

# Allgemeine Geschäftsbedingungen

(Stand 07.06.2018)

## § 1 Allgemeines

Die Employland GmbH (nachfolgend: Employland) vermittelt Fachkräfte, die einen Arbeitsplatz in Deutschland suchen, an Arbeitgeber. Die Vermittlung erfolgt über die Internet-Plattform [www.employland.de](http://www.employland.de)

Der gesamte Vermittlungsprozess ist für Fachkräfte kostenfrei.

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für Verbraucher und Unternehmer gleichermaßen mit Ausnahme der Regelungen, die ausdrücklich für Verbraucher oder für Unternehmer gekennzeichnet sind.

Das Angebot ist speziell auf die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts zugeschnitten und richtet sich ausschließlich an solche Unternehmen, die einen Firmensitz in Deutschland haben.

## § 2 Begriffsdefinitionen

- Fachkraft: Hiermit ist jede natürliche Person mit beruflicher Qualifikation gemeint, die über Employland für sich selbst einen Arbeitsplatz in Deutschland sucht.
- Arbeitgeber: Hierunter ist jeder Unternehmer i. S. d. §14 BGB zu verstehen, der Employland nutzt, um einen neuen Mitarbeiter für sich selbst zu finden.
- Headhunter: Hierunter ist jede natürliche oder juristische Person zu verstehen, die Mitarbeiter nicht für sich, sondern für Dritte sucht.

## § 3 Geltungsbereich

- (1) Diese AGB gelten für die Nutzung der Webseiten und Dienstleistungen, die von Employland angeboten werden. Das Angebot von Employland richtet sich an Fachkräfte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und an Arbeitgeber in Deutschland. Entgegenstehende oder von diesen AGB abweichende AGB des Nutzers/Kunden werden von Employland nicht anerkannt, sofern Employland diesen AGB nicht im Einzelfall schriftlich zugestimmt hat.

## § 4 Rechte und Pflichten der Fachkraft

- (1) Jeder Fachkraft ist es freigestellt, ihre Daten zur Erstellung des „Fachkraft-Profiles“ in die Eingabefelder einzutragen. Die eingegebenen Daten müssen richtig und wahrheitsgemäß sein. Die eingegebenen Daten sind zu aktualisieren, sobald sie inhaltlich überholt sind.
- (2) Die Zugangsdaten sind geheim zu halten. Fachkräfte dürfen die Zugriffsmöglichkeit nicht missbräuchlich nutzen, insbesondere dürfen sie ihre Zugriffsmöglichkeiten Dritten nicht zur

Verfügung stellen oder in sonstiger Weise verschaffen. Das Angebot von Employland darf nicht für einen Verstoß gegen geltendes Recht verwendet werden.

## § 5 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nur in seinem Unternehmen vorhandene Arbeitsplätze anzubieten, bei deren Besetzung auch nur er allein Arbeitgeber im tatsächlichen und rechtlichen Sinne ist. Insbesondere ist er verpflichtet, das Angebot von Employland nur aus und im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen im vorstehenden Sinne zu nutzen.
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Zugangsdaten zu der Plattform geheim zu halten und gegen unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zudem, sämtliche in der Plattform enthaltenen Informationen ausschließlich für die Beschaffung eigener Mitarbeiter zu verwenden. Das Angebot von Employland darf nicht für einen Verstoß gegen geltendes Recht verwendet werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich ferner, diese Informationen nicht Dritten gegenüber zu offenbaren oder zugänglich zu machen. Unternehmen, die mit dem Arbeitgeber gem. §§ 15 ff. AktG verbunden sind, gelten in diesem Sinne nicht als Dritte.
- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die im Angebot von Employland einsehbaren Angaben über Fachkräfte nicht gegen den erkennbaren und / oder anzunehmenden Willen von Employland zu nutzen. Insbesondere verpflichtet er sich, die Leistungen von Employland nicht unter Umgehung der Vertragspflichten und vor allem nicht unter Umgehung der Honoraransprüche von Employland für sich oder für Dritte nutzbar zu machen.
- (4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Employland innerhalb von 14 Tagen in Schrift- oder Textform zu informieren, sobald: (a) ein Arbeitsverhältnis mit einer über Employland kontaktierten Fachkraft zustande gekommen ist; (b) die Fachkraft den Arbeitsplatz angetreten hat.
- (5) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Employland von sämtlichen Ansprüchen Dritter freizuhalten, die von diesen wegen einer schuldhaften Verletzung der vorstehenden Verpflichtung geltend gemacht werden. Hierzu gehören auch die Kosten einer erforderlich erscheinenden Rechtsverteidigung in Höhe der tatsächlich angefallenen gesetzlichen Anwaltsgebühren einschließlich sämtlicher anfallenden Gerichtskosten.

## § 6 Nutzungsverbot für Personalvermittler / Headhunter

Personalvermittlern / Headhuntern ist die Nutzung der Plattform untersagt. Insbesondere ist die unwahre Registrierung als Arbeitgeber untersagt.

## § 7 Rechte und Pflichten von Employland

- (1) Employland ist berechtigt, nicht verpflichtet, die von der Fachkraft eingegebenen Daten, insbesondere das „Fachkraft-Profil“ zu veröffentlichen.
- (2) Employland bemüht sich um eine dem üblichen technischen Standard entsprechende Verfügbarkeit der Daten im Internet. Eine Garantie ist damit nicht verbunden. Im Falle eines Ausfalls der Internetleitungen und anderer, nicht der Steuerung von Employland unterliegender Ressourcen (z.B. Leitungen und Server) haftet Employland nicht, insbesondere nicht, wenn die Daten ohne Verschulden von Employland nicht verfügbar sein sollten.
- (3) Employland verpflichtet sich, sämtliche von der Fachkraft erhaltenen Informationen nur zur Umsetzung des vorgesehenen Zwecks zu verwenden. Dazu gehört es auch, die erhaltenen Informationen nach Maßgabe der separaten Datenschutzerklärung zu erfassen, zu speichern und zu veröffentlichen sowie diese Daten an registrierte und freigeschaltete Arbeitgeber weiterzugeben und diesen die Speicherung und vertragsgemäße Verwendung

zu erlauben. Employland ist auch berechtigt, aufgrund und unter Verwendung der Daten mit dem Nutzer in Kontakt zu treten.

- (4) Employland ist berechtigt, ohne Angabe von Gründen Fachkraft-Profil zu löschen. Von diesem Recht wird Employland in der Regel insbesondere dann Gebrauch machen, wenn ein Profil unwahre Angaben enthält, veraltet ist, eine Dublette darstellt oder die Qualität oder Nutzbarkeit der Datenbank oder des Angebotes von Employland beeinträchtigt.

## § 8 Widerrufsrecht – gilt nur für Verbraucher, nicht für Unternehmer / Arbeitgeber.

- (1) Fachkräfte, die ihr Profil bei Employland einstellen, gelten in Deutschland per Gesetz als Verbraucher. Durch das Einstellen eines Profils (kostenlos) kommt zwischen der Fachkraft und Employland nach dem deutschen Gesetz ein Vertrag zustande.
- (2) Jeder Verbraucher (Fachkraft) kann einen mit Employland geschlossenen Vertrag jederzeit und ohne Angabe von Gründen per E-Mail (an: [widerruf@employland.de](mailto:widerruf@employland.de)), Telefax (an: +49 40 632 99 559) oder Brief (an: Wellingsbüttler Weg 54a, 22391 Hamburg, GERMANY) widerrufen.
- (3) Jede Fachkraft hat zudem die zeitlich unbeschränkte, jederzeitige Möglichkeit, die öffentliche Anzeige des von ihr angelegten Fachkraft-Profiles in der Employland Datenbank selbständig zu deaktivieren und/oder alle von ihr eingegebenen Daten zu löschen.

## § 9 Benutzerkonten für Arbeitgeber; Laufzeit

- (1) Für den uneingeschränkten Zugriff auf die Fachkraftdaten kann der registrierte Arbeitgeber ein kostenloses Benutzerkonto buchen. Er hat die Zugangsdaten zu diesem Konto geheim zu halten und ist für die Wahrung der Vertraulichkeit und für alle Aktivitäten, die über sein Benutzerkonto erfolgen, verantwortlich. Bei Verstößen behält sich Employland nach eigenem Ermessen das Recht vor, Benutzerkonten zu schließen.
- (2) Das Benutzerkonto und die damit eingeräumten Leistungen werden dem Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit eingeräumt. Das damit zustande gekommene Leistungsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von beiden Parteien jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.
- (3) Honoraransprüche, die im Zeitpunkt der Kündigung bereits entstanden sind, werden durch die Vertragsbeendigung nicht berührt.

## § 10 Einsicht in die Fachkraftdaten für Arbeitgeber

Erst wenn der Arbeitgeber bei einer bestimmten Fachkraft entweder

(a) den von Employland eingerichteten Button zur Einsichtnahme in alle Fachkraftdaten betätigt hat,

oder

(b) Kontakt zur Fachkraft aufgenommen hat,  
sind für ihn der Name der Fachkraft und alle von dieser Fachkraft eingegebenen Daten einsehbar.

## § 11 Für Arbeitgeber: Honorar ohne Risiko

### (1) Entstehung und Fälligkeit

Das Honorar wird erst fällig, wenn die über Employland vermittelte Fachkraft den Arbeitsplatz auch angetreten hat. Das gezahlte Honorar wird dem Arbeitgeber zudem zu 100% wieder gutgeschrieben, wenn das Arbeitsverhältnis im Verlauf der ersten drei Monate gekündigt wird. Im Einzelnen:

- a) Das von dem Arbeitgeber an Employland zu zahlende Honorar entsteht, wenn ein Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber (oder einem mit ihm gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen) und der Fachkraft, die der Arbeitgeber zuvor über die Plattform kontaktiert hatte, zustande gekommen ist. Das Honorar entsteht auch dann, wenn der Arbeitgeber bei dieser eingestellten Fachkraft die von Employland angebotene Funktion zum Einsehen aller Fachkraftdaten (§ 10 (a)) aktiviert hatte.
- b) Employland wird das Honorar jedoch erst dann in Rechnung stellen, wenn die betreffende Fachkraft den Arbeitsplatz angetreten hat.
- c) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Employland das Honorar auch dann zu bezahlen, wenn ihm die eingestellte Fachkraft bereits zeitlich vor dem Anzeigen des Namens der Fachkraft bei Employland bekannt war. Diese Zahlungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber Employland gegenüber bis zum Ablauf des fünften auf die Einsehbarkeit des Namens (siehe § 10 (a) oder (b)) folgenden Werktages wahrheitsgemäß anzeigt, dass sich die Fachkraft bereits zuvor durch Zusendung ihrer Bewerbungsunterlagen bei ihm um einen Arbeitsplatz beworben hat.
- d) Hat der Arbeitgeber während der Laufzeit des Vertrages über Employland Kontakt zu einer Fachkraft aufgenommen oder bei dieser Fachkraft die Funktion zum Einsehen aller Fachkraftdaten aktiviert (§ 10 (a)), gelten die vertraglich vereinbarten Regelungen hinsichtlich dieser Fachkraft für die Dauer von 24 Monaten ab Vertragsbeendigung fort. Dies betrifft insbesondere die Honoraransprüche.

### (2) Gutschriften

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Probezeit, höchstens jedoch mit Ablauf von drei Monaten seit Arbeitsaufnahme, erteilt Employland dem Arbeitgeber eine Gutschrift in Höhe von 100% der für die entsprechende Vermittlung an Employland bezahlten Vergütung.

- a) Sollte der Arbeitgeber oder ein mit ihm im Sinne von §§ 15 ff AktG verbundenes Unternehmen mit dieser Fachkraft innerhalb von 24 Monaten nach der vorstehend bezeichneten Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut ein Arbeitsverhältnis eingehen, so verfällt die Gutschrift. Den Betrag einer in der Zwischenzeit eingesetzten Gutschrift hat der Arbeitgeber in Geld an Employland zu erstatten.
- b) Kommt es zu einer neuen Anstellung der Fachkraft im vorstehenden Sinne, so fällt eine Vermittlungsprovision nur und nur soweit an, soweit das Jahresbruttogehalt gegenüber dem anfänglichen Arbeitsverhältnis erhöht worden ist. Sollten Boni vereinbart sein, so gilt § 11 Abs. 3 a) entsprechend.
- c) Gutschriften werden ausschließlich zur Verrechnung mit künftig zu zahlenden Vergütungen erteilt und werden nicht ausgezahlt.

- (3) Höhe des Honorars; Fälligkeit
  - a) Die Höhe des Honorars beträgt 10% des ersten Jahresbruttogehalts des neuen Mitarbeiters. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Werden zwischen Arbeitgeber und Fachkraft neben dem Gehalt auch Boni vereinbart, so wird für die Berechnung des an Employland zu zahlenden Honorars davon ausgegangen, dass der Jahresbonus in voller Höhe erreicht wird. Auf die tatsächliche Entwicklung kommt es nicht an.
  - b) Rechnungen sind binnen 14 Tagen ohne Abzüge zu zahlen.

## § 12 Gewährleistungsausschluss

Die Daten der von Employland präsentierten Fachkräfte insbesondere die „Fachkraft-Profile“, wurden von den Fachkräften eingegeben. Die Richtigkeit dieser Daten wurde von Employland nicht geprüft. Employland übernimmt daher gegenüber den Arbeitgebern auch keine Gewährleistung für die Richtigkeit der personenbezogenen Daten.

## § 13 Haftung, Haftungsbegrenzung, Haftungsausschlüsse

Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers, gleich aus welchem Rechtsgrund, insbesondere wegen Verletzung von Pflichten aus dem Schuldverhältnis und aus unerlaubter Handlung, sind ausgeschlossen. Dieser Ausschluss gilt nicht, soweit zwingend gehaftet wird, z. B. in Fällen des Vorsatzes, der groben Fahrlässigkeit, wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, bei arglistigem Verschweigen eines Mangels, oder wegen der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten (Kardinalpflichten). Im Falle der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten ist der Schadensersatzanspruch jedoch auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt soweit nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorliegt oder wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit gehaftet wird.

## § 14 Verfügbarkeit

Employland kann die ununterbrochene Verfügbarkeit des eigenen Angebotes nicht garantieren. Die Haftung von Employland für nicht verschuldete Störungen innerhalb des Leitungs- und Leistungsnetzes ist ausgeschlossen.

## § 15 Abtretungsausschluss und Aufrechnungsverbot

- (1) Sämtliche Rechte, die der Arbeitgeber aus und im Zusammenhang mit diesem Vertrag und dessen Durchführung gegenüber Employland erlangt hat, können nur dann auf Dritte übertragen werden, wenn Employland der Übertragung zuvor in Schrift- oder Textform zugestimmt hat.
- (2) Der Arbeitgeber ist nur dann zur Aufrechnung berechtigt, wenn seine Gegenansprüche rechtskräftig festgestellt, unbestritten oder von Employland anerkannt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht ihm nur insoweit zu, als sein Gegenanspruch auf dem gleichen Vertragsverhältnis beruht und rechtskräftig festgestellt, unbestritten oder von Employland anerkannt wurde.

## § 16 Vertraulichkeit

Alle Fachkräfte und Arbeitgeber verpflichten sich, die Informationen und Daten, die sie als Nutzer des Angebotes von Employland erhalten haben, vertraulich zu behandeln und Dritten nicht zugänglich zu machen. Ein im Sinne des § 15 AktG verbundenes Unternehmen gilt nicht als Dritter.

Die im Rahmen der Nutzung des Angebotes von Employland erlangten Informationen sind vertraulich zu behandeln, sofern und soweit diese Informationen nicht bereits allgemein zugänglich oder bekannt sind oder dem Arbeitgeber oder der Fachkraft bereits zuvor auf rechtmäßige Weise bekannt geworden sind.

## § 17 Datenschutz

- (1) Innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen ist Employland berechtigt, die im Zusammenhang mit der Geschäftsbeziehung erhaltenen Daten des Arbeitgebers, gleichgültig ob sie von dem Auftraggeber selbst oder von einem Dritten stammen, für eigene Zwecke nach Maßgabe des Bundesdatenschutzgesetzes zu verarbeiten.
- (2) Schadensersatzansprüche aufgrund des Umgangs mit solchen Daten – mit Ausnahme der nach § 13 (Haftungsbeschränkung und Haftungsausschlüsse) begründeten Haftung – sind ausgeschlossen.
- (3) Personenbezogene Daten werden von Employland selbst erhoben und im Einklang mit dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie dem Telemediengesetz (TMG) verarbeitet.
- (4) Employland sichert die auf der Plattform eingegebenen Daten und die E-Mail-Korrespondenz dem Stand der Technik entsprechend.

## § 18 Schlussbestimmungen

Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform, dies gilt auch für Abänderungen dieser Regelung.

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen Employland einerseits und Fachkräften und Arbeitgebern andererseits gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit einer oder mehrerer Regelungen dieser AGB lässt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen der AGB unberührt.

Im Verhältnis zu Arbeitgebern gilt: Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten ist – soweit gesetzlich zulässig – Hamburg.

Employland GmbH

Hamburg, 07.06.2018