

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittlung

1. Grundlagen und Vorrang des Vertrages Personalvermittlung

1.1 Die Tempton Personaldienstleistungen GmbH, die Tempton Next Level Experts GmbH, die Tempton Personalservice GmbH, welche jeweils auch im Besitz einer Erlaubnis nach § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind, oder andere mit der Tempton Personaldienstleistungen GmbH verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG (nachfolgend allgemein als „**Tempton**“ bezeichnet) vermitteln Anstellungsverträge zwischen dem Kunden und Arbeitnehmern („**Vertrag Personalvermittlung**“).

1.2 Soweit die Vereinbarungen des Vertrages Personalvermittlung diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Personalvermittlung („**AGB**“) widersprechen, gehen die Vereinbarungen des Vertrages Personalvermittlung vor.

1. Vertragsschluss und Vertragsgegenstand

2.1 Ein Vertrag Personalvermittlung kommt zustande, sobald sich der Kunde und Tempton über die Konditionen eines Vertrages Personalvermittlung einig sind.

2.2 Tempton erbringt die nach dem Vertrag Personalvermittlung definierten Leistungen, insbesondere stellt Tempton dem Kunden entsprechend dem Vertrag Personalvermittlung Kandidaten vor („**Präsentierte Kandidaten**“). Tempton schuldet keinen Vermittlungserfolg. Eigenschaften, die Qualifikation der Präsentierten Kandidaten, die Qualität deren Arbeitsleistung sowie schriftliche oder mündliche Angaben des Präsentierten Kandidaten stellen keine Zusicherungen von Tempton dar.

2.3 Das durch den Vertrag Personalvermittlung begründete Vertragsverhältnis ist nicht exklusiv. Sowohl der Kunde ist berechtigt, dritte Dienstleister mit der Suche von geeigneten Kandidaten zu beauftragen, als auch ist Tempton berechtigt, für andere Kunden geeignetes Personal zu suchen.

2.4 Tempton erbringt und schuldet keine Rechtsberatung. Auf Wunsch des Kunden wird Tempton diesem einen auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt empfehlen.

2. Entstehung und Höhe des Provisionsanspruches

3.1 Der Provisionsanspruch entsteht mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen dem Kunden bzw. einem mit diesem im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen und dem Präsentierten Kandidat. Stellt der Kunde bzw. ein mit diesem im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen („**Verbundunternehmen**“) einen Präsentierten Kandidaten im Rahmen einer anderen – z. B. vom ursprünglichen Anforderungsprofil oder der Stellenbeschreibung abweichenden – Position oder zu anderen Bedingungen als ursprünglich geplant ein, hat dies auf den Provisionsanspruch grundsätzlich keine Auswirkungen.

3.2 Für das Entstehen des Provisionsanspruches genügt grundsätzlich Mitursächlichkeit der Leistungen von Tempton für die Begründung des Anstellungsvertrages zwischen dem Kunden bzw. dem Verbundunternehmen und dem Präsentierten Kandidaten. Es ist nicht erheblich, zu welchem Zeitpunkt der Anstellungsvertrag geschlossen wird oder beginnt.

3.3 Ungeachtet einer etwaigen vorherigen Beendigung des Vertrages Personalvermittlung entsteht der Provisionsanspruch von Tempton gegenüber dem Kunden jedenfalls dann, wenn der Kunde oder ein Verbundunternehmen innerhalb von 12 Monaten nach Präsentation des Kandidaten einen Anstellungsvertrag mit einem von Tempton Präsentierten Kandidaten schließt.

3.4 Der Tempton nach Vermittlung eines Präsentierten Kandidaten im Sinne des Vertrages Personalvermittlung zustehende Provisionsanspruch orientiert sich in der Regel an dem Brutto-Monatsgehalt oder an dem Brutto-Jahresgehalt des Präsentierten Kandidaten.

- Brutto-Monatsgehalt im Sinne des Vertrages Personalvermittlung ist definiert als 1/12 der Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung des betreffenden Präsentierten Kandidaten von mindestens 12 Monaten) des betreffenden Präsentierten Kandidaten aus seinem Anstellungsverhältnis mit dem Kunden bzw. dem Verbundunternehmen (einschließlich 13./14. Gehalt, anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien-, Provisions- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerten Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).
- Brutto-Jahresgehalt im Sinne des Vertrages Personalvermittlung ist definiert als die Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung des betreffenden

Präsentierten Kandidaten von mindestens 12 Monaten) des betreffenden Präsentierten Kandidaten aus seinem Anstellungsverhältnis mit dem Kunden bzw. dem Verbundunternehmen (einschließlich 13./14. Gehalt, anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien-, Provisions- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerten Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).

3.5 Weigert sich der Kunde auf Verlangen von Tempton das Brutto-Monatsgehalt oder das Brutto-Jahresgehalt des eingestellten Präsentierten Kandidaten mitzuteilen, ist Tempton berechtigt, die Provision auf Grundlage eines für die Qualifikation des betreffenden Präsentierten Kandidaten marktüblichen Brutto-Monatsgehalts oder Brutto-Jahresgehalts zu berechnen und den Provisionsanspruch in entsprechender Höhe gegen den Kunden geltend zu machen.

3.6 Der Provisionsanspruch bleibt von einer späteren Aufhebung oder Kündigung des zunächst geschlossenen Anstellungsvertrages unberührt.

3. 4. Rechnung, Zahlung, Zahlungsverzug und Aufrechnung

4.1 Tempton stellt dem Kunden den geschuldeten Provisionsanspruch und weitere nach dem Vertrag Personalvermittlung geschuldete Zahlungen vereinbarungsgemäß in Rechnung zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

4.2 Der in Rechnung gestellte Betrag ist innerhalb von zehn Tagen nach Zugang zu bezahlen. Im Falle des Zahlungsverzugs sind die gesetzlichen Verzugszinsen geschuldet.

4.3 Forderungen oder Gegenrechte des Kunden berechtigen nur insoweit zur Aufrechnung oder zur Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts, als es sich um unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Ansprüche oder Gegenrechte des Kunden handelt.

4. Beschränkte Schadensersatzhaftung von Tempton

5.1 Sofern Tempton, ihre gesetzlichen Vertreter, Angestellten oder Erfüllungsgehilfen vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Pflicht verletzen, insbesondere aus dem Vertragsverhältnis oder vorsätzlich oder grob fahrlässig eine unerlaubte Handlung begehen, haftet Tempton für den daraus entstehenden Schaden des Kunden nach den gesetzlichen Vorschriften.

5.2 Sofern Tempton, ihre gesetzlichen Vertreter, Angestellten oder Erfüllungsgehilfen eine Pflicht lediglich einfach fahrlässig verletzen, sind Schadensersatzansprüche des Kunden gegen Tempton, gleich welcher Art und aus welchem Rechtsgrund, insbesondere wegen Verletzung von Pflichten aus dem Vertragsverhältnis oder aus unerlaubter Handlung, ausgeschlossen, es sei denn, es liegt eine einfach fahrlässige Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht vor. In diesem Fall ist die Haftung auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt. Eine wesentliche Vertragspflicht in diesem Sinne ist eine solche, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Kunde regelmäßig vertraut und vertrauen darf.

5.3 Vorstehender Haftungsausschluss bzw. die Haftungsbeschränkung gelten nicht im Falle der schuldhaften Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

5.4 Die gesetzlichen Beweislastregeln bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.

5.5 Eine Haftung von Tempton für etwaige durch den Präsentierten Kandidaten verursachte Schäden, einschließlich eines etwaigen Vertrauensschadens sowie eine Haftung für die Eignung oder Arbeitsleistung des Kandidaten ist mangels Pflichtverletzung von Tempton ausgeschlossen.

6. Vertraulichkeit, Datenschutz

6.1 Tempton wird die im Rahmen der Durchführung des Vertrags Personalvermittlung erhaltenen, den Kunden betreffende vertrauliche Informationen ausschließlich zum Zwecke des Vertrags Personalvermittlung nutzen und vertraulich behandeln, insbesondere diese außerhalb der Zwecke des Vertrags Personalvermittlung nicht ohne vorherige schriftliche (einschließlich per E-Mail erteilter) Zustimmung des Kunden an Dritte weitergeben.

6.2 Die Parteien verpflichten sich, personenbezogene Daten gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu behandeln

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittlung

6.3 Der Kunde ist verpflichtet, ihm überlassene Kandidaten-Daten und -Profile sowie alle sonstigen im Rahmen des Vertrags Personalvermittlung erhaltenen, insbesondere die persönlichen, beruflichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Kandidaten betreffenden Informationen vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben oder Dritten zugänglich zu machen. Verstößt der Kunde hiergegen und schließt daraufhin der Dritte mit dem von Tempton Präsentierten Kandidaten einen Anstellungsvertrag, so schuldet der Kunde die Provision, wie wenn er diesen Anstellungsvertrag selbst geschlossen hätte.

6.4 Der Kunde wird Tempton von jeglichen Ansprüchen und Forderungen freistellen, die Kandidaten/Bewerber oder sonstige Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen durch den Kunden geltend machen.

6.5 Die Pflicht zur Vertraulichkeit und Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen bestehen auch nach Beendigung des Vertrages Personalvermittlung weiter fort.

7. Geltungsbereich

7.1 Diese AGB sind Grundlage aller Verträge zwischen dem Kunden und Tempton und gelten insbesondere für alle Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien, und zwar auch für alle zukünftigen Verträge zwischen dem Kunden und Tempton, auch wenn die Vertragsparteien die Geltung dieser AGB zukünftig nicht ausdrücklich vereinbaren.

7.2 Es gelten ausschließlich diese AGB. Entgegenstehende oder ergänzende Vertragsbedingungen des Kunden oder Verweise auf solche Vertragsbedingungen erkennt Tempton auch dann nicht an, wenn Tempton diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Die vorbehaltlosen Leistungen von Tempton oder die Entgegennahme von Zahlungen durch Tempton bedeuten kein Anerkenntnis der Geschäftsbedingungen des Kunden.

8. Erfüllungsort, Gerichtsstand, anwendbares Recht und salvatorische Klausel

8.1 Erfüllungsort für die Erfüllung aller gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Vertrag Personalvermittlung ist der vertraglich vereinbarte Erfüllungsort, in Ermangelung eines solchen ist Erfüllungsort der Sitz von Tempton.

8.2 Für alle Streitigkeiten, die sich aus oder im Zusammenhang mit dem Vertrag Personalvermittlung ergeben, ist internationaler Gerichtsstand die Bundesrepublik Deutschland. Ausschließlicher örtlicher Gerichtsstand ist der Sitz von Tempton, sofern der Kunde Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Tempton ist jedoch berechtigt, den Kunden an einem anderen nach den Vorschriften der deutschen Zivilprozessordnung zuständigen Gerichts zu verklagen.

8.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Kunden und Tempton gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts und des internationalen Privatrechts.

8.4 Sollte eine Bestimmung dieser AGB unwirksam, undurchführbar oder lückenhaft sein oder werden, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen, undurchführbaren oder fehlenden Bestimmung gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, welche die Parteien vernünftigerweise vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit, Undurchführbarkeit oder Lückenhaftigkeit bewusst gewesen wäre.