



Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Personalvermittlung an die CTA AG

1 Anwendungsbereich und Geltung

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen regeln Abschluss, Inhalt und Abwicklung von mündlich oder schriftlich vereinbarten Dienstleistungen im Bereich Personalvermittlung nach AVG mit der CTA AG (im folgenden CTA genannt).
- 1.2 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten als angenommen, wenn der Personalvermittler mit CTA einen Vertrag für Personalvermittlung schliesst oder der CTA das Dossier eines Stellensuchenden unaufgefordert zustellt. Sie werden dem Personalvermittler bei der Zustellung eines Dossiers zur Kenntnis gebracht und können von der Homepage der CTA heruntergeladen werden.
- 1.3 Jede Stellenvakanz bei CTA gilt als ein separater Geschäftsfall. Wird der gleiche Stellensuchende von mehreren Personalvermittlern auf dieselbe Stellenvakanz bei CTA vorgeschlagen, ist das Eingangsdatum des Dossiers eines Stellensuchenden des jeweiligen Vermittlers entscheidend für das Zustandekommen des Vertrags zwischen CTA und dem jeweiligen Personalvermittler. Die CTA berücksichtigt in einem solchen Fall das ihr zuerst eingegangene Dossier. Reicht ein Stellensuchender der CTA vor oder gleichzeitig mit dem Personalvermittler sein Dossier ein, so berücksichtigt die CTA das Dossier des Stellensuchenden.

2 Leistungsumfang

- 2.1 Der Personalvermittler führt Stellensuchende und CTA als Arbeitgeberin gemäss Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung von CTA zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zusammen.
- 2.2 Die Leistungen des Personalvermittlers umfassen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Selektion und Rekrutierung von Personal.

2.3 Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie spezielle Suchaufträge, Inserieren in Print- oder Online-Medien, erweiterte Selektionsmittel wie Assessments, Persönlichkeitsanalysen und Gutachten, zusätzlich anfallende Spesen wie Reisespesen sowie Einholen von Arbeitsbewilligungen etc. werden von CTA nur unter der Voraussetzung einer vorgängigen schriftlichen Zustimmung und gemäss separaten Vereinbarungen der Parteien vergütet.

2.4 Bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch den Stellensuchenden und CTA entstehen keine Forderungen an CTA.

3 Gesetzliche Vorschriften

3.1 Der Personalvermittler bestätigt, die gesetzlichen Vorschriften für Personalvermittlung einzuhalten und über die erforderlichen Bewilligungen für Personalvermittlung zu verfügen. Der Personalvermittler wird CTA auf Verlangen Kopien der entsprechenden Bewilligungen vorlegen. Liegt zum Zeitpunkt der Vermittlung keine gültige Bewilligung zur Personalvermittlung vor, so entsteht für die CTA keine Pflicht zur Bezahlung eines Erfolgshonorars.

4 Erfolgshonorar und Rechnungsstellung

4.1 CTA schuldet dem Personalvermittler das Honorar nur dann, wenn zwischen CTA und dem vom Personalvermittler vorgeschlagenen Stellensuchenden ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (Erfolgshonorar).

4.2 Führt die Personalvermittlung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten, schuldet CTA, unabhängig von den Gründen, die dazu geführt haben, dem Personalvermittler kein Honorar.

4.3 Das Erfolgshonorar des Personalvermittlers beträgt pauschal 12% des Bruttojahressalärs zuzüglich MWST.

4.4 Das Erfolgshonorar deckt im Vertragsverhältnis zwischen dem Personalvermittler und CTA sämtliche Leistungen (inkl. Spesen) des Personalvermittlers ab. Ein vom Stellensuchen-



den dem Personalvermittler allfällig geschuldetes Vermittlungshonorar ist davon nicht erfasst.

- 4.5 Nach Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen CTA und dem vermittelten Arbeitnehmer macht der Personalvermittler sein Erfolgshonorar bei CTA geltend. Rechnungen sind ohne anders lautende Vereinbarung innert 30 Tagen 2% Skonto / 60 Tagen netto ab Rechnungsdatum zahlbar.
- 4.6 Tritt der Arbeitnehmer die vermittelte Stelle nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht an, so ist kein Erfolgshonorar geschuldet. Hat die CTA dem Personalvermittler das Erfolgshonorar bereits ausgerichtet, so hat der Personalvermittler das Erfolgshonorar der CTA innert 30 Tagen zu 100% zurückzuerstatten. Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit von der CTA oder dem vermittelten Arbeitnehmer aufgelöst, hat die CTA die Wahl, vom Personalvermittler ohne zusätzliche Vergütung eine Vermittlung von mindestens zwei geeigneten Kandidaten innert drei Monaten zu verlangen oder, wenn das Erfolgshonorar bereits bezahlt wurde, 80% des Erfolgshonorars zurückzufordern. Ausgeschlossen davon sind folgende Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Krankheit, Unfall, Arbeitsplatzabbau, Reorganisation, Übernahme und Fusion sowie grundlegende Änderungen des Stellenbeschriebs.
- 4.7 Bewirbt sich ein Stellensuchender, nachdem sein Personaldossier vom Personalvermittler auf eine Stellenvakanz bei der CTA eingereicht worden ist, von sich aus und/oder durch einen Dritten zeitgleich und/oder zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich auf eine andere Stellenvakanz bei der CTA, schuldet CTA dem Personalvermittler kein Honorar.

5 Geheimhaltung und Datenschutz

- 5.1 Der Personalvermittler behandelt alle Informationen vertraulich, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind. Der Personalvermittler stellt zudem die vertrauliche Behandlung durch seine Mitarbeiter und allenfalls beigezogene Dritte sicher. CTA kann vertrauliche Informationen verwenden und gewähr-

leistet entsprechend die vertrauliche Behandlung innerhalb der CTA. Diese Geheimhaltungspflicht besteht für einen Zeitraum von drei Jahren nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weiter. Vorbehalten bleiben gesetzliche Abklärungspflichten.

- 5.2 Der Personalvermittler bearbeitet Daten über die zu besetzenden Stellen und über Stellensuchende nur, soweit dies zur Personalvermittlung erforderlich ist. Personaldossiers von Stellensuchenden, mit Ausnahme des Dossiers des angestellten Kandidaten, verbleiben im Eigentum des Personalvermittlers bzw. des Stellensuchenden. Daten von Stellensuchenden und offenen Stellen, die Rückschlüsse auf die stellensuchende Person bzw. CTA erlauben, dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen bearbeitet werden. Die Archivierung der Daten nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit ist ebenfalls nur mit schriftlicher, jederzeit widerrufbarer Zustimmung der betroffenen Person zulässig. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Persönlichkeitsschutzes.
- 5.3 Darüber hinaus sind die Datenschutzbestimmungen nach DSGVO, AVG und AVV zu beachten.

6 Gewährleistung

- 6.1 Die Personalvermittler gewährleisten eine fachgerechte, getreue und sorgfältige Ausführung der Leistungen.

7 Haftung

- 7.1 Ist wegen ungetreuer oder unsorgfältiger Ausführung der Leistungen ein Schaden entstanden, haftet der Personalvermittler für dessen Ersatz, wenn er nicht beweist, dass ihn kein Verschulden trifft.
- 7.2 Der Personalvermittler haftet für den Schaden aus Terminüberschreitungen und anderen Vertragsverletzungen (z.B. Verletzung von Geheimhaltungs- und Aufklärungspflichten, unerlaubter Beizug von Hilfspersonal, Verletzung allgemeiner Treue- und Sorgfaltspflichten), wenn er nicht beweist, dass ihn kein Verschulden trifft.



- 7.3 Der Personalvermittler haftet für das Verhalten seiner Hilfspersonen (z.B. Mitarbeiter, betriebsfremdes Personal) wie für sein eigenes.
- 7.4 Die Vertragspartner haften für jedes Verschulden, aber höchstens für den entstandenen Schaden. Insgesamt ist die Haftung pro Auftrag beschränkt auf die Höhe der gesamten von CTA AG pro Auftrag geleisteten Vergütung.
- 7.5 Personalvermittler verfügt mindestens über eine Haftpflichtversicherung in der Höhe von CHF 5 Mio. je Schadenfall und Jahr für Personen-, Sach- und daraus entstehende Vermögensschäden.
- 10.3 Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Bern.

8 Dauer des Auftrages und Kündigung

- 8.1 Das Vertragsverhältnis endet spätestens mit Anstellung des vermittelten Arbeitnehmers (Abschluss des Arbeitsvertrages) oder mit Ablehnung eines Stellensuchenden seitens CTA.
- 8.2 Die Vertragspartner können das Vertragsverhältnis jederzeit ohne Kostenfolge kündigen.

9 Abwerbeverbot

- 9.1 Dem Personalvermittler ist es nach einer erfolgreichen Vermittlung während 12 Monaten untersagt im Bereich der Anstellung, +/- zwei Hierarchiestufen Mitarbeiter/innen der CTA aktiv abzuwerben resp. über Dritte abwerben zu lassen.
- 9.2 Im Falle einer Verletzung dieses Abwerbeverbots wird eine Konventionalstrafe im Betrag von 50% des von der CTA geleisteten Honorars fällig.

10 Schlussbestimmungen

- 10.1 Der Personalvermittler darf die CTA gegenüber Dritten nur als Referenz angeben oder Angaben über die Art, der für CTA erbrachten Leistungen machen, wenn er von der CTA vorgängig die schriftliche Zustimmung eingeholt hat.
- 10.2 Auf das vorliegende Vertragsverhältnis ist schweizerisches Recht anwendbar.