



Konditionen der V-ZUG AG für Personalvermittler (Vermittlung von Dauerstellen)

Stand 01.09.2022

Geltungsbereich

Die vorliegenden Bestimmungen regeln die Konditionen für Personalvermittlungen zwischen einem Personalvermittler und der V-ZUG AG («V-ZUG»). Abweichungen von diesen Bestimmungen sind nur gültig, wenn diese im einzelnen Vermittlungsauftrag schriftlich zwischen dem Personalvermittler und der V-ZUG als solche festgehalten werden. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers sind ausdrücklich wegbedungen, auch wenn der Personalvermittler in einem Vertrag, Schreiben oder einer Auftragsbestätigung auf solche verweist oder solche nachreicht. Die Entgegennahme von Leistungen oder die Ausführung von bestellten Verpflichtungen durch die V-ZUG im Rahmen der kommerziellen Beziehung mit dem Personalvermittler stellen keine stillschweigende oder konkludente Annahme von allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers dar.

Nach der schriftlichen Bestätigung der Konditionen per E-Mail erhält der Personalvermittler den Vermittlungsauftrag durch die V-ZUG für die definierten vakanten Stellen und die Zugangsdaten zur Bewerberplattform. Ab diesem Zeitpunkt hat der Personalvermittler die Möglichkeit, der V-ZUG Kandidatenvorschläge für die Vakanz zu unterbreiten.

Änderungen dieser Konditionen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt insbesondere auch für ein etwaiges Wegbedingen des Schriftformerfordernis.

Gesetzliche Vorschriften

Der Personalvermittler bestätigt, die anwendbaren gesetzlichen Vorschriften für Personalvermittlungen – insbesondere diejenigen des Bundesgesetzes über die Personalvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) einzuhalten und verfügt über alle notwendigen Bewilligungen für Personalvermittlungen. Auf Verlangen legt der Personalvermittler der V-ZUG die entsprechenden Bewilligungen als Kopien vor.

Leistungsumfang des Vermittlers

Personalvermittler erlangen **kein** exklusives Vermittlungsrecht. Auf Anfrage stellt die V-ZUG dem Vermittler ein Personalvermittler-Login für die Bewerbungsplattform zur Verfügung. Durch den Zugang kann der Vermittler die vollständigen Dossiers der Kandidaten, welche er für eine Vakanz vorschlägt, über die Bewerberplattform der V-ZUG einreichen.

Der Personalvermittler bestätigt die sorgfältige Prüfung der Kandidatendossiers (bspw. mittels persönlicher Gespräche in Bezug auf Ausbildung, Berufserfahrung, Lohnvorstellungen, persönlicher Eindruck, Arbeitspensum, etc.) und die Eignung der Kandidaten auf die jeweilige Vakanz sowie gewährleistet die Vollständigkeit der Unterlagen.

Konditionen / Honorar

Das Honorar ist dem Personalvermittler erst geschuldet, wenn der Arbeitsvertrag zwischen dem Kandidaten oder der Kandidatin und der V-ZUG AG rechtsgültig unterzeichnet wurde. Falls keine abweichende Regelung im Vermittlungsauftrag schriftlich vereinbart wurde, beträgt die Zahlungsfrist für V-ZUG mindestens 30 Kalendertage nach Rechnungsdatum.

Hat sich der Kandidat / die Kandidatin bereits vorgängig aus Eigeninitiative auf die vakante Stelle beworben, wird diese Bewerbung nicht als Einreichung durch einen Personalvermittler anerkannt. Dementsprechend wird bei Einstellung kein Honorar an den Personalvermittler ausbezahlt.



Erteilt die V-ZUG AG einem Kandidaten / einer Kandidatin eines Personalvermittlers eine Absage und dieser / diese bewirbt sich nach Ablauf von drei (3) Monaten auf eine Vakanz der V-ZUG, rechtfertigt dies keine Honorar-Auszahlung an den damaligen Personalvermittler.

Soweit im Vermittlungsauftrag keine abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, basiert das einmalige Vermittlungshonorar auf dem Bruttojahresgehalt (exkl. weitere Lohnbestandteile) des Kandidaten/der Kandidatin, gemäss abgeschlossenem Arbeitsvertrag:

Honorar	10%	12%	14%	16%	18%
Bruttojahresgehalt	Bis CHF 79'999.00	CHF 80'000.00 – 109'999.00	CHF 110'000.00 – 119'999.00	CHF 120'000.00 – 124'999.00	Ab CHF 125'000.00

Beispiel: Bruttojahresgehalt von CHF 85'000.00
 $\text{CHF } 85'000.00 \cdot 0.12 = \text{CHF } 10'200.00$ (Honorar)

Rückerstattung

In folgenden Fällen ist der Personalvermittler zur Rückerstattung des Honorars innerhalb von 30 Tagen nach Mitteilung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kandidaten / der Kandidatin verpflichtet:

Rückerstattung von **100%** des Honorars:

- Der Kandidat / die Kandidatin tritt die Stelle nicht an (ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen der Kandidat / die Kandidatin durch das Verschulden der V-ZUG die Stelle nicht antreten kann).
- Fristlose Kündigung durch die V-ZUG innerhalb der vertraglich festgehaltenen Probezeit.
- Unabhängig von der Probezeit, Auflösung des Arbeitsvertrages aufgrund Offenlegung von Informationen, welche dem Personalvermittler bekannt waren und gleichzeitig eine Anstellung verhindert hätten.

Rückerstattung von **75%** des Honorars:

- Der Kandidat / die Kandidatin kündigt den Vertrag innerhalb der 30 Kalendertage nach dem Stelleneintritt (ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen dem Kandidaten / der Kandidatin ein Recht zur fristlosen Kündigung zustehen würde)
- Rechtmässige Kündigung durch die V-ZUG innerhalb der 30 Kalendertage nach Stellenantritt.

Rückerstattung von **50%** des Honorars bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kandidaten / der Kandidatin

- Der Kandidat / die Kandidatin kündigt den Vertrag zwischen dem 31 und 90 Kalendertag nach Stelleneintritt (ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen dem Kandidaten / der Kandidatin ein Recht zur fristlosen Kündigung zustehen würde)
- Rechtmässige Kündigung durch die V-ZUG zwischen dem 31 und 90 Kalendertag nach Stelleneintritt.

Rückerstattung von **25%** des Honorars:

- Der Kandidat / die Kandidatin kündigt den Vertrag zwischen dem 91 und 180 Kalendertag nach dem Stellenantritt (ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen dem Kandidaten / der Kandidatin ein Recht zur fristlosen Kündigung zustehen würde).
- Fristlose Kündigung durch die V-ZUG zwischen dem 91 und 180 Kalendertag nach Stellenantritt.



Dem Personalvermittler ist es untersagt, durch ihn an die V-ZUG vermittelte Mitarbeitende abzuwerben und weiterzuvermitteln, sofern diese in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der V-ZUG stehen. Bei Verletzung dieses Grundsatzes schuldet der Personalvermittler der V-ZUG eine Konventionalstrafe in Höhe eines Bruttojahresgehalts des abgeworbenen Mitarbeitenden.

Haftung, Schadenersatz und Versicherung

Wird V-ZUG von Dritten oder von staatlichen Behörden im Zusammenhang mit oder aufgrund von Leistungen oder Unterlassungen des Personalvermittlers in Anspruch genommen, ist der Personalvermittler gegenüber V-ZUG zur vollumfänglichen Schadloshaltung verpflichtet. Schadenersatzansprüche verjähren nach 10 Jahren ab Entstehung.

Der Personalvermittler ist verpflichtet, eine angemessene Haftpflichtversicherung zu unterhalten. V-ZUG kann jederzeit einen diesbezüglichen Nachweis verlangen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Der Personalvermittler verpflichtet sich zur Geheimhaltung aller Informationen und Daten von V-ZUG, von denen er bei der Leistungserbringung Kenntnis erhält. Die Geheimhaltungspflicht umfasst auch das Verbot der Verwendung für vertragsfremde Zwecke und gilt über die Vertragsbeendigung hinaus, solange ein Geheimhaltungsinteresse besteht. Nicht der Geheimhaltung unterliegen Informationen, die allgemein bekannt sind oder die vom Personalvermittler unabhängig vom Vertragsverhältnis rechtmässig erworben werden. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Offenlegungspflichten. Der Personalvermittler stellt sicher, dass Mitarbeitende, Hilfspersonen und Subunternehmer ebenfalls zur Geheimhaltung verpflichtet sind.

Bei der Bearbeitung von personenbezogenen Daten hält der Personalvermittler die anwendbaren Vorschriften des Datenschutzes ein (insb. die Vorgaben des schweizerischen Datenschutzgesetzes, sowie des Arbeitsvermittlungsgesetz und der Arbeitsvermittlungsverordnung).

Diese Verpflichtungen des Personalvermittlers gelten auch über die Beendigung dieser Vereinbarung hinaus.

Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Es ist ausschliesslich materielles schweizerisches Recht anwendbar. Für Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem vorliegenden Vertragsverhältnis sind die Gerichte am Sitz der V-ZUG zuständig. V-ZUG ist ferner berechtigt, eigene Ansprüche am Sitz/Wohnsitz des Personalvermittlers geltend zu machen.