

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalvermittler

1. Zweck und Geltungsbereich

Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln die Bedingungen, welche im Falle einer erfolgreichen Feststellenvermittlung von Personal an GastroSuisse gelten. Dies gilt für Vakanzen, welche GastroSuisse selbständig ausschreibt und den betreffenden Rekrutierungsprozess führt. Vakanzen, welche im Mandatsverhältnis an einen Personalvermittler übergeben werden, sind von den nachfolgenden Regelungen ausgenommen, d.h. die Konditionen werden separat vereinbart.

2. Personalvermittlung

Grundsätzlich schreibt GastroSuisse Vakanzen selbständig aus und führt den Rekrutierungsprozess durch. Verfügen Personalvermittler über Kandidatendossiers, welche zum Anforderungsprofil passen, so können sie die verantwortliche Person von GastroSuisse (in der Regel namentlich im Stelleninserat erwähnt) anfragen, ob Kandidatendossiers von Personalvermittlern in die Rekrutierung einbezogen werden. Im Falle einer Zusage akzeptiert der Personalvermittler automatisch die vorliegenden AGB. Auch wenn der Personalvermittler Kandidatendossiers ohne vorherige Anfrage an GastroSuisse sendet, gelten die vorliegenden AGB. Allfällige AGB des Personalvermittlers kommen nicht zur Anwendung. Die Zusage bzw. Annahme von Kandidatendossiers seitens GastroSuisse verleiht dem Personalvermittler kein exklusives Vermittlungsrecht. GastroSuisse ist berechtigt, auch andere Personalvermittler und insbesondere Direktbewerbende zu berücksichtigen. GastroSuisse ist zu keinem Zeitpunkt verpflichtet, Kandidaten des Personalvermittlers anzustellen.

Der Personalvermittler ist verpflichtet, Kandidatendossiers mit dem Anforderungsprofil von GastroSuisse zu vergleichen und GastroSuisse allfällige Abweichungen mitzuteilen. Der Personalvermittler sendet der zuständigen Person vollständige Dossiers (Lebenslauf, sämtliche Arbeitszeugnisse und Diplome) in der von GastroSuisse gewünschten Form zu. Der Personalvermittler holt zudem auf Wunsch von GastroSuisse Referenzen ein.

Der Personalvermittler stellt sicher, dass der Kandidat über die Zustellung des Dossiers informiert ist und sich nicht selbst oder über einen anderen Personalvermittler nochmals bei GastroSuisse bewirbt.

3. Gesetzliche Vorschriften

Der Personalvermittler ist verpflichtet, über die Bewilligung für Personalvermittlung zu verfügen und hält die gesetzlichen Vorschriften für Personalvermittlung (AVG, SR 823.11, Kapitel Private Arbeitsvermittlung) ein. Auf Verlangen von GastroSuisse weist der Personalvermittler die Bewilligung vor.

4. Erfolgshonorar

Im Falle einer erfolgreichen Vermittlung – sprich wenn es zur Arbeitsvertragsunterzeichnung zwischen dem Kandidaten des Personalvermittlers und GastroSuisse kommt – bezahlt GastroSuisse dem Personalvermittler ein Erfolgshonorar. Wurde das betreffende Kandidatendossier von mehreren Personalvermittlern eingereicht, wird nur der erstzustellende Personalvermittler berücksichtigt.

Kommt es zu keinem Vertragsabschluss zwischen einem Kandidaten des Personalvermittlers und GastroSuisse, schuldet GastroSuisse kein Honorar. Ebenfalls bezahlt GastroSuisse kein Honorar an den Personalvermittler, wenn der Kandidat zunächst von GastroSuisse abgelehnt wird, jedoch nach Ablauf von 6 Monaten ab dem Zeitpunkt der Ablehnung durch GastroSuisse kontaktiert und für eine andere Stelle berücksichtigt wird. Bewirbt sich der Kandidat direkt für eine Vakanz, wird ebenso kein Honorar fällig.

Das Erfolgshonorar berechnet sich als Prozentsatz des Bruttojahresgehaltes (inkl. 13. Monatslohn) zuzüglich Mehrwertsteuer:

| Jahreslohn | Prozentsatz |
|-------------------------------|-------------|
| Bis CHF 80'000 | 10% |
| Ab CHF 80'001 bis CHF 120'000 | 12% |
| Ab CHF 120'001 | 14% |

Bei einem Pensum von 80-100% berechnet sich das Honorar auf Basis des Bruttojahreslohnes bei einem Vollzeitpensum. Bei einem Pensum unter 80% bezahlt GastroSuisse 2/3 eines Vollzeitpensumhonorars.

Das Erfolgshonorar deckt sämtliche Leistungen (inkl. Spesen, Aufwand für Referenzabklärungen etc.) des Personalvermittlers ab und wird mit beidseitiger Unterzeichnung des Arbeitsvertrags zwischen dem Kandidaten und GastroSuisse fällig. Sobald die Vermittlungsgebühr fällig ist, stellt sie der Personalvermittler mit einer Zahlungsfrist von 30 Tagen in Rechnung.

5. Garantieleistungen

Der Personalvermittler zahlt GastroSuisse das Honorar in folgenden Fällen innert 30 Tagen nach einer entsprechenden Mitteilung durch GastroSuisse zurück:

- A. Der vermittelte Kandidat tritt die Stelle nicht an: Rückerstattung von 100% des Honorars.
- B. Auflösung des Arbeitsvertrags innerhalb der Probezeit (unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gekündigt hat):
 - Im 1. Monat: Rückerstattung von 100% des Honorars;
 - Im 2. und 3. Monat: Rückerstattung von 50% des Honorars.
- C. Auflösung des Arbeitsvertrags innerhalb von 4 bis 6 Monaten nach Stellenantritt (unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt hat): Rückerstattung von 25% des Honorars, es sei denn, die Kündigung erfolgt aufgrund eines Arbeitsplatzabbaus oder einer Reorganisation. In diesen Fällen muss der Personalvermittler das Honorar nicht zurückerstatten.

6. Haftung

Der Personalvermittler haftet gegenüber GastroSuisse für Schäden, die er oder von ihm beigezogene Dritte GastroSuisse verursacht haben.

7. Abwerbverbot und Konventionalstrafe

Der Personalvermittler darf durch ihn an GastroSuisse vermittelte Personen nicht erneut direkt kontaktieren, um ihnen eine andere Stelle anzubieten, solange diese mit GastroSuisse in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

Im Falle einer einzelnen Verletzung dieses Abwerbverbotes schuldet der Personalvermittler GastroSuisse eine Konventionalstrafe, die 20% des Bruttojahresgehaltes (inkl. 13. Monatslohn) des abgeworbenen oder zwecks Abwerbung kontaktierten Arbeitnehmers beträgt. Die

Geltendmachung weiteren Schadens bleibt vorbehalten. Die Zahlung der Konventionalstrafe entbindet den Personalvermittler nicht von der Einhaltung dieser AGB.

8. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Parteien vereinbaren, sämtliche Informationen und Daten aus dem Vertragsverhältnis gegenüber Dritten vertraulich zu behandeln, auch wenn diese nicht als vertraulich gekennzeichnet sind. Die Pflicht zur Vertraulichkeit besteht ab dem Zeitpunkt der Zustellung des Kandidatendossiers und dauert auch nach Vertragsabschluss unbegrenzt weiter.

Die Parteien verpflichten sich, die Vorgaben der schweizerischen Datenschutzgesetzgebung zu beachten und Massnahmen zum Schutz sensibler Daten zu treffen.

Wenn gesetzlich erlaubt, oder aufgrund einer möglichen Vermittlung überwiegende Interessen bestehen, oder eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt, können die erhobenen Personendaten für folgende Zwecke ausnahmsweise weitergegeben und bearbeitet werden:

- a) zur Überprüfung von Voraussetzungen für einen Vertragsabschluss;
- b) zur Erfüllung von vertraglichen Verpflichtungen;
- c) zur Adressvalidierung;
- d) zur Verhinderung/Überprüfung von Unrechtmässigkeiten (insbesondere zur Verhinderung von Betrugsfällen beim Vertragsabschluss und während der Dauer des Vertrags);
- e) zur Zahlung der Rechnungsstellungen.

Dritte im In- und Ausland dürfen zur Datenbearbeitung beigezogen werden. Beim Beizug von Dritten sind diese verpflichtet, die gemäss gültigem Datenschutzrecht notwendigen Massnahmen einzuhalten.

Weitere Informationen betreffend Verwendung von Personendaten sind in der Datenschutzerklärung auf der Webseite von GastroSuisse enthalten.

9. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ungültig sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der Vereinbarung im Übrigen davon unberührt. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung ersetzen, die dem gewollten wirtschaftlichen Zweck der ungültigen Bestimmung möglichst nahe kommt. Dasselbe gilt auch für allfällige Vertragslücken.

10. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien unterliegt Schweizer Recht. Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Zürich.

11. Gültigkeit

Die vorliegenden AGB für Personalvermittler wurden an der Geschäftsleitungssitzung vom 7. Juni 2023 verabschiedet und treten per sofort in Kraft.