ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB)
wirksam ab dem 01.01.2023

JobRocker International GmbH
Porzellangasse 35/14
1090 Wien
Österreich
Telefon: +43 1 997 18 90
Email: office@jobrocker.com

Standort Deutschland
Mies-van-der-Rohe-Straße 8
80807 München
Deutschland

1. GELTUNGSBEREICH

1.1. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für sämtliche Geschäftsbeziehungen zwischen der JobRocker International GmbH (im Folgenden „JobRocker") und dem Kunden.

1.2. Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen werden auch bei Kenntnis derselben nicht Vertragsbestandteil, ausgenommen ihrer Geltung wird ausdrücklich schriftlich zugestimmt.

1.3. Auf die vorliegenden AGB sowie auf sämtliche mit JobRocker abgeschlossenen 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.

1.4. JobRocker berät ihre Kunden bei der Suche und Auswahl von Bewerbern (Fach- und Führungskräfte) aus den verschiedensten Bereichen der Wirtschaft. Es wird zwischen dem Kunden und JobRocker ein Vermittlungsvertrag (Auftrag) abgeschlossen. Ein Anspruch auf eine erfolgreiche Vermittlung seitens des Kunden besteht jedoch nicht. JobRocker ist verpflichtet, seine Vermittlungsdienstleistung mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu erbringen. Mit Annahme des Vertragsangebotes erklärt der Kunde seine Auftragserteilung.

2. GEWÄHRLEISTUNG UND SCHADENERSATZ

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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. Ebenso wenig haftet JobRocker für etwaige arbeits-, sozial- oder gleichbehandlungsrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Kunden und den Kandidaten.

2.4. JobRocker haftet nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit und nur bis zur Höhe des vereinbarten Honorars des erteilten 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.

2.5. 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.

3. BEWERBERSCHUTZ / GEHEIMHALTUNG

3.1. 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. Falls Bewerber-Dossiers in Drittsysteme von Kunden eingespielt werden, übernimmt der Kunde die volle Verantwortung diese Daten und Dokumente entsprechend der DSGVO zu speichern und zu verarbeiten.

3.2. Wird ein dem Kunden durch JobRocker präsentierter Bewerber innerhalb von zwölf 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 ursprünglich vereinbarte Auftragshonorar. Dies gilt unabhängig davon, wie der Kontakt zwischen Kunden und Bewerber später zustande kam. In einem solchen Fall ist der Kunde verpflichtet, JobRocker unverzüglich aber spätestens nach 14 Tagen ab Einigung über ein zukünftiges Dienstverhältnis jedweder Art in Kenntnis zu setzen. Ist für diesen Bewerber bereits ein Honorar für die Shortlist gemäß Punkt 5. 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. Darüberhinausgehende schadenersatzrechtliche und vertragliche Ansprüche von JobRocker bleiben davon unberührt.

4. MITARBEITERSCHUTZKLAUSEL

4.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, Personen, die während des Vertragsverhältnisses interne Mitarbeiter der Vertragsparteien sind oder waren, zwölf Monate ab Beendigung des letzten Vermittlungsauftrages nicht in ihrem Unternehmen oder in einem mit ihnen konzernverbundenen Unternehmen zu beschäftigen. Bei schuldhaftem Verstoß verpflichten sie sich zur Bezahlung eines Betrages von € 15.000, - pro übernommenen Mitarbeiter an die jeweils andere Vertragspartei.

5. HONORAR

5.1. Die Höhe des Honorars pro Besetzung ist abhängig vom Dienstort und richtet sich immer nach der aktuellen Marktsituation und Schwierigkeit des Suchauftrages. Die Höhe des Honorars pro Besetzung wird dem Kunden vor Abschluss des Vermittlungsvertrages bekanntgegeben. Mit der Bearbeitung des Auftrages wird erst nach Abschluss des Vermittlungsvertrages begonnen.

5.2. Das pro Suchauftrag im Vermittlungsvertrag vereinbarte Honorar versteht sich als Pauschalhonorar und ist pro Position zu bezahlen.

5.3. Als Pauschale für Suchaufwand, Inseratenschaltung, Bewerberauswahl und Zusammenstellung der Shortlist ist nach Übermittlung der adäquaten Shortlist an den Kunden der erste Teilbetrag des Honorars (lt. Angebot) zur Zahlung fällig. Dies unabhängig davon, ob der Bewerber in weiterer Folge eingestellt wird oder nicht.

5.4. Eine Shortlist gilt als adäquat, sofern:

5.4.1. dem Kunden zumindest zwei Kandidaten auf Basis des mit dem Kunden vorab vereinbarten und schriftlich bestätigten Briefingdokument übermittelt werden und zumindest einer vom Kunden eingeladen wird. Das Briefingdokument wird zwischen dem Kunden und JobRocker vereinbart, schriftlich festgehalten und dem Kunden zur Bestätigung übermittelt. Die darin vereinbarten „Must-Have-Anforderungen“ sind bindend und stellen die Grundlage zur Rechnungslegung seitens JobRocker dar. Wenn nicht gesondert vereinbart gelten durchschnittliche Qualifikationen der Kandidaten als vereinbart.

5.4.2. dem Kunden eine Shortlist mit zumindest zwei dem o.a. Briefingdokument entsprechenden Kandidaten übermittelt wird, dieser aber nicht binnen 14 Tagen rügt, weshalb diese nicht adäquat seien.

5.4.3. dem Kunden eine Shortlist mit zumindest zwei dem o.a. Briefingdokument entsprechenden Kandidaten übermittelt wird, der Kunde diese Kandidaten binnen 14 Tagen rügt, aber diese aus von JobRocker nicht zu vertretenden Gründen nicht einlädt.

5.5. Der zweite Teilbetrag des Honorars (lt. Angebot) wird bei erfolgreicher Besetzung fällig. Die Besetzung gilt als erfolgreich, wenn sich ein von JobRocker übermittelter Kandidat mit dem Kunden oder mit einem im Einflussbereich des Kunden stehenden Unternehmen über die wesentlichen Faktoren des zukünftigen Dienstverhältnisses (Angestellter, Arbeiter oder freier Dienstnehmer) einig wird (schriftlich oder mündlich).

5.6. Der Kunde verpflichtet sich, JobRocker unverzüglich über eine Besetzung schriftlich zu informieren und bekanntzugeben, welche Position mit dem Kandidaten 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.

5.7. 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 14 Tagen schriftlich über eine solche Beförderung in Kenntnis zu setzen. Eine Reduktion des Honorars ist nach Abschluss des Vermittlungsvertrages nicht möglich. 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.

5.8. Sollten mehrere Kandidaten besetzt werden, ist das vereinbarte Honorar in vollem Umfang für jeden einzelnen besetzten Kandidaten zu bezahlen.

5.9. Sollte der Kunde während der Laufzeit des Vertrages selbst geeignete Kandidaten 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.

5.10. JobRocker behält sich weiters vor, eine Gebühr, welche nicht automatisch zu einer Beendung des Suchauftrags führt, in der Höhe von bis zu 25% des vereinbarten Honorars laut des vom Kunden unterschriebenen Auftrags zu verrechnen, wenn:

5.10.1. Trotz wiederholter Kontaktaufnahmen seitens JobRocker keine Rückmeldung des Kunden binnen 14 Tagen erfolgt (wird nicht mit Punkt 5.4.2. in Kombination verrechnet);

5.10.2. eine Terminkoordination zwischen Kandidaten und dem Kunden wiederholt aus in der Kundensphäre liegenden Gründen scheitert;

5.10.3. der Kunde wesentliche Änderungen am schriftlich zwischen JobRocker und dem Kunden festgehaltenen Gehaltspaket vornimmt;

5.10.4. der Kunde wesentliche zeitliche oder organisatorische Änderungen am schriftlich zwischen JobRocker und dem Kunden festgehaltenen Recruitingprozess während des laufenden Projekts vornimmt;

5.10.5. der Kunde die „Must-Have-Anforderungen“ im Anforderungsprofil ändert.

5.11. Gebühren nach Punkt 5.10 sind mit insgesamt 50% der ursprünglich vereinbarten Auftragssumme gedeckelt.

6. NACHBESETZUNGSGARANTIE

6.1. Sollte das Dienstverhältnis zu einem von JobRocker vermittelten Dienstnehmer binnen sechs Monaten ab Einigung über ein Dienstverhältnis (Rechnungsdatum Placement Honorar) enden, wird JobRocker die Personalsuche einmalig und kostenlos für einen Zeitraum von drei Monaten wieder aufnehmen.

6.2. Über die Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Kunde JobRocker binnen 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses schriftlich zu informieren, andernfalls erlischt die Nachbesetzungsgarantie nach Punkt 6.

6.3. JobRocker verpflichtet sich die Suche für die Nachbesetzung mit vollem Engagement zu betreiben. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Neubesetzung der Position oder Rückerstattung des Vermittlungshonorars.

6.4. Bei einer erneuten Personalsuche wird vom ursprünglich vereinbarten Briefingdokument ausgegangen. Bei Änderungen des ursprünglich vereinbarten Briefingdokuments oder Herabstufung des Bruttogehaltes erlischt der Anspruch auf eine kostenlose Nachbesetzungsgarantie und es wäre ein neuer Vermittlungsvertrag abzuschließen.

6.5. Der Anspruch auf eine kostenlosen Nachbesetzungsgarantie besteht einmalig pro Besetzung und Position.
6.6. Im Falle der Nachbesetzung einer Position durch den Kunden selbst bzw. bei Verzicht auf die Nachbesetzungsgarantie wird - auch innerhalb des Garantiezeitraumes – kein Vermittlungshonorar rückerstattet.

7. BEENDIGUNG DER VERTRAGSBEZIEHUNG

7.1. Die Personalsuche endet mit der erfolgreichen Besetzung oder mit Kündigung des Vermittlungsvertrages.
7.2. Die Kündigung des Vermittlungsvertrages seitens des Kunden ist zu jedem Zeitpunkt schriftlich möglich.
7.3. JobRocker behält sich vor, eine Stornogebühr in der Höhe von 25 % des vereinbarten Honorars laut des vom Kunden unterschriebenen Auftrags zu verrechnen, wenn der Kunde den Auftrag erst nach Erhalt einer adäquaten Shortlist im Sinne des Punkt 5.4 storniert.
7.4. Bereits gelegte Rechnungen können nicht storniert werden und sind vom Kunden zu bezahlen.
7.5. Die Kündigung des Vermittlungsvertrages seitens JobRocker ist nach einem Ablauf von fünf Monaten nach Beauftragung auch ohne Erfolg jederzeit möglich.
7.6. JobRocker ist jederzeit zur schriftlichen Kündigung des Vermittlungsvertrages berechtigt, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:
    7.6.1. Der Kunde konnte sich trotz Übermittlung von mindestens fünf Kandidaten im Sinne des Punkt 5.4 mit keinem dieser über ein zukünftiges Dienstverhältnis einigen.
    7.6.2. der Kunde ist mit einer Zahlung in Verzug.
    7.6.3. 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. In diesem Falle wird zusätzlich eine Stornogebühr in Höhe des noch offenen Betrags bezogen auf die ursprünglich vereinbarte Honorarnote verrechnet.
7.7. Sämtliche Garantieleistungen seitens JobRocker entfallen beim Eintreten von Fällen nach Punkten 7.6.1 ff.

8. ZAHLUNGSZIEL

8.1. Die von JobRocker ausgestellten Rechnungen sind binnen zehn 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.
8.2. 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.

8.3. Rechnungsreklamationen müssen schriftlich erfolgen und werden nur innerhalb von acht Tagen ab Ausstellungsdatum der Rechnung anerkannt.

9. SONSTIGES

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. Vereinbarungen, mit denen Bestimmungen dieser AGB abgeändert oder ergänzt werden, bedürfen der Schriftform und müssen deutlich von beiden Parteien anerkannt werden. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftlichkeitsklausel. Schriftliche Mitteilungen können mittels eingeschriebenen Briefes oder E-Mail, an die von JobRocker zuletzt bekanntgegebene Mailadresse erfolgen (office@jobrocker.com).

9.4. 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.