



Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Zusammenarbeit zwischen der ZHAW und Personalvermittlungen

1. GELTUNGSBEREICH

Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln die Zusammenarbeit zwischen der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (im Folgenden ZHAW genannt) und Personalvermittlungen. Die jeweils aktuelle Version ist den Personalvermittlungen auf der Bewerbungsplattform der ZHAW, bei Einreichung eines Bewerbungsdossiers, jederzeit zugänglich. Die Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers haben keine Gültigkeit. Die ZHAW hat das Recht, die AGB jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ändern.

2. ZUSTANDEKOMMEN DES PERSONALVERMITTLUNGSGESCHÄFTS

Als Voraussetzung für das Einreichen des Bewerbungsdossiers hat die Personalvermittlung unmittelbar und vollumfänglich die AGB der ZHAW zu akzeptieren. Wird der gleiche Bewerber von mehreren Personalvermittlungen auf dieselbe Vakanz bei der ZHAW vorgeschlagen, ist das Eingangsdatum des Dossiers der jeweiligen Vermittlung massgebend für das Zustandekommen des Vertrags zwischen der ZHAW und der jeweiligen Personalvermittlung. Jedes Personalvermittlungsgeschäft ist einzelfallbezogen und begründet kein exklusives Vermittlungsrecht der Personalvermittlung.

3. LEISTUNGSUMFANG DER PERSONALVERMITTLUNG

Die ZHAW behält sich das Recht vor, eine mangelhafte Zusammenarbeit zu beenden und keine neuen Kandidatenvorschläge dieser Personalvermittlung zu prüfen. Eine mangelhafte Zusammenarbeit liegt insbesondere vor, wenn die Eignung und Zustimmung zur Einreichung des Dossiers der Kandidaten nicht ausreichend geprüft und eingeholt wurde oder unvollständige Bewerberdossiers eingereicht werden. Vollständige Bewerberdossiers enthalten Lebenslauf, Arbeitszeugnisse, Diplome und ergänzende Informationen zum Kandidaten. Die ZHAW übernimmt keine Kosten, die im Rahmen der Suche (auf Erfolgsbasis) entstanden sind. Die Personalvermittlung gewährleistet eine fachgerechte, getreue und sorgfältige Ausführung ihrer Leistungen. Zudem gewährleistet sie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und verfügt insbesondere über die gegebenenfalls notwendige Bewilligung zur Arbeitsvermittlung.

4. HONORAR

Durch die Unterzeichnung der Verfügung (=Arbeitsvertrag) zwischen der ZHAW und dem Kandidaten, der durch die Personalvermittlung für die ausgeschriebene Stelle vorgeschlagen wurde, hat die Personalvermittlung Anspruch auf ein Honorar.

Unter Berücksichtigung der Bestimmungen gemäss Abschnitt 5 und 6 gilt für die Höhe des Honorars Folgendes: Das Honorar wird anhand eines Prozentsatzes des mit dem Kandidaten vertraglich vereinbarten Bruttojahresgehalts, einschliesslich eines eventuellen 13. Monatsgehalts (nachfolgend "Bruttojahresgehalt"), berechnet. Nicht in das massgebliche Bruttojahresgehalt fallen Erfolgsbeteiligungen, Provisionen, Boni jeglicher Art, Spesenvergütungen sowie sonstige arbeitgeberseitige Leistungen und Zuwendungen jeglicher Art. Die folgenden Honorarsätze gelten (zzgl. MwSt.):



Honorar basierend auf dem Bruttojahresgehalt:

bis CHF 80'000	12 %
CHF 80'001 bis CHF 100'000	14 %
CHF 100'001 bis CHF 120'000	16 %
CHF 120'001 bis CHF 140'000	18 %
CHF 140'001 bis CHF 160'000	19 %
Ab CHF 160'001	20 %

Bei Teilzeitanstellungen ist das tatsächliche Bruttojahresgehalt massgebend. Es erfolgt keine Hochrechnung des Bruttojahresgehalts auf 100 Stellenprozent zur Berechnung des Honorars. 100 % des Honorars sind bei Stellenantritt des Kandidaten fällig. Das fällige Honorar ist innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Rechnung durch die ZHAW zu begleichen. Das Honorar deckt alle Leistungen und Ausgaben der Personalvermittlung ab; weitere Ansprüche bestehen nicht.

Befristete Anstellungen unterliegen keinem festgesetzten Honorarsatz.

Ein Honorarsatz erfolgt auf vorheriger individueller Absprache mit dem jeweiligen Recruiting Manager.

5. REDUZIERUNG/ERSTATTUNG DES HONORARS

Das Honorar gemäss Abschnitt 4 ist in folgenden Fällen zu reduzieren bzw. von der Personalvermittlung zurückzuerstatten:

Falls der Arbeitnehmer die Stelle nicht antritt:

Der Anspruch auf das Honorar entfällt und das bereits ausgezahlte Honorar wird der ZHAW erstattet.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrages innerhalb der Probezeit:

Es besteht der Honoraranspruch der bereits fälligen 100 % des Honorars gemäss Abschnitt 4.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 12 Monaten ab Stellenantritt aus Gründen, die der Personalvermittlung bekannt waren oder bei pflichtgemässer Vertragserfüllung bekannt sein sollten, jedoch der ZHAW nicht mitgeteilt wurden:

Rückerstattung von 100 % des Honorars.

Der Anspruch auf Reduzierung/Erstattung des Honorars besteht unabhängig davon, ob die Beendigung durch die ZHAW oder den Kandidaten veranlasst wurde. Eine Ausnahme besteht, wenn die ZHAW das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen (insbesondere Stellenabbau und Reorganisation). Die Rückerstattung durch die Personalvermittlung erfolgt innerhalb von 30 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses, unabhängig davon, welche Partei das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat. Bei einer Nachrekrutierung wird der Honoraranspruch für den ersten Kandidaten auf den neuen Honoraranspruch für den nachrekrutierten Kandidaten angerechnet. Ansonsten gelten die AGB der ZHAW uneingeschränkt auch für die Nachrekrutierung. Die Vereinbarung zur Nachrekrutierung begründet kein exklusives Vermittlungsrecht der Personalvermittlung. Es besteht zudem kein Anspruch auf eine Nachrekrutierung.



6. AUSSCHLUSS DES HONORARANSPRUCHS

Der Honoraranspruch der Personalvermittlung entfällt trotz des Abschlusses eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten insbesondere in den folgenden Fällen:

- Die Personalvermittlung präsentiert einen Kandidaten, der sich innerhalb der letzten 12 Monate bereits anderweitig bei der ZHAW beworben hat.
- Die Personalvermittlung präsentiert einen Kandidaten, welcher bereits vorgängig durch Direktansprache der ZHAW für dieselbe Position aufmerksam gemacht wurde.
- Ein von der Personalvermittlung präsentierter Kandidat bewirbt sich später auf eine andere Stelle.
- Die Personalvermittlung erfüllt seine Pflichten gemäss Abschnitt 3 nicht vertragsgemäss.

Die ZHAW kann die Gespräche oder Vertragsverhandlungen mit dem Kandidaten jederzeit ohne Angabe von Gründen beenden.

7. ABWERBEVERBOT UND DIE DAMIT VERBUNDENE KONVENTIONALSTRAFE

Die Personalvermittlung darf die von ihr vermittelten Kandidaten in den ersten zwei Jahren nach Stellenantritt nicht abwerben, solange ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Bei Missachtung des Abwerbeverbots, schuldet die Personalvermittlung unabhängig davon, ob die Kontaktaufnahme erfolgreich war oder nicht eine Konventionalstrafe in Höhe von 50 % des vereinbarten Bruttojahreslohns des Kandidaten. Die Zahlung der Konventionalstrafe entbindet die Personalvermittlung nicht von der Einhaltung des Abwerbeverbotes.

8. DATENSCHUTZ UND COMPLIANCE

Die Personalvermittlung verpflichtet sich, die geltende Gesetzgebung (namentlich über die Arbeitsvermittlung und über den Datenschutz) zu kennen und einzuhalten.

Die Personalvermittlung ist verpflichtet, die von der ZHAW mitgeteilten Informationen, vertraulich zu behandeln. Die Weitergabe der Informationen an die Kandidaten oder an Dritte darf nur mit schriftlichem Einverständnis der ZHAW stattfinden.

Die Personalvermittlung bestätigt, dass die eingereichten Kandidaten mit der Zusendung der Bewerbungsunterlagen inkl. persönlicher Daten an die ZHAW einverstanden sind. Die aktuelle Datenschutzerklärung der ZHAW ist immer anwendbar.

9. GERICHTSSTAND UND ANWENDBARES RECHT

Die vorliegenden Geschäftsbedingungen unterstehen den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG), des schweizerischen Obligationenrechtes (OR), sowie den entsprechenden Verordnungen und Weisungen. Die Personalvermittlung wird der ZHAW auf Verlangen Kopien der entsprechenden Bewilligungen vorlegen. Die Geschäftsbedingungen unterstehen schweizerischem Recht, unter Ausschluss des internationalen Privatrechts. Gerichtsstand ist die Stadt Winterthur.

10. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die AGB gelten in der vorliegenden Version ab 19. August 2024.