

Allgemeine Beschaffungsbedingungen für die Zusammenarbeit mit Personalvermittlern (ABB Personalvermittlung)

1. Anwendungsbereich und Geltung

- 1.1 Diese ABB Personalvermittlung regeln Abschluss, Inhalt und Abwicklung von Auftragsverhältnissen und die Beschaffung von Dienstleistungen von Personalvermittlern durch RUAG Unternehmen in der Schweiz.
- 1.2 Mit der Bereitstellung eines Kandidatendossiers an die RUAG akzeptiert der Personalvermittler diese ABB Personalvermittlung. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers werden wegbedungen.
- 1.3 Der Vertrag zwischen RUAG und dem Personalvermittler kommt durch Annahme dieser ABB Personalvermittlung zustande. Diese ABB Personalvermittlung gelten ebenfalls für Einzelverträge, sofern diese nicht ausdrücklich davon abweichen.

2. Gesetzliche Vorschriften / Betriebsbewilligung

- 2.1 Der Personalvermittler bestätigt, die gesetzlichen Vorschriften für Personalvermittlung einzuhalten. Der Personalvermittler ist verpflichtet der RUAG auf Verlangen Kopien der entsprechenden Bewilligungen vorzulegen.
- 2.2 Verfügt der Personalvermittler über keine gültige Bewilligung für die Vermittlung von Kandidaten so hat RUAG das Recht, ihm den Auftrag zur Vermittlung von Kandidaten ohne Kostenfolge für RUAG per sofort zu entziehen. Der Personalvermittler verliert im Falle einer erfolgreichen Vermittlung, welche ohne Bewilligung erfolgt ist, zusätzlich den Anspruch auf Vergütung bzw. hat eine von RUAG bezahlte Vergütung innerhalb von 30 Tagen zurückzuerstatten. Allfällige Schadenersatzforderungen bleiben vorbehalten.

3. Leistungsumfang und Pflichten

- 3.1 Leistungsgegenstand bildet die Vermittlung auf Erfolgsbasis. Präsentationen von internen Kandidaten (bereits von RUAG angestellte Kandidaten) sind von der Vermittlung durch den Personalvermittler ausgeschlossen.
- 3.2 Der Personalvermittler hat kein exklusives Vermittlungsrecht. RUAG ist es mithin explizit erlaubt, direkt oder indirekt Kandidaten anderer Personalvermittler zu suchen, zu initiieren oder zu fördern.
- 3.3 Der Personalvermittler übernimmt für RUAG nachfolgende Leistungen im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Personal und stellt sicher, dass die vermittelten Kandidaten für die zu besetzende Stelle geeignet sind. Bevor ein komplettes Dossier an RUAG gesendet wird, sind insbesondere folgende Leistungen zu erfüllen: Aufbereitung des Kandidatendossiers mit dem vom Kandidaten verfassten Lebenslaufs sowie sämtlicher für die Rekrutierung relevanter Unterlagen.
- 3.4 Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie Inserate, Assessments, Gutachten, Persönlichkeitsanalysen etc. sowie Spesen werden von RUAG nur vergütet, sofern dies vorab in einem separaten schriftlichen Vertrag vereinbart worden ist.

4. Honorar und Konditionen

- 4.1 Der Personalvermittler reicht zusammen mit dem Kandidatendossier eine Offerte des Honorars (inklusive ergänzende Modalitäten zur Erfolgsgarantie und Rückerstattung) ein. Das final zu bezahlendem Honorar gilt erst mit schriftlicher Bestellung durch RUAG als akzeptiert.
- 4.2 RUAG schuldet dem Personalvermittler das Honorar nur dann, wenn zwischen RUAG und dem vorgeschlagenen Kandidaten ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wird. Das Honorar deckt sämtliche Leistungen (einschliesslich Auslagen) des Personalvermittlers ab. Führt die Personalvermittlung durch den Personalvermittler nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem Kandidaten, schuldet RUAG dem Personalvermittler kein Honorar.
- 4.3 Eine Honorarzahlung wird zudem ausgeschlossen, wenn:
 - Der vorgeschlagene Kandidat bereits aus anderer Quelle bekannt und erfasst ist
 - Der vorgeschlagene Kandidat nach Ablauf von einer Frist von 6 Monaten eine andere Stelle innerhalb von RUAG annimmt
 - Der vorgeschlagene Kandidat nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten doch noch auf die gleiche Stelle angestellt wird

4.4 Das Honorar wird mit dem Vertragsabschluss zwischen dem Kandidaten und RUAG fällig. Der Personalvermittler stellt das Honorar zu genanntem Zeitpunkt mit einer Zahlungsfrist von 60 Tagen in Rechnung.

4.5 Das Honorar ist in Schweizer Franken zu entrichten. Jede andere schriftlich vereinbarte Leistung in einer anderen Währung als Schweizer Franken (CHF) wird mit dem auf www.oanda.com veröffentlichten Tageskurs (interbankrate 0%) in CHF umgerechnet. Als Stichtag gilt der jeweilige Tag, an dem die Leistung bezogen wurde.

4.6 Massgebend für die Berechnung des Honorars (bzw. Vermittlungsgebühr) ist ausschliesslich die zwischen der/m Kandidaten/in und RUAG vertraglich vereinbarte Brutto-Jahreslohnsumme (inklusive 13. Monatslohn). Bei Teilzeitarbeit ist die reduzierte Brutto-Jahreslohnsumme zur Berechnung des Honorars (bzw. der Vermittlungsgebühr) anzuwenden. Das Honorar bzw. die Vermittlungsgebühr berechnet sich als Prozentsatz der vertraglich vereinbarten Brutto-Jahreslohnsumme (inkl. 13. Monatslohn). In der Brutto-Jahreslohnsumme nicht enthalten sind der Bonus, Einmalzahlungen im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel wie Pensionskassenzahlungen, Umzugskosten etc. sowie Lohnbestandteile wie z. B. leistungsabhängige und variable Komponenten, Fringe Benefits, Prämien, Spesen inkl. Verpflegungszuschläge, Schicht und Gefahrenzulagen etc. Abweichende Vereinbarungen können zwischen den Parteien ausnahmsweise schriftlich festgehalten werden.

4.7 Für jede Vermittlung hat der Personalvermittler vor der jeweiligen Rechnungstellung eine schriftliche Bestellung vom Einkauf der RUAG anzufordern. Der Personalvermittler hat dabei sicherzustellen, dass auf den Rechnungen keine personenbezogenen Daten wie z. B. Name, Vorname sowie keine salärbezogene Informationen ersichtlich sind.

5. Erfolgsgarantie und Rückerstattung

5.1 Die Rückerstattung des Honorars durch den Personalvermittler ist in folgenden Fällen innerhalb von 30 Tagen nach Mitteilung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen RUAG und dem Kandidaten bzw. dem Nichtantritt fällig:

- Rückerstattung von 100% des Honorars, wenn der vermittelte Kandidat die Stelle ohne Verschulden von RUAG nicht antritt
- Rückerstattung von 100% des Honorars, wenn der Arbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Abschluss aufgelöst wird, aufgrund Offenlegung von Informationen, die dem Personalvermittler bekannt waren und die damit den Abschluss des Arbeitsvertrages verhindert hätte

5.2 Der Anspruch des Personalvermittlers auf die Vergütung für die Vermittlung des Kandidaten bleibt jedoch bestehen, falls der Personalvermittler auf ausdrückliches Verlangen von RUAG innerhalb eines Monats seit deren Mitteilung unentgeltlich und ohne Kostenfolgen für RUAG einen geeigneten Ersatzkandidaten für die offene Stelle vermittelt.

5.3 Eine Rückzahlungsverpflichtung seitens Personalvermittler besteht nicht, wenn RUAG den Kandidaten aufgrund von Organisations- oder Strukturveränderungen entlässt.

5.4 Dem Personalvermittler ist es untersagt, von ihm vermittelte und von RUAG angestellte Kandidaten, welche mit RUAG in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, abzuwerben und/oder weiter zu vermitteln. Wird dagegen verstossen, so schuldet der Personalvermittler eine Konventionalstrafe im Umfang von CHF 20'000.00. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Personalvermittler nicht von der Einhaltung der vertraglichen Pflichten. Sie ist zusätzlich zu einem allfälligen Schadenersatz geschuldet. Der Verlust des Vergütungsanspruchs des Personalvermittlers und dessen Rückerstattungspflicht bleiben davon unberührt.

6. Geheimhaltung

6.1 Die Parteien behandeln alle Informationen vertraulich, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind und verwenden diese ausschliesslich zur Erfüllung des Zwecks des abgeschlossenen Vertrages. Die Parteien stellen zudem die vertrauliche Behandlung durch ihre Mitarbeitenden und beigezogenen Spezialisten sicher. Im Zweifel sind die Informationen vertraulich zu behandeln.

6.2 Vertrauliche Informationen einer Partei umfassen nicht solche Informationen, die:

- der anderen Partei bereits bekannt waren, bevor sie ihr die offenlegende Partei zugänglich gemacht hat;

- allgemein bekannt sind oder werden, ohne dass die andere Partei dies zu vertreten hat;
- der anderen Partei durch einen Dritten rechtmässig und ohne Weitergabebeschränkungen bekannt gegeben wurden;
- von der anderen Partei selbst entwickelt wurden, ohne hierbei die vertraulichen Informationen der geschützten Partei zu nutzen oder sich darauf zu beziehen;
- aufgrund eines rechtskräftigen Beschlusses eines Gerichts, einer Aufsichts-, Verwaltungs- oder sonstigen Behörde offengelegt werden müssen. Diesfalls hat die zur Offenlegung verpflichtete Partei die andere unverzüglich über den Beschluss zu informieren und bei diesen angestrebten Schutzanordnungen zu unterstützen.

6.3 Diese Geheimhaltungspflicht besteht schon vor Vertragsabschluss und gilt für einen Zeitraum von 3 Jahren nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

6.4 Ohne Zustimmung der anderen Partei ist die Weitergabe von Informationen an Dritte nicht gestattet. Nicht Dritte im Sinne dieser Vereinbarung sind hingegen die Gesellschaften des RUAG Konzerns, namentlich die RUAG MRO Holding AG sowie deren Tochtergesellschaften und beigezogene Spezialisten (Anwälte, Revisoren, Experten). Bei Vorliegen einer Zustimmung sind die Geheimhaltungspflichten dem empfangenden Dritten zu überbinden.

6.5 Werbung und Publikationen über spezifische Leistungen im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis bedürfen der schriftlichen Zustimmung der anderen Partei. Ohne schriftliche Einwilligung von RUAG darf der Personalvermittler auch mit der Tatsache, dass eine Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler besteht oder bestand, nicht werben und RUAG nicht als Referenz angeben.

6.6 Verletzt eine der Parteien die vorstehenden Geheimhaltungspflichten, so schuldet sie, falls nicht anders schriftlich vereinbart, der anderen eine Zahlung, sofern sie nicht beweist, dass sie kein Verschulden trifft. Diese Zahlung beträgt je Verletzungsfall 10% der gesamten Vergütung bzw. bei wiederkehrender Vergütung 10% einer Jahresvergütung, insgesamt aber höchstens CHF 50'000.00 je Verletzungsfall. Diese Zahlung befreit die verletzende Partei nicht von der Geheimhaltungspflicht; sie wird aber auf den zu leistenden Schadenersatz angerechnet. Allfällige strafrechtliche Konsequenzen bleiben vorbehalten.

7. Datenschutz

Im Zusammenhang mit dem diesen ABB Personalvermittlung unterliegenden Vertrag kann jede Partei Zugang zu personenbezogenen Daten (z. B. Name, Funktionen, Business Units, Vertragsdetails und Kommunikationsdaten) von Mitarbeitenden, Vertretern, Beratern, Agenten, Auftragnehmern und anderem Personal («Personal»; «Personaldaten») der anderen Partei erlangen. Die Parteien stimmen zu, dass sie bezüglich solcher Personaldaten jeweils als unabhängige Datenschutzverantwortliche handeln, sofern nicht ausdrücklich anders schriftlich vereinbart. Personaldaten dürfen nur im Rahmen des anwendbaren Gesetzes bearbeitet werden, unter Anwendung angemessener Sicherheitsvorkehrungen (z. B. technische und organisatorische Vorkehrungen usw.), und nur zwecks Abschluss und Ausführung des Vertrages, insbesondere Bestellungen, Zahlungsverarbeitung Zölle, Steuern, Import-/Export-Management, Kundenbeziehungsmanagement, betriebliches Rechnungswesen und allgemeine administrative Zwecke. Jede Partei informiert ihr eigenes Personal über die Bearbeitung von Personaldaten durch die andere Partei entsprechend dem anwendbaren Recht. Weitere Informationen über die Datenverarbeitung bei RUAG sind in den entsprechenden Datenschutzhinweisen von RUAG erläutert (siehe www.ruag.ch/datenschutz).

8. Compliance

8.1 Der Personalvermittler hält sich an die jeweils geltenden gesetzlichen Normen, insbesondere an die Wettbewerbs- und Kartellgesetze, an die Arbeits- und Kinderschutzbestimmungen (z. B. betreffend Konfliktrohstoffe), an das Verbot von Menschenhandel und an die Kernübereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation sowie an die Bestimmungen gegen Fälschungen oder zum Schutze der Umwelt und der Gesundheit (z. B. Richtlinien wie REACH und RoHS). Der Personalvermittler hält den aktuellen Verhaltenskodex für Geschäftspartner von RUAG ein, der ihm auf Verlangen ausgehändigt wird.

8.2 Der Personalvermittler verpflichtet sich, keine finanziellen oder sonstigen Begünstigungen entgegen zu nehmen, wenn dafür vom Gebenden ein ungerechtfertigter Vorteil erwartet oder belohnt wird. Ebenso verpflichtet er sich, das im Rahmen der OECD abgeschlossene Übereinkommen vom 17. Dezember 1997 über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger

im internationalen Geschäftsverkehr analog im privatwirtschaftlichen Verkehr zu beachten.

8.3 Verletzt der Personalvermittler die vorstehenden Compliance-Pflichten, so schuldet er eine Konventionalstrafe, sofern er nicht beweist, dass ihn kein Verschulden trifft. Diese Strafe beträgt je Verletzungsfall 10% der gesamten Vergütung bzw. bei wiederkehrender Vergütung 10% einer Jahresvergütung, insgesamt jedoch höchstens CHF 50'000.00. Diese Zahlung befreit den Personalvermittler nicht von seinen vertraglichen Verpflichtungen; sie wird aber auf den zu leistenden Schadenersatz angerechnet. Allfällige strafrechtliche Konsequenzen bleiben vorbehalten.

9. Abtretung und Verpfändung

Das Vertragsverhältnis oder Rechte und Pflichten daraus können nur mit vorgängiger, schriftlicher Zustimmung der anderen Partei übertragen oder abgetreten werden. Davon abgesehen kann RUAG Rechte und Pflichten aus dem Vertrag jederzeit an eine andere Gesellschaft des RUAG Konzerns abtreten.

10. Mitteilungen und Vertragsänderungen

Mitteilungen sowie Ergänzungen und Änderungen dieser ABB bzw. des den ABB unterliegenden Vertrages und dessen Vertragsbestandteile sind nur gültig, wenn sie von den Parteien schriftlich erfolgen bzw. schriftlich vereinbart werden.

11. Elektronische Unterschrift

Jede Partei stimmt zu, dass der Begriff "schriftlich" oder "Schriftlichkeit" auch die elektronische Form umfasst, und dass alle elektronischen Unterschriften, die auf Mitteilungen, Dokumenten oder Verträgen erscheinen, hinsichtlich der Gültigkeit, Durchsetzbarkeit und Zulässigkeit der Schriftform gemäss dieser Ziffer gleichwertig sind. Für Mitteilungen reicht eine einfache elektronische Unterschrift. Für Ergänzungen und Änderungen dieser ABB bzw. des den ABB unterliegenden Vertrages und dessen Vertragsbestandteile gelten die gesetzlichen Formvorschriften. Elektronisch unterzeichnete Mitteilungen, Dokumente oder Verträge können ebenfalls elektronisch übermittelt werden.

12. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

12.1 Im Übrigen gilt materielles schweizerisches Recht, unter Ausschluss seiner Regeln zu Konflikten von Rechtsordnungen (insbesondere Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht vom 18. Dezember 1987).

12.2 Für alle aus dem Vertragsverhältnis oder in diesem Zusammenhang entstehenden Streitigkeiten sind ausschliesslich die ordentlichen Gerichte am Sitz von RUAG zuständig.