

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der SP-Consult – Sonja Promock, MSc. („SP-Consult“) Personal- und Unternehmensberatung

Stand: 10.01.2024

## § 1 Allgemeine Grundlagen / Geltungsbereich

1. Für sämtliche Rechtsgeschäfte zwischen dem Auftraggeber und der SP-Consult gelten ausschließlich diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (im Folgenden kurz „AGB“). Maßgeblich ist jeweils die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültige Fassung. Sofern die nachstehenden AGB dem Vertragsverhältnis zugrunde gelegt wurden, gelten diese auch im Falle mündlicher Auftragserteilung.
2. Diese AGB gelten auch für alle künftigen Vertragsbeziehungen, somit auch dann, wenn bei Zusatzverträgen darauf nicht ausdrücklich hingewiesen wird.
3. Entgegenstehende AGB des Auftraggebers sind ungültig, es sei denn, diese werden von SP-Consult ausdrücklich schriftlich anerkannt.
4. Für den Fall, dass einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein und/oder werden sollten, berührt dies die Wirksamkeit der verbleibenden Bestimmungen und der unter ihrer Zugrundelegung geschlossenen Verträge nicht. Die unwirksame ist durch eine wirksame Bestimmung, die ihr dem Sinn und wirtschaftlichen Zweck nach am nächsten kommt, zu ersetzen.
5. Im Folgenden verwendete Begriffe wie „Bewerber“, „Mitarbeiter“ und „Kandidat“ und dgl. beziehen sich auf alle Geschlechter gleichermaßen.

## § 2 Vertragsgegenstand / Leistungen von SP-Consult zur Personalberatung/Personalvermittlung

1. Art und Umfang der Leistungen der SP-Consult ergeben sich aus dem jeweiligen Angebot an den Auftraggeber und der gemeinsam mit dem Auftraggeber erstellten oder von diesem zur Verfügung gestellten Stellenbeschreibung der zu besetzenden Position sowie des Anforderungsprofils des/der Kandidaten. SP-Consult führt die Personalsuche nach den im (mündlichen oder schriftlichen) Angebot festgelegten Kriterien durch. Diese Kriterien betreffen insbesondere den Aufgabenbereich des künftigen Mitarbeiters (Begriffe, dessen persönliches und fachliches Anforderungsprofil sowie sonstige, für die Personalsuche relevante Kriterien). Der Umfang eines Personalberatungsauftrages wird in einem Briefinggespräch erhoben und in einem schriftlichen Angebot vereinbart. SP-Consult verpflichtet sich, jeden Auftrag gewissenhaft und sorgfältig zu erfüllen.
2. Dem Auftraggeber ist bewusst, dass die Qualität der Beratungsleistung von SP-Consult und insbesondere der Personalsuche erheblich von der Bekanntheit möglichst genauer (persönlicher und fachlicher) Anforderungsprofile und sonstiger relevanter Bewerberkriterien durch den Auftraggeber sowie generell von einer engen Zusammenarbeit zwischen SP-Consult und dem Auftraggeber im Rahmen des Recruitingprozesses abhängt. Aufgrund dieser Bedeutung wechselseitiger Information wird SP-Consult dem Auftraggeber laufend über die Entwicklung der Personalsuche berichten.
3. Das schriftliche Angebot an den Auftraggeber definiert den Leistungsumfang der SP-Consult für den konkreten Auftrag, den Zeitrahmen, sowie die Honorargestaltung. Der veranschlagte Zeitrahmen beruht auf Erfahrungswerten der SP-Consult. Die tatsächlich für Suche und Auswahl benötigte Zeit kann davon abweichen. Die SP-Consult übernimmt keine Haftung für eine bestimmte Dauer der Suche und Auswahl.
4. Grundsätzlich erbringt die SP-Consult alle Leistungen selbst. Teile der Leistungen dürfen jedoch auch an Dritte vergeben werden.

## § 3 Vertragsgegenstand / Leistungen von SP-Consult zur Unternehmensberatung, Umfang des Unternehmensberatungsauftrages / Stellvertretung

1. Der Umfang eines konkreten Unternehmensberatungsauftrages wird im Einzelfall vertraglich vereinbart.
2. SP-Consult ist berechtigt, die ihm obliegenden Aufgaben ganz oder teilweise durch Dritte erbringen zu lassen. Die Bezahlung des Dritten erfolgt ausschließlich durch die SP-Consult selbst. Es entsteht kein wie immer geartetes direktes Vertragsverhältnis zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber.
3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, während sowie bis zum Ablauf von drei Jahren nach Beendigung dieses Vertragsverhältnisses keine wie immer geartete Geschäftsbeziehung zu Personen oder Gesellschaften einzugehen, deren sich die SP-Consult zur Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten bedient. Der Auftraggeber wird diese Personen und Gesellschaften insbesondere nicht mit solchen oder ähnlichen Unternehmensberatungsleistungen beauftragen, die auch SP-Consult anbietet.
4. Aufklärungspflicht des Auftraggebers / Vollständigkeitserklärung
  - 4.1. Der Auftraggeber sorgt dafür, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen bei Erfüllung des Unternehmensberatungsauftrages an seinem Geschäftssitz ein möglichst ungestörtes, dem raschen Fortgang des Unternehmensberatungsprozesses förderliches Arbeiten erlauben.
  - 4.2. Der Auftraggeber wird SP-Consult auch über vorher durchgeführte und/oder laufende Beratungen – auch auf anderen Fachgebieten – umfassend informieren.
  - 4.3. Der Auftraggeber sorgt dafür, dass SP-Consult auch ohne dessen besondere Aufforderung alle für die Erfüllung und Ausführung des Unternehmensberatungsauftrages notwendigen Unterlagen zeitgerecht vorgelegt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Beratungsauftrages von Bedeutung sind. Dies gilt auch für alle Unterlagen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Beraters bekannt werden.
  - 4.4. Der Auftraggeber sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter und die gesetzlich vorgesehene und gegebenenfalls eingerichtete Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) bereits vor Beginn der Tätigkeit der SP-Consult von dieser informiert werden.
5. Sicherung der Unabhängigkeit
  - 5.1. Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität.
  - 5.2. Die Vertragspartner verpflichten sich gegenseitig, alle Vorkehrungen zu treffen, die geeignet sind, die Gefährdung der Unabhängigkeit der beauftragten Dritten und Mitarbeiter der SP-Consult zu verhindern. Dies gilt insbesondere für Angebote des Auftraggebers auf Anstellung bzw. der Übernahme von Aufträgen auf eigene Rechnung.
6. Berichterstattung / Berichtspflicht
  - 6.1. SP-Consult verpflichtet sich, über ihre Arbeit, die seiner Mitarbeiter und gegebenenfalls auch die beauftragter Dritter dem Arbeitsfortschritt entsprechend dem Auftraggeber Bericht zu erstatten.
  - 6.2. Den Schlussbericht erhält der Auftraggeber in angemessener Zeit, d.h. zwei bis vier Wochen, je nach Art des Beratungsauftrages nach Abschluss des Auftrages.
  - 6.3. SP-Consult ist bei der Herstellung des vereinbarten Werkes weisungsfrei, handelt nach eigenem Gutdünken und in eigener Verantwortung. SP-Consult ist an keinen bestimmten Arbeitsort und keine bestimmte Arbeitszeit gebunden.
7. Schutz des geistigen Eigentums
  - 7.1. Die Urheberrechte an den von SP-Consult und ihren Mitarbeitern und beauftragten Dritten geschaffenen Werke (insbesondere Anbote, Berichte, Analysen, Gutachten, Organisationspläne, Programme, Leistungsbeschreibungen, Entwürfe, Berechnungen, Zeichnungen, Datenträger etc.) verbleiben bei SP-Consult. Sie dürfen vom Auftraggeber während und nach Beendigung des Vertragsverhältnisses ausschließlich für vom Vertrag umfasste Zwecke verwendet werden. Der Auftraggeber ist insofern nicht berechtigt, das Werk (die Werke) ohne ausdrückliche Zustimmung von SP-Consult zu vervielfältigen und/oder zu verbreiten. Keinesfalls entsteht durch eine unberechtigte Vervielfältigung/Verbreitung des Werkes eine Haftung der SP-Consult – insbesondere etwa für die Richtigkeit des Werkes – gegenüber Dritten.
  - 7.2. Der Verstoß des Auftraggebers gegen diese Bestimmungen berechtigt SP-Consult zur sofortigen vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses und zur Geltendmachung anderer gesetzlicher Ansprüche, insbesondere auf Unterlassung und/oder Schadenersatz.

## § 4 Vertragsabschluss

Der Vertrag zwischen SP-Consult und dem Auftraggeber kommt entweder schriftlich durch Unterzeichnung des SP-Consult-Angebotes/der Auftragsbestätigung oder durch mündliche Auftragserteilung und entsprechende Annahme durch SP-Consult zustande. Die Annahme erfolgt dadurch, dass SP-Consult mit Erbringung der vereinbarten Dienstleistungen beginnt.

## § 5 Honorar Personalberatung/Personalvermittlung

1. Das Honorar richtet sich nach Art und Umfang der von SP-Consult auftragsgemäß zu erbringenden Leistungen und wird im Falle schriftlichen Vertragsabschlusses in der Auftragsbestätigung/angenommenen Angebot festgehalten.
2. Das Honorar deckt den Arbeitsaufwand von SP-Consult für die Suche und Auswahl sowie die Präsentation des/der geeigneten Kandidaten ab und wird mit dem Zustandekommen eines Vertrages zwischen dem Auftraggeber und einem der Kandidaten fällig. Der Vertrag zwischen Auftraggeber und dem Kandidaten gilt mit Einigung über den Aufgabenbereich, Gehalt/Verdienst und Beginn des Vertragsverhältnisses als zustande gekommen. Der schriftliche Vertragsabschluss oder der tatsächliche Vertrags- bzw. Beschäftigungsbeginn sind sohin für die Fälligkeit des SP-Consult-Honorars nicht entscheidend. Sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ermittelt sich das vereinbarte Honorar auf Basis des Jahresbrutto des Kandidaten nach der Einarbeitungsphase, d.h. inklusive aller variablen Gehaltsanteile

- (wie z.B. Boni, feste oder leistungsabhängige Provisionen usw.) und sonstiger Sachbezüge. Das Honorar wird zuzüglich des jeweils gültigen MwSt.-Satzes verrechnet und ist vom Auftraggeber prompt nach Rechnungserhalt zu bezahlen. Erfüllungsort für die Zahlung ist der Sitz von SP-Consult in Salzburg.
- Der Anspruch auf das Honorar entsteht auch, wenn der betreffende Kandidat vom Auftraggeber genannt wurde oder diesem bereits bekannt war, sowie für den Fall, dass sich der Auftraggeber und der jeweilige Kandidat vor Beginn des Vertragsverhältnisses vom Vertrag lösen.
  - Wird ein Kandidat vom Auftraggeber zunächst abgelehnt oder entscheidet sich ein Kandidat zunächst gegen den Vertragsabschluss mit dem Auftraggeber, kommt dann aber innerhalb von 24 Monaten nach der Präsentation von SP-Consult dennoch ein Vertrag zwischen Auftraggeber und Kandidat zustande, so wird das SP-Consult-Honorar mit diesem Vertragsabschluss fällig.
  - Wird die Auftragsausführung durch den Auftraggeber verhindert (etwa wegen Kündigung, Besetzung der betreffenden Position durch den Auftraggeber selbst, Abstandnahme von der Personalbesetzung, etc.), so hat SP-Consult Anspruch auf das vereinbarte Honorar. Bemessungsgrundlage sind in diesem Fall die bekanntgegebenen Bruttoentgeltvorstellungen des Auftraggebers, in Ermangelung solcher das angemessene Bruttoentgelt für vergleichbare Positionen. SP-Consult hat sich allerdings das anrechnen zu lassen, was sie sich infolge Unterbleibens der weiteren Auftragsausführung erspart hat.
  - Sämtliche Honorarbedingungen gelten auch für den Fall, dass ein Vertrag zwischen einem Kandidaten und einem mit dem Auftraggeber verbundenen Unternehmen geschlossen wird oder der Kandidat als freier Mitarbeiter oder über eine dritte Firma beschäftigt wird.
  - Allfällige Nebenkosten der Kandidaten (Reisekosten, Diäten etc.) werden dem Auftraggeber im Fall vorheriger Vereinbarung gesondert in Rechnung gestellt.
  - Die Kosten für auf ausdrücklichen Wunsch des Auftraggebers geschaltete Inserate und sonstige Kosten/Spesen für vom Auftraggeber gewünschte Sonderleistungen sind nicht vom Honorar umfasst. Insertionskosten und Honorare für Sonderleistungen sind unabhängig vom Verlauf des Recruitingprozesses mit Rechnungserhalt prompt zur Zahlung fällig.
  - Im Verzugsfall werden dem Auftraggeber Verzugszinsen gemäß dem österreichischen Zahlungsverzugsgesetz in der jeweilig aktuellen Höhe verrechnet. Zudem behält sich SP-Consult im Verzugsfall das Recht vor, allfällig gewährte Nachlässe nach zu verrechnen.

#### § 6 Honorar Unternehmensberatung

- Nach Vollendung des vereinbarten Werkes erhält SP-Consult ein Honorar gemäß der Vereinbarung zwischen dem Auftraggeber und der SP-Consult. Die SP-Consult ist berechtigt, dem Arbeitsfortschritt entsprechend Zwischenabrechnungen zu legen und dem jeweiligen Fortschritt entsprechende Akonti zu verlangen. Das Honorar ist jeweils mit Rechnungslegung durch SP-Consult fällig.
- Die SP-Consult wird jeweils eine zum Vorsteuerabzug berechtigende Rechnung mit allen gesetzlich erforderlichen Merkmalen ausstellen.
- Anfallende Barauslagen, Spesen, Reisekosten, etc. sind gegen Rechnungslegung der SP-Consult vom Auftraggeber zusätzlich zu ersetzen.
- Unterbleibt die Ausführung des vereinbarten Werkes aus Gründen, die auf Seiten des Auftraggebers liegen, oder aufgrund einer berechtigten vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses durch die SP-Consult, so behält SP-Consult den Anspruch auf Zahlung des gesamten vereinbarten Honorars abzüglich ersparter Aufwendungen. Im Falle der Vereinbarung eines Stundenhonorars ist das Honorar für jene Stundenanzahl, die für das gesamte vereinbarte Werk zu erwarten gewesen ist, abzüglich der ersparten Aufwendungen zu leisten. Die ersparten Aufwendungen sind mit 30 Prozent des Honorars für jene Leistungen, die der Auftragnehmer bis zum Tage der Beendigung des Vertragsverhältnisses noch nicht erbracht hat, pauschaliert vereinbart.
- Im Falle der Nichtzahlung von Zwischenabrechnungen ist die SP-Consult von seiner Verpflichtung, weitere Leistungen zu erbringen, befreit. Die Geltendmachung weiterer aus der Nichtzahlung resultierender Ansprüche wird dadurch aber nicht berührt.

#### § 7 Dauer des Unternehmensberatungsvertrages

- Dieser Vertrag endet grundsätzlich mit dem Abschluss des Projekts.
- Der Vertrag kann dessen ungeachtet jederzeit aus wichtigen Gründen von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Als wichtiger Grund ist insbesondere anzusehen,
  - wenn ein Vertragspartner wesentliche Vertragsverpflichtungen verletzt oder
  - wenn ein Vertragspartner nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Zahlungsverzug gerät
  - wenn berechtigte Bedenken hinsichtlich der Bonität eines Vertragspartners, über den kein Insolvenzverfahren eröffnet ist, bestehen und dieser auf Begehren des Auftragnehmers weder Vorauszahlungen leistet noch vor Leistung der SP-Consult eine taugliche Sicherheit leistet und die schlechten Vermögensverhältnisse dem anderen Vertragspartner bei Vertragsabschluss nicht bekannt waren.

#### § 8 Elektronische Rechnungslegung

SP-Consult ist berechtigt, dem Auftraggeber Rechnungen auch in elektronischer Form zu übermitteln. Der Auftraggeber erklärt sich mit der Zusendung von Rechnungen in elektronischer Form durch die SP-Consult ausdrücklich einverstanden.

#### § 9 Inserat-Schaltungen/GIBG1 bei Personalberatung/Personalvermittlung

- Dem Auftraggeber ist die Bestimmung des § 9 Abs 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) bekannt, wonach in Stellenanzeigen das jeweils gesetzlich/kollektivvertraglich festgelegte Mindestentgelt anzugeben und auf eine allfällige Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen ist.
- Insbesondere vor diesem Hintergrund garantiert und haftet der Auftraggeber für die Richtigkeit und Vollständigkeit aller Informationen, die er SP-Consult zwecks Erfüllung des Auftrags übermittelt. Soweit entgeltbezogene Angaben durch den Auftraggeber ohne weitere Hinweise unterbleiben, darf SP-Consult davon ausgehen, dass §9 Abs 2 GIBG nicht anwendbar ist. SP-Consult trifft diesbezüglich keine Verpflichtung zu näherer inhaltlicher Prüfung.
- Sollte SP-Consult bzw. deren Partner und/oder Mitarbeiter durch Dritte oder eine Verwaltungsbehörde wegen (der Beteiligung an) einer Rechtsverletzung durch insofern unzureichende Angaben oder sonstige auf mangelhaften Informationen des Auftraggebers beruhende Insertionsfehler in Anspruch genommen werden, hat der Auftraggeber SP-Consult im Innenverhältnis vollumfänglich schad- und klaglos zu halten.

#### § 10 Anzeigepflicht Personalberatung/Personalvermittlung und Unternehmensberatung

- Der Auftraggeber ist verpflichtet, der SP-Consult alle für die Erfüllung und Ausführung des Beratungsauftrages notwendigen Informationen zu erteilen und ihr von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis zu geben, die für die Ausführung des Beratungsauftrages von Bedeutung sind. Dies gilt auch für alle Unterlagen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Beratungstätigkeit der SP-Consult bekannt werden.
- Der Auftraggeber hat Änderungen des Kundennamens, seiner Firmenbezeichnung, seiner Anschrift, der Zahlstelle, der Firmenbuchnummer oder der Rechtsform der SP-Consult umgehend schriftlich bekannt zu geben.
- Schriftstücke gelten an den Auftraggeber als zugegangen, wenn sie an die vom Auftraggeber zuletzt bekanntgegebene Adresse oder Zahlstelle gesandt werden.

#### § 11 Anzeigepflicht Personalberatung/Personalvermittlung

- Nach schriftlicher Präsentation eines Kandidaten durch die SP-Consult erfolgt eine Rückmeldung seitens des Auftraggebers so schnell wie möglich, spätestens innerhalb von 5 Tagen mit Terminvorschlag für die persönliche Präsentation.
- Eine Ablehnung eines von der SP-Consult empfohlenen Kandidaten erfolgt in Form eines nachvollziehbaren Feedbacks des Auftraggebers, um den Suchprozess weiter optimieren und dem betreffenden Kandidaten eine professionelle Absage zustellen zu können.
- Der Auftraggeber wird von der SP-Consult über die laufende Personalberatung bzw. Personalsuche laufend informiert. Der Auftraggeber wird SP-Consult unverzüglich bekannt geben, sobald er sich für einen Kandidaten entschieden hat.
- Zudem wird der Auftraggeber den Abschluss eines Vertrages mit einem von SP-Consult namhaft gemachten Kandidaten anzeigen und SP-Consult nach Vertragsunterzeichnung eine Kopie übermitteln.

#### § 12 Gewährleistung für Unternehmensberatung

- Die SP-Consult ist ohne Rücksicht auf ein Verschulden berechtigt und verpflichtet, bekanntwerdende Unrichtigkeiten und Mängel an seiner Leistung zu beheben. Sie wird den Auftraggeber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.
- Dieser Anspruch des Auftraggebers erlischt nach sechs Monaten nach Erbringen der jeweiligen Leistung.

#### § 13 Gewährleistung für Personalberatung/Personalvermittlung

- SP-Consult gewährleistet sach- und fachgerechtes Vorgehen bei der Kandidatensuche und -auswahl. Sie steht nicht dafür ein, dass ein von ihr nach sach- und fachgerechtem Vorgehen ausgewählter und dem Auftraggeber präsentierter Kandidat alle vom Auftraggeber in den Kandidaten gesetzten Erwartungen erfüllt oder bestimmte Ergebnisse erzielen kann und/oder erzielt.

### § 13 Garantie für Personalberatung/Personalvermittlung

Sofern Auftraggeber oder Kandidat den vermittelten Vertrag, aus welchem Grund auch immer, auflösen entstehen der SP-Consult keine honorarmindernden Umstände.

### § 14 Geheimhaltung / Datenschutz Unternehmensberatung

1. Die SP-Consult verpflichtet sich zu unbedingtem Stillschweigen über alle ihr zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie jedwede Information, die sie über Art, Betriebsumfang und praktische Tätigkeit des Auftraggebers erhält.
2. Weiters verpflichtet sich die SP-Consult über den gesamten Inhalt des Werkes sowie sämtliche Informationen und Umstände, die ihr im Zusammenhang mit der Erstellung des Werkes zugegangen sind, insbesondere auch über die Daten von Klienten des Auftraggebers, Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren.
3. Die SP-Consult ist von der Schweigepflicht gegenüber allfälligen Gehilfen und Stellvertretern, denen sie sich bedient, entbunden. Sie hat die Schweigepflicht aber auf diese vollständig zu überbinden und haftet für deren Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung wie für einen eigenen Verstoß.
4. Die Schweigepflicht reicht unbegrenzt auch über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus. Ausnahmen bestehen im Falle gesetzlich vorgesehener Aussageverpflichtungen.
5. Die SP-Consult ist berechtigt, ihr anvertraute personenbezogene Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses zu verarbeiten. Der Auftraggeber leistet dem Auftragnehmer Gewähr, dass hierfür sämtliche erforderlichen Maßnahmen insbesondere jene im Sinne des Datenschutzgesetzes, wie etwa Zustimmungserklärungen der Betroffenen, getroffen worden sind.

### § 15 Geheimhaltung / Datenschutz Personalberatung/Personalvermittlung

1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, sämtliche Namen der Kandidaten sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln. Insbesondere verpflichtet er sich, diese unter keinen Umständen an dritte Personen oder Unternehmungen weiterzugeben oder sie auch nur namhaft zu machen.
2. Der Auftraggeber verpflichtet sich ausdrücklich, sämtliche von der SP-Consult erhaltenen Informationen über Personen streng vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Alle Personen bezogenen Daten der Kandidaten, die nicht besetzt wurden sind im Sinne der DSGVO unmittelbar nach ab Erbringung der entsprechenden Leistung oder nach Abbruch zu löschen oder zu vernichten.

### § 16 Haftung / Schadenersatz Unternehmensberatung

1. Die SP-Consult haftet dem Auftraggeber für Schäden – ausgenommen für Personenschäden - nur im Falle groben Verschuldens (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit). Dies gilt sinngemäß auch für Schäden, die auf vom Auftragnehmer beigezogene Dritte zurückgehen.
2. Schadenersatzansprüche des Auftraggebers können nur innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis von Schaden und Schädiger, spätestens aber innerhalb von drei Jahren nach dem anspruchsbegründenden Ereignis gerichtlich geltend gemacht werden.
3. Der Auftraggeber hat jeweils den Beweis zu erbringen, dass der Schaden auf ein Verschulden der SP-Consult zurückzuführen ist.
4. Sofern die SP-Consult das Werk unter Zuhilfenahme Dritter erbringt und in diesem Zusammenhang Gewährleistungs- und/oder Haftungsansprüche gegenüber diesen Dritten entstehen, tritt die SP-Consult diese Ansprüche an den Auftraggeber ab. Der Auftraggeber wird sich in diesem Fall vorrangig an diese Dritten halten.

### § 17 Haftung / Schadenersatz Personalberatung/Personalvermittlung

1. Die Personalberatungsleistung der SP-Consult ersetzt in keinem Fall die eingehende Prüfung des Kandidaten durch den Auftraggeber. Bei Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit einem von der SP-Consult vorgeschlagenem Kandidaten übernimmt der Auftraggeber die volle Verantwortung für seine Wahl. Die SP-Consult lehnt jegliche Verantwortung ab, sowohl in Bezug auf die vom Kandidaten gemachten Aussagen und die vom Kandidaten vorgelegten schriftlichen (Bewerbungs-) Unterlagen, als auch hinsichtlich der Richtigkeit und Vollständigkeit der von Dritten eingeholten Auskünfte und Referenzen über die präsentierten Kandidaten oder bezüglich der Ausführung von Arbeiten, welche ihm im neuen Dienstverhältnis anvertraut werden.
2. Die SP-Consult haftet für Schäden, wenn Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen wurde, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung für leichte Fahrlässigkeit, für mittelbare Schäden, entgangenen Gewinn und Folgeschäden wird ausdrücklich ausgeschlossen.
3. Leistungsverzögerungen, die auf nicht vollständige, später abgeänderte oder nicht rechtzeitig übermittelte Informationen oder Unterlagen durch den Auftraggeber zurückzuführen sind, sind von der SP-Consult nicht zu vertreten.
4. Schadenersatzansprüche verjähren nach den gesetzlichen Vorschriften, jedoch spätestens mit Ablauf eines Jahres ab Erbringung der entsprechenden Leistung.

### § 18 Schlussbestimmungen

1. Die Vertragsparteien bestätigen, alle Angaben im Vertrag gewissenhaft und wahrheitsgetreu gemacht zu haben und verpflichten sich, allfällige Änderungen wechselseitig umgehend bekannt zu geben.
2. Änderungen des Vertrages und dieser AGB bedürfen der Schriftform; ebenso ein Abgehen von diesem Formerfordernis. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
3. Auf diesen Vertrag ist materielles österreichisches Recht unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts anwendbar. Erfüllungsort ist der Ort der beruflichen Niederlassung der SP-Consult Für Streitigkeiten ist das Gericht am Unternehmensort der SP-Consult zuständig.

### § 19 Mediationsklausel

1. Für den Fall von Streitigkeiten aus diesem Vertrag, die nicht einvernehmlich geregelt werden können, vereinbaren die Vertragsparteien einvernehmlich zur außergerichtlichen Beilegung des Konfliktes eingetragene Mediatoren (ZivMediatG) mit dem Schwerpunkt WirtschaftsMediation aus der Liste des Justizministeriums beizuziehen. Sollte über die Auswahl der WirtschaftsMediatoren oder inhaltlich kein Einvernehmen hergestellt werden können, werden frühestens ein Monat ab Scheitern der Verhandlungen rechtliche Schritte eingeleitet.
2. Im Falle einer nicht zustande gekommenen oder abgebrochenen Mediation, gilt in einem allfällig eingeleiteten Gerichtsverfahren österreichisches Recht. Sämtliche aufgrund einer vorherigen Mediation angelaufenen notwendigen Aufwendungen, insbesondere auch jene für beigezogene Rechtsberater, können vereinbarungsgemäß in einem Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahren als „vorprozessuale Kosten“ geltend gemacht werden.