

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) für Personaldienstleister

der Syntegon Packaging Systems AG und der Syntegon Technology Services AG, Stand 12/2023

1 Geltungsbereich

- 1.1 Sämtliche Personalvermittlungs-Geschäfte zwischen Personaldienstleister und Syntegon Packaging Systems AG bzw. Syntegon Technology Services AG (nachstehend „Syntegon“ genannt) beruhen ausschliesslich auf diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen nachstehend „AGB“).
- 1.2 Jegliche Bedingungen des Personaldienstleisters werden nicht Vertragsbestandteil, auch dann nicht, wenn diese Syntegon vor oder nach einer Personalvermittlung zur Kenntnis gebracht wurden bzw. werden (z.B. mit der Zustellung eines Kandidatendossiers). Allgemeine Bedingungen des Personalvermittlers oder andere Bedingungen werden einzig dann Vertragsbestandteil, wenn Syntegon ihnen ausdrücklich schriftlich zugestimmt hat.

2 Betriebsbewilligung

Jede Zusammenarbeit von Syntegon mit Personaldienstleistern setzt das Vorliegen einer gültigen Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV). Für Vermittlungen aus dem Ausland setzt Syntegon eine gültige Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zur Personalvermittlung seitens des Dienstleisters voraus. Der Personaldienstleister bestätigt, über die notwendigen Bewilligung(en) zu verfügen. Änderungen oder Entzug der Bewilligung(n) sind vom Personaldienstleister umgehend an Syntegon mitzuteilen. Syntegon ist berechtigt, vom Personaldienstleister jederzeit einen Nachweis der Bewilligung(en) zu verlangen.

3 Umfang der Leistungen

- 3.1 Der Personaldienstleister hat den/die vorgeschlagenen Kandidat/innen, welche er für eine Vakanz empfiehlt, mindestens einmal in einem persönlichen/virtuellen Gespräch auf Eignung geprüft, bevor er ein komplettes Dossier (Beschreibung des Kandidaten, Kopie des vom Kandidaten verfassten Lebenslaufs, alle Zeugnisse, Diplome und weitere für die Bewerbung wichtige Unterlagen) an Syntegon senden. Weiterhin verpflichtet sich der Personalvermittler, das Kandidatenfeedback nach den Bewerbungsgesprächen abzuholen, dies transparent dem HR-Ansprechpartner zu übermitteln und auf Anfrage Referenzen des Kandidaten einzuholen.

4 Abwerbungsverbot

- 4.1 Solange ein durch den Personaldienstleister vermitteltler Kandidat mit Syntegon in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, verpflichtet sich der Personaldienstleister, diesen nicht erneut direkt anzusprechen, um ihn abzuwerben und ihm eine andere Stelle zu offerieren bzw. ihn für eine andere Stelle zu vermitteln. Ebenso verpflichtet sich der Personaldienstleister, während 12 Monaten nach erfolgreicher Vermittlung keine Mitarbeitenden der Syntegon abzuwerben.

5 Ansprechpartner

Ausschliesslicher Ansprechpartner für den Personaldienstleister sowohl telefonisch wie auch schriftlich ist die HR-Fachperson, die im Stelleninserat von Syntegon namentlich aufgeführt wird. Der Personaldienstleister stellt Syntegon das Bewerbungsdossier mittels Bewerbungsmanagementtool oder auf anderem Weg zur Verfügung. Die verantwortliche HR-Fachperson wird die Prüfung vornehmen und wieder mit dem Personaldienstleister in Kontakt treten. Der direkte Kontakt zu den Fachverantwortlichen darf nur dann gesucht werden, wenn dies explizit mit der zuständigen HR-Fachperson so vereinbart wurde.

6 Honorar und Rechnungsstellung

6.1 Mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages zwischen Syntegon und dem durch den Personaldienstleister für die ausgeschriebene Stelle rekrutierten Kandidaten verpflichtet sich Syntegon zur Bezahlung eines Honorars an den Personaldienstleister. Das zu bezahlende Honorar basiert auf dem mit dem Kandidaten vertraglich vereinbarten erreichbaren Jahreszieleinkommen bestehend aus Bruttolohn, ggf. Dienstfahrzeug und 50% von Boni oder erfolgsabhängigem Entgelt bei 100% Zielerreichung. Dienstfahrzeuge werden mit maximal CHF 10'000.00.- auf das Jahreszieleinkommen verrechnet. Einmalige Zahlungen im Zusammenhang mit dem Stellenantritt wie Eintrittsboni, Zahlungen an Pensionskassen, Umzugsentschädigungen usw. gelten nicht als Bestandteil des Jahreszieleinkommen. Kein Bestandteil des fixen Bruttolohns sind ebenso wenig variable Lohnkomponenten wie Vergütung von Halbtax- oder Generalabonnement, Spesenvergütungen, Essensentschädigungen, usw. Die Rechnung für das Honorar wird nach unterzeichnetem Arbeitsvertrag bei Syntegon ausgestellt. Syntegon meldet dem Personaldienstleister innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Vertragsunterzeichnung die Anstellung. Die Zahlungsfrist ab Erhalt der Rechnung beträgt 30 Tage und versteht sich exklusiv der Schweizer Mehrwertsteuer.

Das Honorar wird wie folgt berechnet:

Jahreszieleinkommen	Honorar
bis CHF 80'000.-	14%
ab CHF 80'001.- bis CHF 100'000.-	17%
ab CHF 100'001.- bis CHF 125'000.-	19%
ab CHF 125'001.-	21%

6.2 Bei Teilzeitstellen wird das Jahreszieleinkommen auf 100 % hochgerechnet, um den Honorarprozentsatz zu bestimmen. Anhand des Prozentsatzes wird das Honorar auf das effektive Teilzeit-Jahreszieleinkommen berechnet.

6.3 Syntegon schuldet dem Personaldienstleister das Honorar nur, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Stellensuchenden innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten ab Einreichung des Dossiers durch den Personaldienstleister abgeschlossen wird. Die „Candidate Ownership“ beschränkt sich ausschliesslich auf Schweizer Niederlassungen von Syntegon und ist für Syntegon-Standorte ausserhalb der Schweiz nicht gültig.

6.4 Bewirbt sich ein Stellensuchender von sich aus oder durch Dritteinwirkung innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vor oder nach Einreichung eines Personaldossiers durch den Personaldienstleister, so schuldet Syntegon dem Personaldienstleister kein Honorar. Dies gilt unabhängig von der Vakanz, auf welche sich der Stellensuchende beworben hat.

- 6.5 Führt die Personalvermittlung durch den Personaldienstleister nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten, schuldet Syntegon unabhängig von den Gründen, die dazu geführt haben, dem Personaldienstleister kein Honorar.
- 6.6 Befindet sich das Personaldossier des Stellensuchenden bereits im internen Kandidatenpool der Syntegon ("Community" in SmartRecruiters) und wird im Nachgang von einem Personaldienstleister auf eine Stelle bei Syntegon eingereicht, schuldet Syntegon dem Personaldienstleister kein Honorar.

7 Rückzahlung / Erfolgsgarantie

Eine Rückzahlung des Honorars vom Personaldienstleister an Syntegon erfolgt in den folgenden Fällen:

- 7.1 Vermittelter Kandidat tritt die Stelle nicht an: Rückerstattung von 100% des Honorars innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Rückerstattungsanzeige von Syntegon. Von dieser Bestimmung ausgenommen sind jene Fälle, bei welchen der Kandidat durch das Verschulden von Syntegon seine Stelle nicht antreten kann.
- 7.2 Auflösung des Arbeitsvertrages mit dem Kandidaten innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit (max. 3 Monate in der Schweiz), und zwar unabhängig davon, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Syntegon und / oder dem Kandidaten verlangt wird. Innerhalb der Probezeit staffelt sich die Rückzahlung wie folgt:
1. Monat 60% Rückzahlung
 2. Monat 40% Rückzahlung
 3. Monat 30% Rückzahlung
- 7.3 Der Personalvermittler bekommt im Falle von 7.1 und 7.2 sechs Wochen Zeit, Syntegon passende Ersatzkandidaten zukommen zu lassen, bis ein adäquater Ersatz gefunden wurde. Dieser Zeitraum startet sobald Syntegon über die HR-Fachperson dem Personaldienstleister diesbezüglich schriftlich bzw. per E-Mail informiert hat. Kann der Personaldienstleister innerhalb des Zeitraums keinen Ersatzkandidaten vermitteln, muss er gemäss 7.1 und 7.2 die Rückzahlungen veranlassen.
- 7.4 Zurückhalten von Informationen: Werden Informationen seitens Personaldienstleister zurückbehalten, die dazu geführt hätten, dass Syntegon den Kandidaten nicht eingestellt hätte, ist eine Rückerstattung von 100% des Honorars innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Rückerstattungsanzeige zurückzuerstatten. Dies gilt auch im Falle von Informationen, die dem Personaldienstleister hätten bekannt sein müssen. Zudem behält sich Syntegon in solchen Fällen das Recht vor, vom Personaldienstleister eine Entschädigung für die höheren effektiven Aufwendungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu fordern.

8 Geheimhaltung und Datenschutz

- 8.1 Sämtliche Informationen, Unterlagen und Daten, welche dem Personaldienstleister von Syntegon im Zusammenhang mit der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts anvertraut oder bekannt werden, sind geheim zu halten und dürfen ausschliesslich im Rahmen der Erfüllung des Personalvermittlungsgeschäfts verwendet werden. Insbesondere dürfen solche Informationen, Unterlagen und Daten vom Personaldienstleister weder veröffentlicht, zitiert noch sonst in irgendeiner Form Dritten zugänglich gemacht werden; es sei denn, der Personaldienstleister sei

gesetzlich dazu verpflichtet. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die ihm zur Verfügung gestellten bzw. bekannt gewordenen Informationen, Unterlagen und Daten sorgfältig und diskret aufbewahrt, übermittelt und/oder verwendet, vor unbefugtem Zugriff von Dritten geschützt und insbesondere, die massgebenden gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf den Datenschutz eingehalten werden.

- 8.2 Die Pflicht zur Geheimhaltung und zum Datenschutz muss auch nach Beendigung der Zusammenarbeit aufrechterhalten werden.
- 8.3 Informationen, die allgemein zugänglich sind, sind von der Geheimhaltungspflicht nicht betroffen. An Syntegon übergebene Personaldossiers von Kandidaten, die von Syntegon angestellt werden, bleiben im uneingeschränkten Eigentum von Syntegon.

9 Schlussbestimmungen

- 9.1 Syntegon behält sich das Recht vor, diese AGB jederzeit zu ändern oder anzupassen.
- 9.2 Syntegon behält sich ausdrücklich das Recht vor, im Falle von Verletzungen der AGB entschädigungslos und ohne weitere Begründung die Zusammenarbeit mit dem Personaldienstleister zu beenden.
- 9.3 Sollte eine Bestimmung der AGB oder der getroffenen Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der Bedingungen im Übrigen nicht berührt. Die Vertragspartner sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine ihr im wirtschaftlichen Erfolg möglichst gleichkommende Regelung zu ersetzen.

10 Anwendbares Recht, Gerichtsstand

- 10.1 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien gilt ausschliesslich das Schweizerische Recht.
- 10.2 Bei allen Rechtsstreitigkeiten, die sich unmittelbar oder mittelbar aus Vertragsverhältnissen ergeben, ist ausschliesslicher Gerichtsstand Schaffhausen. Syntegon ist berechtigt, den Personaldienstleister auch am Gericht seines Sitzes oder seiner Niederlassung oder am Gericht des Erfüllungsortes zu verklagen.