Allgemeine Geschäftsbedingungen

fachkraefterecruiting.com · Betreiber: more crossmedia GmbH · Stand Oktober 2026

1. Geltungsbereich

1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Verträge zwischen der more crossmedia GmbH, Pariser Platz 6a, 10117 Berlin, Betreiberin des Angebots fachkraefterecruiting.com, im Folgenden Anbieter, und ihren Auftraggebern über Leistungen der Personalgewinnung, insbesondere Recruiting-Kampagnen, Personalvermittlung und Employer Branding.

1.2 Auftraggeber im Sinne dieser Bedingungen sind ausschließlich Unternehmer im Sinne von § 14 BGB, juristische Personen des öffentlichen Rechts und öffentlich-rechtliche Sondervermögen. Ein Vertragsverhältnis mit Bewerbern kommt durch diese Bedingungen nicht zustande.

1.3 Abweichende oder ergänzende Bedingungen des Auftraggebers werden nicht Vertragsbestandteil, es sei denn, der Anbieter stimmt ihrer Geltung ausdrücklich in Textform zu.

1.4 Regelungen im jeweiligen Angebot oder in einer gesonderten Vereinbarung gehen diesen Bedingungen vor, soweit sie von ihnen abweichen.

2. Leistungen des Anbieters

2.1 Der Anbieter erbringt Leistungen der digitalen Personalgewinnung. Dazu gehören je nach Beauftragung das Konzipieren und Ausspielen von Recruiting-Kampagnen, die Ansprache und Vorauswahl von Bewerbern, das Weiterleiten geeigneter Bewerberprofile an den Auftraggeber sowie Maßnahmen des Employer Branding.

2.2 Der Anbieter wird ausschließlich vermittelnd tätig. Er begründet keine Arbeitsverhältnisse mit den vorgestellten Bewerbern und betreibt keine Arbeitnehmerüberlassung. Der Arbeits- oder Dienstvertrag kommt allein zwischen dem Auftraggeber und dem Bewerber zustande.

2.3 Der Anbieter schuldet die sorgfältige und fachgerechte Durchführung der vereinbarten Maßnahmen. Ein bestimmter Erfolg, insbesondere eine bestimmte Anzahl an Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen oder Einstellungen, wird nicht geschuldet, soweit nicht ausdrücklich anders vereinbart. Der Anbieter haftet nicht für die Eignung, Qualifikation oder Zuverlässigkeit vorgestellter Bewerber.

2.4 Der Anbieter ist berechtigt, zur Leistungserbringung Dienstleister und Plattformen Dritter einzusetzen. Die Verantwortung gegenüber dem Auftraggeber bleibt beim Anbieter.

3. Mitwirkung des Auftraggebers

3.1 Der Auftraggeber stellt die für die Kampagne erforderlichen Informationen über die zu besetzende Stelle, das Unternehmen und die Zielgruppe rechtzeitig und vollständig zur Verfügung und benennt einen entscheidungsbefugten Ansprechpartner.

3.2 Der Auftraggeber bearbeitet weitergeleitete Bewerberprofile und Bewerbungen zügig und führt das Auswahlverfahren in eigener Verantwortung durch. Er behandelt die übermittelten Bewerberdaten vertraulich und verwendet sie nur für die konkrete Stellenbesetzung.

3.3 Der Auftraggeber stellt sicher, dass von ihm bereitgestellte Inhalte, Logos und Stellenbeschreibungen frei von Rechten Dritter sind und nicht gegen das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Er stellt den Anbieter von Ansprüchen Dritter frei, die aus von ihm gelieferten Inhalten entstehen.

4. Datenschutz im Bewerbungsprozess

4.1 Anbieter und Auftraggeber verarbeiten personenbezogene Daten von Bewerbern nur im Rahmen der geltenden Datenschutzvorschriften und ausschließlich zum Zweck der konkreten Stellenbesetzung.

4.2 Soweit der Anbieter Bewerberdaten im Auftrag des Auftraggebers verarbeitet, schließen die Parteien eine gesonderte Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO. Soweit beide Parteien über Zwecke und Mittel gemeinsam entscheiden, treffen sie eine Vereinbarung nach Art. 26 DSGVO.

4.3 Der Auftraggeber löscht nicht berücksichtigte Bewerberdaten nach Abschluss des Verfahrens im gesetzlich zulässigen Rahmen oder gibt sie an den Anbieter zurück, soweit vereinbart.

5. Vergütung und Zahlung

5.1 Die Vergütung richtet sich nach dem jeweiligen Angebot. Regelmodell ist die Abrechnung pro qualifizierter Bewerbung nach 5.2 bis 5.4. Statt oder zusätzlich dazu kann das Angebot ein Erfolgshonorar bei Einstellung (5.7), ein festes Honorar (5.6) oder eine Kombination aus festem und variablem Honorar (5.8) vorsehen. Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

5.2 Regelmodell ist die Abrechnung pro qualifizierter Bewerbung (Pay-per-qualified-Lead). Der Auftraggeber zahlt für jede qualifizierte Bewerbung, die der Anbieter ihm übermittelt, das im Angebot genannte Honorar. Für Bewerbungen, die nicht qualifiziert sind, fällt kein Honorar an. Eine Einrichtungsgebühr wird nicht berechnet. Bewegtbildanzeigen, die der Anbieter aus lizenziertem Archivmaterial oder aus vom Auftraggeber gestelltem Material schneidet, können im Honorar enthalten sein, wenn das Angebot dies vorsieht. Drehtage werden immer gesondert berechnet.

5.3 Eine Bewerbung ist qualifiziert, wenn der Bewerber die im Angebot für die Stelle festgelegten Mindestkriterien erfüllt, etwa Ausbildung oder Berufserfahrung, Einsatzort und frühester Beginn, der Anbieter dies in der Vorqualifizierung geprüft hat, der Bewerber erreichbar ist und der Weitergabe seiner Daten an den Auftraggeber zugestimmt hat. Eine Bewerbung derselben Person für dieselbe Stelle wird nur einmal berechnet.

5.4 Erfüllt eine übermittelte Bewerbung die Mindestkriterien nicht, kann der Auftraggeber sie innerhalb der im Angebot genannten Frist, mangels Vereinbarung innerhalb von sieben Tagen nach Übermittlung, in Textform mit Angabe des Grundes beanstanden. Eine berechtigt beanstandete Bewerbung wird nicht berechnet. Ob der Auftraggeber eine qualifizierte Bewerbung zum Gespräch einlädt oder einstellt, ist für das Honorar ohne Bedeutung.

5.5 Das Mediabudget, also das Werbebudget für die Plattformen, ist beim Pay-per-qualified-Lead in der Regel im Honorar nach 5.2 enthalten. Ob es enthalten ist oder gesondert abgerechnet wird, seine Höhe und die Art der Abrechnung ergeben sich aus dem Angebot. Wird es gesondert abgerechnet, fällt es unabhängig von der Zahl der qualifizierten Bewerbungen an, weil es an die Plattformen fließt.

5.6 Ist im Angebot ein festes Honorar vereinbart, etwa für Employer Branding oder als pauschale oder laufende Kampagnenvergütung, ist es unabhängig vom Besetzungserfolg

geschuldet, da es die Erbringung der vereinbarten Leistung abgilt. Laufende Leistungen werden monatlich abgerechnet.

5.7 Ist im Angebot ein Erfolgshonorar bei Einstellung vereinbart, entsteht der Anspruch darauf mit dem rechtswirksamen Abschluss eines Arbeits- oder Dienstvertrags zwischen Auftraggeber und einem vom Anbieter vorgestellten Bewerber. Die Höhe des Erfolgshonorars ergibt sich aus dem Angebot. Als vorgestellt gilt ein Bewerber, dessen Profil der Anbieter dem Auftraggeber übermittelt hat. Stellt der Auftraggeber einen so vorgestellten Bewerber innerhalb des im Angebot genannten Zeitraums, mangels Vereinbarung innerhalb von zwölf Monaten nach der Vorstellung ein, auch für eine andere als die ursprünglich ausgeschriebene Position, entsteht der Anspruch auf das Erfolgshonorar ebenfalls.

5.8 Sieht das Angebot eine Kombination aus festem und variablem Honorar vor, gilt für den festen Teil 5.6 und für den variablen Teil je nach Vereinbarung 5.2 bis 5.4 (pro qualifizierter Bewerbung) oder 5.7 (bei Einstellung).

5.9 Honorare pro qualifizierter Bewerbung werden monatlich abgerechnet, soweit im Angebot nichts anderes vereinbart ist. Rechnungen sind innerhalb von zehn Tagen ab Rechnungsdatum ohne Abzug fällig, soweit nichts anderes vereinbart ist. Gerät der Auftraggeber in Zahlungsverzug, kann der Anbieter Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe berechnen und laufende Leistungen nach Ankündigung bis zum Ausgleich aussetzen.

6. Rückzahlung bei kurzfristigem Ausscheiden

6.1 Soweit ein Erfolgshonorar bei Einstellung vereinbart ist und das vermittelte Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht der Auftraggeber zu vertreten hat, innerhalb einer vereinbarten Frist nach Beginn endet, kann eine anteilige Rückerstattung des Erfolgshonorars vereinbart werden.

6.2 Maßgeblich sind die im Angebot festgelegte Frist und Staffelung. Ein Rückerstattungsanspruch besteht nicht, wenn das Ausscheiden auf Umständen beruht, die der Auftraggeber zu vertreten hat, etwa betriebsbedingte Kündigung oder vertragswidriges Verhalten gegenüber dem Mitarbeiter.

7. Nutzungsrechte an Kampagnenmaterial

7.1 An den im Rahmen des Employer Branding und der Kampagnen erstellten Arbeitsergebnissen, etwa Anzeigentexten, Grafiken, Videos und Landingpages, erhält der Auftraggeber nach vollständiger Bezahlung ein einfaches, auf den vereinbarten Zweck beschränktes Nutzungsrecht. Bis zur vollständigen Zahlung verbleiben die Rechte beim Anbieter.

7.2 Die der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsmittel, Konzepte, Templates, Kampagnenstrukturen, Zielgruppen-Setups und das Know-how des Anbieters verbleiben beim Anbieter. Inhalte Dritter, etwa lizenzierte Schriften, Musik oder Bildmaterial, unterliegen den jeweiligen Lizenzbedingungen der Rechteinhaber.

7.3 Der Anbieter ist berechtigt, die für den Auftraggeber durchgeführten Kampagnen unter Nennung des Auftraggebers als Referenz zu verwenden. Der Auftraggeber kann dem aus wichtigem Grund in Textform widersprechen.

8. Haftung

8.1 Der Anbieter haftet unbeschränkt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit sowie bei Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit.

8.2 Bei einfacher Fahrlässigkeit haftet der Anbieter nur bei Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Auftraggeber regelmäßig vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt.

8.3 Der Anbieter haftet nicht für die Eignung, Qualifikation, Zuverlässigkeit oder das Verbleiben vermittelter Bewerber und nicht für Schäden, die aus der Einstellungsentscheidung des Auftraggebers entstehen. Die Auswahlentscheidung trifft allein der Auftraggeber.

8.4 Der Anbieter haftet nicht für Reichweiten, Bewerberzahlen oder Ergebnisse, die von Plattformen Dritter abhängen, sowie nicht für die rechtliche Zulässigkeit von Inhalten, die auf Vorgaben des Auftraggebers beruhen. Die Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz bleibt unberührt.

9. Vertraulichkeit

9.1 Beide Parteien behandeln vertrauliche Informationen der jeweils anderen Partei vertraulich und verwenden sie nur für die Vertragsdurchführung. Diese Pflicht besteht über das Vertragsende hinaus fort.

10. Laufzeit und Kündigung

10.1 Bei laufenden Leistungen richten sich Laufzeit und Kündigungsfristen nach dem Angebot. Ist nichts vereinbart, kann das Dauerschuldverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ordentlich gekündigt werden.

10.2 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Parteien unberührt. Kündigungen bedürfen der Textform.

10.3 Bereits entstandene Ansprüche auf Honorar für vor Vertragsende übermittelte qualifizierte Bewerbungen und auf Erfolgshonorar für vor Vertragsende vorgestellte Bewerber bleiben von einer Kündigung unberührt.

11. Schlussbestimmungen

11.1 Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts.

11.2 Erfüllungsort und, soweit gesetzlich zulässig, ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis ist Berlin.

11.3 Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürfen der Textform. Das gilt auch für die Aufhebung dieses Formerfordernisses.

11.4 Sollte eine Bestimmung dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Regelung, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

more crossmedia GmbH · fachkraefterecruiting.com · Pariser Platz 6a · 10117 Berlin
Amtsgericht Charlottenburg HRB 73492 · Steuernummer 30/447/50927 · Geschäftsführung Bernhard Longin