

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB)

Wirksam ab dem 10. März 2020

I. GELTUNGSBEREICH

1. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für sämtliche Geschäftsbeziehungen zwischen der JobRocker International GmbH (im Folgenden „JobRocker“) und dem Kunden.
2. Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen werden auch bei Kenntnis derselben nicht Vertragsbestandteil, ausgenommen ihrer Geltung wird ausdrücklich schriftlich zugestimmt.
3. 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.
4. JobRocker berät ihre Kunden bei der Suche und Auswahl von Bewerbern aus den verschiedensten Bereichen der Fach- und Führungskräfte. Es wird zwischen dem Kunden und JobRocker ein Vermittlungsvertrag (Auftrag) abgeschlossen. Mit der Auftragserteilung erklärt der Kunde verbindlich sein Vertragsangebot.
5. JobRocker ist berechtigt, die Annahme des Auftrages ohne Angabe von Gründen binnen 14 Tagen ab Auftragseingang abzulehnen.

II. GEWÄHRLEISTUNG UND SCHADENERSATZ

1. JobRocker haftet nicht für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der von Bewerbern 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 von Bewerbern zur Verfügung gestellten Informationen getroffen.
2. 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.
3. JobRocker ersetzt in keinem Fall die eingehende Prüfung der Bewerber durch den Kunden. Bei Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit von JobRocker präsentierten Bewerbern übernimmt der Kunde die volle Verantwortung für seine Auswahl. JobRocker haftet weder für die von Bewerbern gemachten Aussagen noch für die Ausführung von Arbeiten, die den Bewerbern im Zuge einer Anstellung übertragen werden.
4. JobRocker haftet nur bei Vorsatz oder 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.
5. 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

1. 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.
2. 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 Honorar. Die Bewerberdaten sind im Kundenportal von JobRocker einsehbar, sofern keine Löschung nach DSGVO stattgefunden hat. 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 freier Mitarbeiter in Kenntnis zu setzen. Ist für diesen Bewerber bereits ein Honorar für die Shortlist gemäß Punkt V Ziffer 4 bezahlt worden, ist lediglich die verbleibende Summe des Honorars zu bezahlen. Bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen wird eine Vertragsstrafe in Höhe von 200% des vereinbarten Honorars pro Verstoß vereinbart, die zuzüglich zum vereinbarten Honorar zu bezahlen ist. Darüber hinaus gehende schadenersatzrechtliche und vertragliche Ansprüche von JobRocker bleiben davon unberührt.

IV. NACHBESETZUNG

1. Nachbesetzungszeit

- 1.1. 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.
- 1.2. 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.
- 1.3. Für diese erneute Personalsuche stellt JobRocker kein gesondertes Honorar in Rechnung.
- 1.4. Bei einer erneuten Personalsuche wird vom ursprünglich vereinbarten Stellenprofil ausgegangen. Bei Änderungen des ursprünglich vereinbarten Stellenprofils oder Herabstufung des Bruttogehaltes erlischt der Anspruch auf einen kostenlosen Nachbesetzungsvorschlag und es ist ein neuer Vermittlungsvertrag abzuschließen.
- 1.5. Der Anspruch auf einen kostenlosen Nachbesetzungsvorschlag besteht einmalig pro Auftrag und Position.

2. Nachbesetzungsauftrag

- 2.1. 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.
- 2.2. Die Höhe des vom Kunden zu bezahlenden Honorars des Nachbesetzungsauftrages beträgt 50% des ursprünglich für diese Position vereinbarten Honorars (Nachbesetzungshonorar). Das Nachbesetzungshonorar wird erst nach erfolgreicher Nachbesetzung zur Zahlung fällig. Die Besetzung gilt als erfolgreich, wenn sich ein Bewerber der Shortlist durch den Kunden oder durch ein im Einflussbereich des Kunden stehendes Unternehmen über ein zukünftiges Dienstverhältnis (Angestellter oder freier Dienstnehmer) einig werden (schriftlich oder mündlich).
- 2.3. Der Nachbesetzungsauftrag kann von JobRocker jederzeit schriftlich gekündigt werden, wenn einer der in Punkt VII Ziffer 5 genannten Gründe vorliegt.
- 2.4. Bei einer erneuten Personalsuche wird vom ursprünglich vereinbarten Stellenprofil ausgegangen. Bei Änderungen des ursprünglich vereinbarten Stellenprofils oder bei Herabstufung des Bruttogehaltes kann kein Nachbesetzungsauftrag erteilt werden und es ist ein neuer Vermittlungsvertrag abzuschließen.
- 2.5. Der Nachbesetzungsauftrag kann einmal pro Auftrag und Position erteilt werden.

V. HONORAR

1. Die Höhe des Honorars pro Besetzung ist abhängig vom Dienstort und richtet sich immer nach der aktuellen Marktsituation und Seltenheit des gesuchten Profils. Die Höhe des Honorars pro Besetzung wird dem Kunden vor Abschluss des Vermittlungsvertrages bekanntgegeben. Mit der Suche wird erst nach Abschluss des Vermittlungsvertrages begonnen.
2. Das pro Suchauftrag im Vermittlungsvertrag vereinbarte Honorar versteht sich als Pauschalhonorar und ist pro Position zu bezahlen.

3. 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 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.
4. Als Pauschale für Suchaufwand, Inseratenschaltung, Bewerberauswahl und Zusammenstellung der Shortlist ist nach Übermittlung der adäquaten Shortlist an den Kunden der erste Teilbetrag des Honorars (I. Angebot) zur Zahlung fällig. Dies unabhängig davon, ob der Bewerber in weiterer Folge eingestellt wird oder nicht.
5. Eine Shortlist gilt als adäquat, sofern der Kunde:
 - 5.1. Mit mindestens einem Bewerber von der Shortlist ein Bewerbungsgespräch führt oder zu einem Bewerbungsgespräch einladet
 - 5.2. Bewerbungsgespräche aus unsachgemäßen Gründen nicht durchführt. z. B. Besetzung der betreffenden Position durch den Auftraggeber selbst, Abstandnahme von der Personalbesetzung, Änderungen des ursprünglich vereinbarten Suchprofils
 - 5.3. Nicht binnen 14 Tagen begründet, weshalb die Shortlist nicht seinen Erwartungen entspricht
6. Der zweite Teilbetrag **des Honorars (I. Angebot) wird bei erfolgreicher Besetzung fällig**. Die Besetzung gilt als erfolgreich, wenn sich ein Bewerber der Shortlist durch den Kunden oder durch ein im Einflussbereich des Kunden stehendes Unternehmen über ein zukünftiges Dienstverhältnis (Angestellter oder freier Dienstnehmer) einig werden (schriftlich oder mündlich).
7. Der Kunde verpflichtet sich, JobRocker binnen 5 Tagen über eine erfolgreiche Besetzung 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 Honorars pro Verstoß vereinbart, die zuzüglich zum vereinbarten Honorar zu bezahlen ist.
8. Die Besetzung gilt auch dann als erfolgreich, wenn der Bewerber für eine andere als die ursprünglich geplante Position eingestellt wird. Sollte die Position, für die der Bewerber schlussendlich eingestellt wird, höher qualifiziert sein als die ursprünglich vorgesehene Position, so ist JobRocker berechtigt, das Honorar nachträglich anzupassen und in Rechnung zu stellen. Gleiches gilt, wenn der Bewerber binnen drei Monaten ab Anstellung in eine höher qualifizierte Position befördert wird. Der Kunde verpflichtet sich, JobRocker binnen 5 Tagen schriftlich über eine solche Beförderung in Kenntnis zu setzen. Eine Reduktion des Honorars ist nach Abschluss des Vermittlungsvertrages nicht möglich.
9. Sollten mehrere Bewerber einer Shortlist erfolgreich besetzt werden, ist das vereinbarte Honorar in vollem Umfang für jeden einzelnen erfolgreich besetzten Bewerber zu bezahlen. Dies gilt unabhängig davon, für welche Position die zusätzlich erfolgreich besetzten Bewerber schlussendlich eingestellt werden.
10. Sollte der Kunde während der Laufzeit des Vertrages selbst geeignete Bewerber finden und diese einstellen, so hat der Kunde JobRocker unverzüglich schriftlich darüber zu informieren. Bereits gelegte Rechnungen können nicht storniert werden und sind vom Kunden zu bezahlen.
11. Unabhängig vom Verhältnis zwischen Kunden und Bewerbern und der Anstellungsart (Vollzeit/Teilzeit- Anstellung, Werkvertrag, Freelancer Tätigkeit) ist das vereinbarte Honorar in vollem Umfang vom Kunden zu bezahlen.

VI. ZAHLUNGSZIEL

1. Die von JobRocker ausgestellten Rechnungen sind binnen 10 Tagen nach Erhalt zur Zahlung fällig. Im Verzugsfalle 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 Verzugsfalle die Garantiezusage gemäß Punkt IV.
2. Rechnungsreklamationen müssen schriftlich erfolgen und werden nur innerhalb von 8 Tagen ab Ausstellungsdatum der Rechnung anerkannt.

VII. BEENDIGUNG DER VERTRAGSBEZIEHUNG

1. Die Personalsuche endet mit der erfolgreichen Besetzung oder mit Kündigung des Vermittlungsvertrages.
2. Die Kündigung des Vermittlungsvertrages seitens des Kunden ist zu jedem Zeitpunkt schriftlich möglich.
3. Die Kündigung des Vermittlungsvertrages seitens JobRocker ist bis zur Übermittlung der Shortlist zu jedem Zeitpunkt schriftlich möglich.
4. Bereits gelegte Rechnungen können nicht storniert werden und sind vom Kunden zu bezahlen.
5. Wird ein Auftrag kundenseitig nach Erhalt einer adäquaten Shortlist abgebrochen, so wird eine Stornogebühr von 40% des vereinbarten Honorars laut unterschriebenem Auftrag fällig.
6. JobRocker ist jederzeit zur schriftlichen Kündigung des Vermittlungsvertrages berechtigt, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:
 - 6.1. Dem Kunden wurden mindestens zwei adäquate Shortlists im Sinne des Punktes V Ziffer 5 übermittelt.
 - 6.2. Der Kunde ist trotz Mahnung mehr als 14 Tage mit einer Zahlung in Verzug.
 - 6.3. Trotz intensiver Suche über einen Zeitraum von zwei Monaten lassen sich keine geeigneten Bewerber für eine Shortlist finden.
 - 6.4. Der Kunde verhält sich beim Bewerbungsprozess den Bewerbern gegenüber unprofessionell und nicht gemäß den üblichen Gepflogenheiten und die Bewerber lehnen deshalb die Fortsetzung des Bewerbungsprozesses mit dem Kunden ab.

VIII. SONSTIGES

1. 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.
2. 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.
3. 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 (office@jobrocker.com).
4. 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.