche dem Kunden präsentiert werden, wird von JobRocker auf Basis der vom Kunden zur Verfügung gestellten Daten sowie auf Basis der vom Bewerber zur Verfügung gestellten Informationen getroffen.
- JobRocker haftet nicht für die inhaltliche Richtigkeit von veröffentlichten Anzeigen. Der Kunde sichert zu, dass durch die von ihm zur Verfügung gestellten Informationen keine gesetzlichen Bestimmungen verletzt werden und frei von Rechten Dritter sind. Sollte JobRocker aufgrund einer derartigen Gesetzes- oder Vertragsverletzung, verursacht durch den Kunden, in Haftung gezogen werden, so ist der Kunde gegenüber JobRocker zur Schad- und Klagloshaltung verpflichtet.
- JobRocker ersetzt in keinem Fall die eingehende Prüfung der Bewerber durch den Kunden. Bei Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit einem von JobRocker präsentierten Bewerber übernimmt der Kunde die volle Verantwortung für seine Auswahl. JobRocker haftet weder für die vom Bewerber gemachten Aussagen, noch für die Ausführung von Arbeiten, die dem Bewerber im Zuge einer Anstellung übertragen werden.
- JobRocker haftet nur bei Vorsatz oder krasser grober Fahrlässigkeit und nur bis zur Höhe der Kosten des konkreten Auftrages (ausgenommen Personenschäden). Ein Ersatz des entgangenen Gewinns durch JobRocker wird in jedem Fall ausgeschlossen. Die Voraussetzung jeglicher Ansprüche gegenüber JobRocker ist die schriftliche, detaillierte und konkretisierte Anzeige des Schadens binnen 14 Tagen nach Erkennbarkeit des Schadenseintritts.
- JobRocker haftet nur für eigene Inhalte auf seiner Website. Soweit dort mit „Links“ der Zugang zu anderen Websites ermöglicht wird, ist JobRocker für die dort enthaltenen fremden Inhalte nicht verantwortlich. Die fremden Inhalte werden von JobRocker nicht zu eigenen Inhalten gemacht. JobRocker verpflichtet sich, bei Kenntnis von rechtswidrigen Inhalten, die „Verlinkung“ zu diesen Seiten schnellstmöglich aufzuheben.

III. BEWERBERSCHUTZ / GEHEIMHALTUNG

- Dossiers von Bewerbern bleiben im Eigentum von JobRocker. Der Kunde verpflichtet sich, alle Daten und Information, die er im Rahmen der Geschäftsverbindung mit JobRocker erhält, streng vertraulich zu behandeln und Dritten ohne schriftliche Einverständniserklärung nicht zugänglich zu machen. Diese Verpflichtung besteht auch über das Vertragsverhältnis hinaus und besteht auch nach Beendigung der Geschäftsverbindung.
- Wird dem Kunden ein durch JobRocker präsentierter Bewerber innerhalb von 24 Monaten ab Übermittlung der Bewerberdaten an den Kunden durch den Kunden oder durch ein im Einflussbereich des Kunden stehendes Unternehmen angestellt oder als freier Mitarbeiter beschäftigt, hat JobRocker Anspruch auf das vereinbarte Vermittlungshonorar. Dies gilt unabhängig davon, wie der Kontakt zwischen Kunden und Bewerber später zustande kam. In einem solchen Fall ist der Kunde verpflichtet, JobRocker unverzüglich über die Anstellung bzw. die Beschäftigung als freien Mitarbeiter in Kenntnis zu setzen. Ist für diesen Kandidaten bereits das Honorar für die Shortlist gemäß Punkt VI Ziffer 3 bezahlt worden, sind lediglich die zweiten 50 % des Fixhonorars zu bezahlen. **Bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wird eine Vertragsstrafe in Höhe von 200% des vereinbarten Vermittlungshonorars pro Verstoß vereinbart**, die zuzüglich zum vereinbarten Vermittlungshonorar zu bezahlen ist. Darüber hinaus gehende schadenersatzrechtliche und vertragliche Ansprüche von JobRocker bleiben unberührt.

IV. NACHBESETZUNG

- Nachbesetzungsvorschlag**
 - Sollte das Dienstverhältnis zu einem von JobRocker vermittelten Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Abschluss des Dienstvertrages enden, wird JobRocker die Personalsuche wieder aufnehmen und dem Kunden einen kostenlosen Nachbesetzungsvorschlag im Rahmen einer adäquaten Shortlist zusichern.
 - Über die Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Kunde JobRocker binnen 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses schriftlich zu informieren, andernfalls erlischt die Verpflichtung zur Wiederaufnahme der Personalsuche. JobRocker verpflichtet sich mit vollstem Engagement die Position erneut zu besetzen. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf Neubesetzung der Position.
 - Für diese erneute Personalsuche stellt JobRocker kein gesondertes Vermittlungshonorar in Rechnung. Es sind lediglich allfällige Kosten gemäß Punkt V zu bezahlen.
 - Bei einer erneuten Personalsuche wird vom ursprünglich vereinbarten Stellenprofil ausgegangen. Bei Änderungen des ursprünglich vereinbarten Stellenprofils oder des Bruttogehaltes erlischt der Anspruch auf einen kostenlosen Nachbesetzungsvorschlag und es ist ein neuer Vermittlungsvertrag abzuschließen.
 - Der Anspruch auf einen kostenlosen Nachbesetzungsvorschlag besteht einmalig pro Auftrag und Position.
- Nachbesetzungsauftrag**
 - Sollte das Dienstverhältnis zu einem von JobRocker vermittelten Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Abschluss des Dienstvertrages enden, hat der Kunde auch die Möglichkeit, einen kostenpflichtigen Nachbesetzungsauftrag zu erteilen. Der Nachbesetzungsauftrag ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses schriftlich zu erteilen.
 - Die Höhe des vom Kunden zu bezahlenden Honorars des Nachbesetzungsauftrages beträgt 50% des ursprünglich für diese Position vereinbarten Pauschalhonorars (Nachbesetzungshonorar). **Das Nachbesetzungshonorar wird erst nach erfolgreicher Nachbesetzung zur Zahlung fällig.** Das Nachbesetzungshonorar versteht sich somit als Erfolgshonorar. Die Besetzung gilt als erfolgreich, wenn ein Bewerber der Shortlist durch den Kunden oder durch ein im Einflussbereich des Kunden stehendes Unternehmen angestellt oder als freier Mitarbeiter beschäftigt wird.
 - Der Nachbesetzungsauftrag kann von JobRocker jederzeit schriftlich gekündigt werden, wenn einer der in Punkt VIII Ziffer 5.1. bis 5.5. genannten Gründe vorliegt.
 - Bei einer erneuten Personalsuche wird vom ursprünglich vereinbarten Stellenprofil ausgegangen. Bei Änderungen des ursprünglich vereinbarten Stellenprofils oder des Bruttogehaltes kann kein Nachbesetzungsauftrag erteilt werden und es ist ein neuer Vermittlungsvertrag abzuschließen.
 - Der Nachbesetzungsauftrag kann einmal pro Auftrag und Position erteilt werden.

V. KOSTEN

- Die anlässlich der Personalsuche entstehenden direkten Kosten, insbesondere Inseratskosten, sind im vereinbarten Vermittlungshonorar enthalten und werden dem Kunden nicht gesondert verrechnet.
- Der Höhe und dem Grunde nach berechnete Reise- und Bewirtungskosten der Bewerber werden dem Kunden zusätzlich in Rechnung gestellt und sind von diesem zu bezahlen. Diese Kosten sind auch dann vom Kunden zu bezahlen, wenn in weiterer Folge keine adäquate Shortlist übermittelt wird und der Kunde kein Honorar bezahlen muss.

VI. HONORAR

- Die **Höhe des Pauschalhonorars pro Besetzung** ist abhängig vom Dienstort und richtet sich immer nach der aktuellen Marktsituation und Seltenheit des gesuchten Profils. Die Höhe des Pauschalhonorars pro Besetzung wird dem Kunden vor Abschluss des Vermittlungsvertrages bekanntgegeben. Mit der Suche wird erst nach Abschluss des Vermittlungsvertrages begonnen.

Die Preise unterscheiden sich wie folgt:

TALENT

Positionen bis Fachkräftelevel mit gängigen Anforderungen.

- Österreich ab EUR 6.000,-- (sechstausend Euro)
- Deutschland ab EUR 6.500,-- (sechstausendfünfhundert Euro)
- Schweiz ab CHF 9.000,-- (neuntausend Schweizer Franken)

EXPERT

Fachexperten und Führungskräfte mit komplexen Anforderungen.

- Österreich & Deutschland ab EUR 12.000,-- (zwölftausend Euro)
- Deutschland ab EUR 12.500,-- (zwölftausendfünfhundert Euro)
- Schweiz ab CHF 18.000,-- (achtzehntausend Schweizer Franken)

UNICORN

Besondere Profile mit sehr speziellen Anforderungen und/oder regionaler Knappheit

- Österreich ab EUR 18.000,-- (achtzehntausend Euro)
- Deutschland ab EUR 18.500,-- (achtzehntausendfünfhundert Euro)
- Schweiz ab CHF 27.000,-- (siebenundzwanzigtausend Schweizer Franken)

Das pro Suchauftrag im Vermittlungsvertrag vereinbarte Pauschalhonorar versteht sich als Fixhonorar und ist pro Position zu bezahlen. Fixhonorar bedeutet, dass ausgenommen der in Punkt V genannten Kosten keine **Zusatzkosten** anfallen und damit alle Leistungen der Personalsuche inkludiert sind.

- Zunächst übermittelt JobRocker auf Basis der mit dem Kunden vorab vereinbarten Anforderungen eine Shortlist mit zumindest zwei geeigneten Bewerbern. Sollten die Bewerber der übermittelten Shortlist zunächst nicht den **Erwartungen** des Kunden entsprechen, ist der Kunde verpflichtet, binnen 14 Tagen schriftlich zu begründen, weshalb die Shortlist nicht seinen Erwartungen entspricht (Kundenfeedback). Auf Basis des Kundenfeedbacks wird eine weitere Shortlist nach den Anforderungen des Kunden erstellt. Erfolgt innerhalb der Frist kein Kundenfeedback ist JobRocker berechtigt, die Bewerber auf der an den Kunden übermittelten Shortlist auch anderen Kunden vorzustellen.
- Als Pauschale für Suchaufwand, Kandidatenauswahl und Zusammenstellung der Shortlist sind **nach Übermittlung der adäquaten Shortlist an den Kunden 50% des Fixhonorars zur Zahlung fällig. Dies unabhängig davon, ob der Bewerber in weiterer Folge eingestellt wird oder nicht.** Eine Shortlist gilt als adäquate Shortlist, wenn der Kunde mit mindestens einem Bewerber auf der Shortlist ein Bewerbungsgespräch führt, der Kunde ein Bewerbungsgespräch mit einem Bewerber auf der Shortlist aus unsachgemäßen Gründen nicht durchführt (Besetzung der betreffenden Position durch den Auftraggeber selbst, Abstandsnahme von der Personalbesetzung, etc.), oder nicht binnen 14 Tagen begründet, weshalb die Shortlist nicht seinen Erwartungen entspricht.

Bis zur Übermittlung einer adäquaten Shortlist an den Kunden fallen, ausgenommen den Kosten gemäß Punkt V Abs 2, keine Kosten an. Eine Anzahlung ist nicht nötig.

- Die weiteren **50% des Fixhonorars werden bei erfolgreicher Besetzung fällig.** Die Besetzung gilt als erfolgreich, wenn ein Bewerber der Shortlist durch den Kunden oder durch ein im Einflussbereich des Kunden stehendes Unternehmen angestellt oder als freier Mitarbeiter beschäftigt wird.
- Der Kunde verpflichtet sich, JobRocker binnen 5 Tagen über eine erfolgreiche Besetzung im Sinne des Punktes VI Ziffer 4 schriftlich zu informieren und bekanntzugeben, welche Position mit dem Bewerber besetzt wurde. **Bei Verstößen gegen diese Verpflichtung wird eine Vertragsstrafe in Höhe von 200% des vereinbarten Vermittlungshonorars pro Verstoß vereinbart,** die zuzüglich zum vereinbarten Vermittlungshonorar zu bezahlen ist.
- Die Besetzung gilt auch dann als erfolgreich, wenn der Kandidat für eine andere als die ursprünglich geplante Position eingestellt wird. Sollte die Position, für die der Bewerber schlussendlich eingestellt wird, höher qualifiziert im Sinne des Punktes VI Ziffer 1 sein als die ursprünglich vorgesehene Position, so ist JobRocker berechtigt, die nächsthöhere Preisstufe gemäß Punkt VI Ziffer 1 in Rechnung zu stellen. Gleiches gilt, wenn der Bewerber binnen drei Monaten ab Anstellung in eine höher qualifizierte Position im Sinne des Punktes VI Ziffer 1 befördert wird. Der Kunde verpflichtet sich, JobRocker binnen 5 Tagen schriftlich über eine solche Beförderung in Kenntnis zu setzen. Eine Abstufung auf eine niedrigere Preisstufe ist nach Abschluss des Vermittlungsvertrages nicht mehr möglich.
- Sollten mehrere Kandidaten einer Shortlist erfolgreich besetzt werden, ist das vereinbarte Honorar in vollem Umfang (Shortlist- und Besetzungs-Fee) für jeden einzelnen erfolgreich besetzten Kandidaten zu bezahlen. Dies gilt unabhängig davon, für welche Position der zusätzlich erfolgreich besetzte Kandidat schlussendlich eingestellt wird.
- Sollte der Kunde während der Laufzeit des Vertrages selbst einen geeigneten Kandidaten finden und diesen einstellen, so hat der Kunde JobRocker unverzüglich schriftlich darüber zu informieren. Bereits gelegte Rechnungen können nicht storniert werden und sind vom Kunden zu bezahlen.
- Unabhängig vom Verhältnis zwischen Kunden und Kandidaten und der Anstellungsart (Vollzeit/Teilzeit- Anstellung, Werkvertrag, Freelancer Tätigkeit) ist das vereinbarte Honorar in vollem Umfang vom Kunden zu bezahlen.

VII. ZAHLUNGSZIEL

- Die von JobRocker ausgestellten Rechnungen sind binnen 10 Tagen nach Erhalt zur Zahlung fällig. Im Verzugsfälle werden sofort fällige Verzugszinsen in der Höhe von 8% pro anno für die gesamte Verzugsdauer verrechnet. Laufende oder weitere Aufträge des säumigen Schuldners können bis zur Bezahlung der fälligen Beträge zurückgestellt werden. Im Falle der Säumnis verpflichtet sich der Kunde, die bei JobRocker anfallenden Mahnspesen und alle zur Verfolgung der Ansprüche auflaufenden Kosten sowie Barauslagen aus welchem Titel auch immer zu bezahlen. Weiters hat der Kunde neben allfällig gerichtlich bestimmten Kosten auch sämtliche vorprozessuale Kosten eines Anwaltes oder Inkassobüros zu vergüten. Eingehende Zahlungen werden zuerst auf Zinsen und Spesen und zuletzt auf die reinen Rechnungsbeträge angerechnet. Außerdem erlischt im Verzugsfälle die Garantiezusage gemäß Punkt IV.
- Rechnungsreklamationen müssen schriftlich erfolgen und werden nur innerhalb von 8 Tagen ab Ausstellungsdatum der Rechnung anerkannt.

VIII. BEENDIGUNG DER VERTRAGSBEZIEHUNG

- Die Personalsuche endet mit der erfolgreichen Besetzung oder mit Kündigung des Vermittlungsvertrages.
- Die Kündigung des Vermittlungsvertrages seitens des Kunden ist zu jedem Zeitpunkt schriftlich möglich. Bereits gelegte Rechnungen können nicht storniert werden und sind vom Kunden zu bezahlen.
- Bis zur Übermittlung einer adäquaten Shortlist an den Kunden gemäß Punkt VI Abs 3 fallen keinerlei Kosten an, ausgenommen jene Kosten gemäß Punkt V Abs 2.** Mit Übermittlung der ersten Shortlist wird die erste Teilrechnung seitens JobRocker an den Kunden übermittelt. Von einer adäquaten Shortlist wird ausgegangen, wenn der Kunde mindestens zwei Bewerber vorgeschlagen bekommt und mit mindestens einem davon ein Bewerbungsgespräch führt.
- Wird ein Auftrag kundenseitig nach Erhalt einer adäquaten Shortlist abgebrochen, so wird eine Stornogebühr von 40% des vereinbarten Gesamthonorars laut unterschriebenem Auftrag jedenfalls fällig.
- Vor Bezahlung des Honorars gemäß Punkt VI Ziffer 3 kann JobRocker den Vermittlungsvertrag jederzeit grundlos schriftlich kündigen. Nach Bezahlung des Honorars gemäß Punkt VI Ziffer 3 ist JobRocker jederzeit zur schriftlichen Kündigung des Vermittlungsvertrages berechtigt, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:
 - Dem Kunden wurden mindestens zwei adäquate Shortlists im Sinne des Punktes VI Ziffer 2 übermittelt.
 - Der Kunde ist trotz Mahnung mehr als 14 Tage mit einer Zahlung in Verzug.
 - Trotz intensiver Suche über einen Zeitraum von zwei Monaten lassen sich keine geeigneten Bewerber für eine zweite Shortlist finden.
 - Der Kunde verhält sich beim Bewerbungsprozess dem Bewerber gegenüber unprofessionell und nicht gemäß den üblichen Gepflogenheiten und der Bewerber lehnt deshalb die Fortsetzung des Bewerbungsprozesses mit dem Kunden ab.
 - Der Kunde entscheidet sich für einen Bewerber aus einem Drittstaat, ergreift aber nicht zeitnah die erforderlichen Maßnahmen, die zur Ausstellung einer Rot Weiß Rot Karte erforderlich sind.

IX. SONSTIGES

- Eine eventuelle Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen beeinträchtigt die Wirksamkeit und Verbindlichkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, die ihr nach dem Sinn und Zweck am nächsten kommt.
- Sofern in den Mitteilungen, Verträgen und Informationen von JobRocker nicht ausdrücklich anders angegeben, verstehen sich sämtliche angegebenen Beträge exklusive der aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zu entrichtenden Steuern und Abgaben.
- Vereinbarungen, mit denen Bestimmungen dieser AGB abgeändert oder ergänzt werden, bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftlichkeitsklausel. Schriftliche Mitteilungen können mittels eingeschriebenen Briefes, Fax oder E-Mail an die von JobRocker zuletzt bekanntgegebene Mailadresse erfolgen.
- Zur leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung zwischen weiblicher und männlicher Schreibweise verzichtet und jeweils die männliche Form verwendet; das betreffende Wort bezieht sich jedoch auf beide Geschlechter.

Gültig ab 12/2018 (Bis auf Widerruf)