

Anhang zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Dienstleistungen (AGB/DL) betreffend die Personalvermittlung auf Erfolgsbasis

Wo nachfolgend die männliche Form verwendet ist, wird die weibliche Form mitgemeint

1. Rahmenbedingungen

1.1 Geltungsbereich

Der vorliegende Anhang gilt ergänzend zu den AGB/DL der Die Schweizerische Post AG für Vermittler von Personal auf Erfolgsbasis. Als Vermittler gilt, wer gemäss dem Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG, SR 823.11) in der Schweiz Arbeit vermittelt, indem er Stellensuchende und die Post zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführt.

Für die Auftragserfüllung kommen nebst der Vertragsurkunde ausschliesslich die AGB/DL mitsamt dem vorliegenden Anhang zur Anwendung. Bei Widersprüchen gehen die Bestimmungen des vorliegenden Anhangs den AGB/DL vor. Soll von den AGB/DL mit Anhang abgewichen werden, so bedarf dies der Schriftlichkeit. Allfällige AGB des Leistungserbringers sind ausdrücklich wegbedungen. Will ein Vermittler ohne konkretes Vermittlungsmandat der Post die Geltung der vorliegenden AGB und Anhang in Anspruch nehmen, bedarf dies der expliziten schriftlichen Zustimmung der Post.

1.2 Leistungsgegenstand

Leistungsgegenstand bildet die Vermittlung von Personal auf Erfolgsbasis auf Verlangen der Post. Der Leistungserbringer (Vermittler) hat dabei kein exklusives Vermittlungsrecht. Präsentationen von internen Kandidaten (bereits von der Post oder deren Konzerngesellschaften angestellte Kandidaten) sind von der Vermittlung durch den Leistungserbringer ausgeschlossen.

1.3 Vermittlungstätigkeit / Betriebsbewilligungen

Der Leistungserbringer muss über eine gültige Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes gemäss AVG und dazugehöriger Verordnung (AVV, SR 823.111) verfügen. Zur Vermittlung von Kandidaten aus dem Ausland hat der Leistungserbringer entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen über eine gültige Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zu verfügen. Der Leistungserbringer hat der Post diese Bewilligungen auf Verlangen jederzeit zur Einsicht vorzulegen und ist verpflichtet, den Entzug einer Bewilligung umgehend mitzuteilen.

Verfügt der Leistungserbringer über keine gültige Betriebsbewilligung, so hat die Post das Recht, ihm das Mandat zur Vermittlung von Kandidaten ohne Kostenfolge für die Post per sofort zu entziehen. Der Leistungserbringer verliert im Falle einer erfolgreichen Vermittlung, welche ohne gültige Betriebsbewilligung erfolgt ist, zusätzlich den Anspruch auf Vergütung bzw. hat eine von der Post bereits bezahlte Vergütung innerhalb von 30 Tagen zurückzuerstatten. Allfällige Schadenersatzforderungen der Post bleiben vorbehalten.

1.4 Daten der Bewerber

Der Leistungserbringer verpflichtet sich, die personenbezogene Daten gesetzeskonform zu bearbeiten und betreffend die Bewerberdaten insbesondere Art. 7 Abs. 3 AVG i. V. m. Art 19 AVV einzuhalten.

Daten über Kandidaten sind bis zu deren Anstellung bei der Post Eigentum des Leistungserbringers bzw. des Kandidaten. Sie müssen dem Leistungserbringer nach Abschluss der jeweiligen Bewerbungsverfahren zurückgegeben werden oder werden von der Post gelöscht und vernichtet. Es ist der Post untersagt, diese Daten ohne Einverständnis des Leistungserbringers weiter zu verwenden. Daten von Kandidaten, welche die Post anstellt, werden uneingeschränktes Eigentum der Post.

2. Vergütung und übrige Konditionen

2.1 Voraussetzungen für die Vergütung – Grundlage der Vergütungsberechnung

Sämtliche Leistungen der Post an den Leistungserbringer werden in Abweichung von Ziff. 9.1 AGB/DL ausschliesslich bei erfolgreicher Vermittlung von Kandidaten in Form einer Vermittlungsgebühr entrichtet. Eine Vermittlung ist dann erfolgreich, wenn die Post mit einem präsentierten Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschliesst. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Ziffer 2.4 nachstehend.

Sofern sich der Kandidat bereits vor dem Vorschlag durch den Leistungserbringer bei der Post selber oder durch Vermittlung eines anderen Dienstleistungserbringers für die fragliche Stelle beworben hat, wird bei einer Anstellung keine Vermittlungsgebühr an den Leistungserbringer fällig.

Bewirbt sich ein durch den Leistungserbringer für eine bestimmte Stelle bei der Post vorgeschlagener Kandidat von sich aus oder durch einen Dritten zeitgleich oder zu einem späteren Zeitpunkt auf weitere Stellenvakanzen bei der Post, schuldet die Post dem Leistungserbringer keine Vermittlungsgebühr. Stellt die Post den Kandidaten gestützt auf die Präsentation des Leistungserbringers für eine andere als die zuerst bestimmte Stelle an, so ist eine Vergütung nur dann geschuldet, sofern die Parteien sich vorgängig schriftlich über die diesbezüglichen Konditionen einigt haben. Keine Gebühr ist geschuldet, falls der Kandidat bei einer anderen Konzerngesellschaft angestellt wird, es sei denn, diese habe sich selbst gegenüber dem Leistungserbringer zur Vergütung der Vermittlung verpflichtet. In jedem Fall besteht kein Anspruch auf Vergütung, wenn die Post den Kandidaten nach einem Zeitraum von 12 Monaten seit der erstmaligen Präsentation für dieselbe oder eine andere Vakanz anstellt.

Massgebend für die Berechnung der Vermittlungsgebühr ist ausschliesslich die zwischen dem Kandidaten und der Post vertraglich vereinbarte Brutto-Jahreslohnsumme (inklusive 13. Monatslohn). Bei Teilzeitarbeit ist die reduzierte Brutto-Jahreslohnsumme zur Berechnung der Vermittlungsgebühr anzuwenden. Andere Lohnbestandteile wie z.B. leistungsabhängige und variable Komponenten, Fringe Benefits, Kinderzulagen usw. werden bei der Berechnung der Vermittlungsgebühr nicht berücksichtigt. Abweichende Vereinbarungen können ausnahmsweise bei einer Vermittlung unter erschwerenden Umständen zwischen den Parteien im Vorfeld schriftlich festgehalten werden.

2.2 Maximale Vergütungsansätze

Es gelten die folgenden maximalen Vergütungsansätze:

Jahreslohnsumme gemäss Ziffer 2.1 vorstehend		Vergütung in %
bis CHF	60'000.00	10
CHF 60'001.00 bis CHF	100'000.00	14
CHF 100'001.00 bis CHF	140'000.00	15
ab CHF	140'001.00	17

[Beispiel für die Berechnung der max. Vergütung bei einem Brutto-Jahreslohn von CHF 80'000: CHF 11'200 (80'000*0.14)]

2.3 Vergütungsanspruch, Rechnungsstellung und Zahlungsplan

Der Vergütungsanspruch entsteht durch die gegenseitige Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zwischen der Post und dem vermittelten Kandidaten und versteht sich zuzüglich einer allfälligen Mehrwertsteuer.

Der Leistungserbringer stellt die ihm vertraglich zustehende Vergütung nach Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages an die von der Post jeweils genannte Adresse in Rechnung. Die Zahlungsfrist der Post beträgt 30 Tage mit 2% Skonto oder 60 Tage netto.

2.4 Verlust des Vergütungsanspruchs / Rückerstattung der Vergütung (vertragliche Rückabwicklung)

Der Leistungserbringer verliert seinen Anspruch auf eine Vergütung und hat eine von der Post bereits bezahlte Vergütung innerhalb von 30 Tagen seit Mitteilung der Post zurückzuerstatten, wenn:

- der vermittelte Kandidat die Stelle nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis mit der Post innerhalb der ersten sechs Anstellungsmonate auflöst;
- die Post das Arbeitsverhältnis infolge mangelhafter Leistung oder mangelhaftem Verhalten des vermittelten Kandidaten innerhalb der ersten sechs Anstellungsmonate auflöst;
- das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Anstellungsmonate mittels Vereinbarung einvernehmlich aufgelöst wird.

Der Anspruch des Leistungserbringers auf die Vergütung für die Vermittlung des Kandidaten bleibt jedoch bestehen, falls der Leistungserbringer auf ausdrückliches Verlangen der Post innerhalb eines Monats seit deren Mitteilung unentgeltlich und ohne Kostenfolgen für die Post einen geeigneten Ersatzkandidaten für die fragliche Stelle erfolgreich im Sinne von Ziffer 2.1 vermittelt. Ziffer 2.4 ist in Bezug auf den Ersatzkandidaten nicht anwendbar.

3. Off Limits (Abwerbung)

Dem Leistungserbringer ist es untersagt, von ihm vermittelte und von der Post angestellte Kandidaten, welche mit der Post in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, abzuwerben und/oder weiter zu vermitteln. Im Widerhandlungsfall wird eine Konventionalstrafe im Betrag der für die erfolgreiche Vermittlung des Kandidaten berechneten Vergütung fällig.

Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Leistungserbringer nicht von der Einhaltung der vertraglichen Pflichten. Sie ist zusätzlich zu einem allfälligen Schadenersatz geschuldet. Der Verlust des Vergütungsanspruchs des Leistungserbringers und dessen Rückerstattungspflicht gemäss Ziffer 2.4 bleiben davon unberührt.