

Allgemeine Geschäftsbedingungen GreenCareers GmbH

GreenCareers GmbH, Hansaring 61, 50670 Köln

Inhalt

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Vertragsgegenstand und Leistungsumfang
- § 3 Registrierung und Vertragsschluss
- § 4 Nutzungsrechte und Pflichten des Arbeitgebers
- § 5 Zahlungsbedingungen
- § 6 Vertragslaufzeit und Beendigung
- § 7 Haftung
- § 8 Datenschutz und Vertraulichkeit
- § 9 Änderungen der AGB
- § 10 Schlussbestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln das Vertragsverhältnis zwischen der GreenCareers GmbH, Hansaring 61, 50670 Köln (nachfolgend „GreenCareers“) und den Arbeitgebern, die Leistungen von GreenCareers buchen (nachfolgend „Arbeitgeber“). Die Plattform ermöglicht Arbeitgebern die Veröffentlichung von Stellenanzeigen sowie Arbeitnehmern die Einsichtnahme und Bewerbung auf diese Anzeigen.

(2) Die AGB gelten ausschließlich. Abweichende oder entgegenstehende Bedingungen des Arbeitgebers werden nur Vertragsbestandteil, wenn GreenCareers ausdrücklich zustimmt.

(3) Die Leistungen von GreenCareers richten sich ausschließlich an Unternehmer im Sinne von § 14 BGB.

§ 2 Vertragsgegenstand und Leistungsumfang

(1) GreenCareers bietet eine Online-Plattform zur Veröffentlichung und Verwaltung von Stellenanzeigen.

Der Vertragsgegenstand umfasst folgende Leistungen:

- **Stellenanzeigen (Smart, Premium, Exzellenz):** Veröffentlichung von Stellenanzeigen; der Umfang je Paket ergibt sich aus Preisliste oder Angebot.
- **Bewerbungsweiterleitung:** Bewerbungen gehen über die Plattform in das Kundenportal des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber erhält dazu einen Hinweis per E-Mail.
- **Werbemaßnahmen:** GreenCareers bewirbt Stellenanzeigen in sozialen Medien und anderen relevanten Kanälen (Facebook, Instagram, Google), ohne Erfolgsgarantie.
- **Bewerber-Check (Vorqualifizierung):** Ab dem 01.11.2026 ist der Bewerber-Check bei Premium und Exzellenz je Stelle ohne Mengenlimit enthalten. Der Arbeitgeber erhält die vorhandenen freiwilligen Profilangaben zu Bewerbungen auf die jeweils berechnigte Stelle. Die Berechnung entsteht bei Bewerbungseingang während deren Premium- oder Exzellenz-Laufzeit. Bei einem Upgrade von Smart auf Premium oder Exzellenz werden auch vorhandene Profilangaben älterer Bewerbungen auf diese Stelle sichtbar. Bereits berechnigte Angaben bleiben nach Ende der Stellenlaufzeit für die reguläre Speicherdauer der Bewerbung sichtbar, auch wenn die Angaben erst später ergänzt werden. Die Speicherfristen verlängern sich dadurch nicht. Smart enthält keinen Bewerber-Check; ein gesonderter Checkkauf oder eine kostenlose Testfreischaltung für Smart sind nicht vorgesehen. Umgezogene Premium- und Exzellenz-Stellen erhalten den Check ab dem 01.11.2026 ohne Aufpreis.
- **Bewerberpool:** GreenCareers kann dem Arbeitgeber zusätzlich Bewerbungen aus dem Bewerberpool vorstellen, soweit die Bewerber eingewilligt haben. Ein Anspruch auf eine bestimmte Anzahl besteht nicht.

(2) Die konkrete Art und der Umfang der Leistungen ergeben sich aus der gebuchten Kontingentoption.

(3) GreenCareers übernimmt keine Verantwortung für den Erfolg der Stellenanzeige, insbesondere nicht für die Qualität oder Quantität der eingehenden Bewerbungen.

§ 3 Registrierung und Vertragsschluss

(1) Der Arbeitgeber stimmt diesen AGB mit seiner Bestellung zu. Nach Eingang der ersten Zahlung richtet GreenCareers das Kundenkonto des Arbeitgebers auf der Plattform ein.

(2) Der Vertrag kommt mit dem Kauf eines oder mehrerer Kontingente zustande. Der Abschluss des Vertrags ist bindend und unwiderruflich. Ein Widerrufsrecht für Unternehmer im Sinne von § 14 BGB besteht nicht.

(3) Die Zahlungspflicht entsteht mit Vertragsschluss, unabhängig davon, ob die Zahlung sofort erfolgt oder auf Rechnung. Eine nachträgliche Änderung oder Stornierung des Vertrags ist ausgeschlossen, es sei denn, GreenCareers stimmt dem ausdrücklich zu.

(4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vollständige und wahrheitsgemäße Angaben zu machen. GreenCareers behält sich das Recht vor, unvollständige oder falsche Registrierungen abzulehnen oder Konten bei nachträglicher Feststellung zu sperren.

§ 4 Nutzungsrechte und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber erhält ein nicht übertragbares, zeitlich begrenztes Nutzungsrecht zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen auf der Plattform.

(2) Der Arbeitgeber ist allein verantwortlich für die Richtigkeit und Rechtmäßigkeit der bereitgestellten Inhalte. Insbesondere dürfen keine diskriminierenden, rechtswidrigen oder falschen Angaben gemacht werden.

(3) Der Arbeitgeber stellt Bilder, Videos, Logos und andere Medien nur bereit, wenn er über die dafür erforderlichen Nutzungsrechte und, soweit nötig, über die Einwilligungen der abgebildeten Personen verfügt. Er räumt GreenCareers für die Dauer der vertragsgemäßen Nutzung das einfache Recht ein, diese Medien zu speichern, technisch zu bearbeiten und in allen Stellenanzeigen und im Firmenprofil des Arbeitgebers auf der Plattform darzustellen sowie in Werbeanzeigen für diese Stellen, zum Beispiel bei Facebook, Instagram und Google, zu nutzen. GreenCareers darf Firmenname und Logo des Arbeitgebers als Referenz nennen, solange der Arbeitgeber dem nicht in Textform widerspricht. Rechte Dritter bleiben unberührt.

(4) Es ist untersagt, die Plattform für unzulässige Zwecke zu nutzen, einschließlich aber nicht beschränkt auf:

- Veröffentlichung irreführender oder nicht existierender Stellen.
- Übermittlung von unzulässiger Werbung oder Spam an Bewerber.

(5) Bei Verstößen gegen diese Pflichten behält sich GreenCareers das Recht vor, Inhalte zu entfernen und Konten zu sperren.

§ 5 Zahlungsbedingungen

(1) Die Preise für die Veröffentlichung von Stellenanzeigen richten sich nach der jeweils gültigen Preisliste und dem gewählten Kontingentmodell.

(2) Zahlungen sind sofort nach Rechnungsstellung fällig. Beim Kauf auf Rechnung ist der Rechnungsbetrag abweichend davon innerhalb von sieben Tagen ohne Abzug zu zahlen. Für Stellenanzeigenkontingente (Einmalkauf) akzeptiert GreenCareers Kreditkarten (VISA, Mastercard, American Express) und Kauf auf Rechnung, für das Recruiting-Abo Kreditkarten (VISA, Mastercard, American Express) und SEPA-Lastschrift. Das Recht zur Änderung von Zahlungsarten behält sich GreenCareers jederzeit vor.

(3) Im Falle einer Rückbuchung, die durch den Arbeitgeber verschuldet ist, trägt der Arbeitgeber die entstehenden Gebühren.

(4) Bereits geleistete Zahlungen sind nicht erstattungsfähig, auch nicht anteilig, sofern GreenCareers die vereinbarten Leistungen erbringt und die Plattform verfügbar ist. Bei Leistungsstörungen, die

GreenCareers zu vertreten hat, gelten die gesetzlichen Regelungen.

(5) Beim Kauf auf Rechnung schaltet GreenCareers den Zugang und das gebuchte Kontingent frei, wenn die Zahlung bei GreenCareers eingegangen ist. Bei Zahlung per SEPA-Lastschrift schaltet GreenCareers das Recruiting-Abo frei, sobald das Lastschriftmandat erteilt und die erste Lastschrift eingereicht ist, ohne den Zahlungseingang abzuwarten. Wird diese oder eine spätere Lastschrift nicht eingelöst, gelten die Absätze (6) bis (8).

(6) Kann ein fälliger Beitrag eines Recruiting-Abos nicht eingezogen werden, etwa weil eine SEPA-Lastschrift nicht eingelöst oder eine Kreditkartenzahlung abgelehnt wird, erhält der Arbeitgeber noch am selben Tag eine E-Mail mit Zahlungslink. Nach drei Tagen folgt eine Erinnerung. Ist der offene Betrag nicht innerhalb von sieben vollen Kalendertagen ab Versand der ersten E-Mail vollständig bei GreenCareers eingegangen, sperrt GreenCareers das betroffene Recruiting-Abo. Die Stellenanzeigen dieses Abos gehen offline, und der Arbeitgeber kann die Bewerbungen auf diese Stellenanzeigen bis zur vollständigen Zahlung nicht einsehen. Andere bezahlte Recruiting-Abos und Stellenanzeigen aus bezahlten Einmalkäufen bleiben mit ihren Bewerbungen nutzbar. Nach der Anmeldung erscheint ein Hinweis auf die ausstehende Zahlung mit der Aufforderung, sich an den Support zu wenden. Die Sperre löscht keine Bewerbungen und verlängert ihre Speicherfristen nicht. Die Pflicht, die Beiträge zu zahlen, bleibt während der Sperre bestehen.

(7) Holt der Arbeitgeber eine bereits eingelöste Lastschrift oder eine bereits geleistete Kartenzahlung (Chargeback) für ein Recruiting-Abo über seine Bank zurück, weist GreenCareers ihn per E-Mail darauf hin und zieht den Betrag nicht erneut ein. Der Arbeitgeber überweist den offenen Betrag. Ist er sieben Tage nach der Rückbuchung nicht bei GreenCareers eingegangen, gilt die Sperre nach Absatz (6).

(8) Die Zeit, in der Stellenanzeigen wegen einer Sperre nach Absatz (6) oder (7) offline sind, wird nicht gutgeschrieben. Weder die Laufzeit der Stellenanzeigen noch die Vertragslaufzeit verlängern sich dadurch. Sobald sämtliche Zahlungsrückstände, die eine Sperre begründen, vollständig bei GreenCareers eingegangen sind, hebt GreenCareers die Zahlungssperre auf. Die wegen dieser Sperre offline genommenen Stellenanzeigen werden nur wieder online geschaltet, wenn ihr Offline-Status weiterhin unverändert auf dieser Zahlungssperre beruht, ihre gebuchte Laufzeit noch nicht abgelaufen ist und die Berechtigung zur Veröffentlichung fortbesteht.

§ 6 Vertragslaufzeit und Beendigung

A. Stellenanzeigenkontingente (Einmalkauf)

(1) Die Laufzeit einer Stellenanzeige aus einem Stellenanzeigenkontingent beträgt 60 Tage ab Veröffentlichung, beim Paket Exzellenz 90 Tage. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht.

(2) Falls innerhalb der Laufzeit nach Absatz (1) keine Bewerbung eingeht, verlängert GreenCareers die Anzeige auf Anfrage des Arbeitgebers einmalig kostenlos um weitere 30 Tage. Die Anfrage ist spätestens 14 Tage nach Ablauf der Laufzeit in Textform an hello@green-careers.de zu richten.

(3) Kontingente können vom Arbeitgeber flexibel innerhalb von zwölf Monaten nach Kauf verwendet werden. Nicht genutzte Kontingente verfallen nach Ablauf der Frist.

(4) Die Buchung von Kontingenten ist verbindlich und kann nicht vorzeitig gekündigt oder widerrufen werden. Nicht genutzte Kontingente verfallen nach Ablauf der Nutzungsfrist und werden nicht erstattet, außer GreenCareers stimmt dem ausdrücklich zu.

B. Recruiting-Abo (monatliches Abonnement)

(1) Bucht der Arbeitgeber ein Recruiting-Abo (Smart, Premium oder Exzellenz), beginnt der Vertrag mit dem Tag der Freischaltung des Recruiting-Abos. Die Mindestlaufzeit beträgt je nach gewähltem Tarif sechs, zwölf oder vierundzwanzig Monate ab Vertragsbeginn. Der monatliche Beitrag wird über die gesamte Vertragslaufzeit hinweg monatlich abgebucht.

(2) Wird das Recruiting-Abo nicht innerhalb der nachfolgend genannten Frist gekündigt, verlängert es sich nach Ablauf der Mindestlaufzeit automatisch um drei weitere Monate. Bei einer Mindestlaufzeit von sechs Monaten muss die Kündigung spätestens zum Ablauf des dritten Vertragsmonats bei GreenCareers eingegangen sein. Bei einer Mindestlaufzeit von zwölf Monaten muss die Kündigung spätestens zum Ablauf des neunten Vertragsmonats bei GreenCareers eingegangen sein. Bei einer Mindestlaufzeit von vierundzwanzig Monaten muss die Kündigung spätestens zum Ablauf des einundzwanzigsten Vertragsmonats bei GreenCareers eingegangen sein. Bei rechtzeitiger Kündigung endet der Vertrag mit Ablauf der vereinbarten Mindestlaufzeit.

(3) Wird das Recruiting-Abo nach Ablauf der ersten Verlängerung gemäß Absatz (2) nicht gekündigt, verlängert es sich anschließend jeweils automatisch um einen weiteren Kalendermonat. Die Kündigung ist in diesem Fall mit einer Frist von dreißig Tagen zum Monatsende möglich.

(4) Die Kündigung eines Recruiting-Abos bedarf der Textform (zum Beispiel E-Mail) und ist zu richten an: hello@green-careers.de. Für die Wahrung der Kündigungsfrist ist der Zugang der Kündigung bei GreenCareers maßgeblich.

(5) Innerhalb der Vertragslaufzeit des Recruiting-Abos werden die im jeweiligen Tarif vereinbarten Leistungen (Sichtbarkeit, Bewerberkanäle, Reichweite, Vorqualifizierung etc.) kontinuierlich erbracht, außer während einer Sperre nach § 5 Absatz (6) oder (7). Die monatlichen Beiträge sind unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme der Leistungen zu entrichten.

(6) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Vertragsparteien unberührt.

C. Allgemeine Regelungen

(1) Die Leistungen von GreenCareers richten sich ausschließlich an Arbeitgeber und Unternehmen (Unternehmer im Sinne des § 14 BGB). Privatpersonen können kein Recruiting-Abo abschließen. Die Regelungen des § 309 Nr. 9 BGB finden gemäß § 310 Abs. 1 BGB keine Anwendung.

§ 7 Haftung

(1) GreenCareers haftet unbeschränkt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit, nach dem Produkthaftungsgesetz sowie im Umfang einer übernommenen Garantie. Bei einfacher Fahrlässigkeit haftet GreenCareers nur bei Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, begrenzt auf den vorhersehbaren, vertragstypischen Schaden. Wesentlich sind Pflichten, deren Erfüllung die Durchführung des Vertrags erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Arbeitgeber regelmäßig vertrauen darf. Im Übrigen ist die Haftung ausgeschlossen.

(2) GreenCareers haftet nicht für kurzzeitige Einschränkungen der Plattformverfügbarkeit, die durch Wartungsarbeiten, technische Störungen oder unvorhersehbare Ereignisse außerhalb des Einflussbereichs von GreenCareers verursacht werden, soweit Absatz (1) nichts anderes bestimmt.

(3) GreenCareers übernimmt keine Haftung für die Qualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit der Inhalte, die von den Arbeitgebern bereitgestellt werden, oder für die Anzahl und Qualität der eingehenden Bewerbungen.

(4) Der Arbeitgeber stellt GreenCareers von Ansprüchen Dritter frei, die durch die Veröffentlichung von rechtswidrigen oder fehlerhaften Inhalten entstehen.

(5) Ansprüche auf Minderung, Rückerstattung oder Schadenersatz aufgrund subjektiver Einschätzungen des Kampagnenerfolgs, wie der Anzahl oder Qualität der Bewerbungen, sind ausgeschlossen. GreenCareers haftet ausschließlich für die ordnungsgemäße Bereitstellung der Plattform und die Erfüllung der gebuchten Leistungen.

§ 8 Datenschutz und Vertraulichkeit

(1) GreenCareers verpflichtet sich, die geltenden Datenschutzbestimmungen, insbesondere die DSGVO, einzuhalten.

(2) GreenCareers verarbeitet personenbezogene Daten der Bewerber für die in der Datenschutzerklärung beschriebenen Zwecke, insbesondere für die Bewerbungsweiterleitung, die Eingangsbestätigung, den Hinweis per WhatsApp und den Bewerber-Check. Bewerbungen gehen an den Arbeitgeber, bei dem sich der Bewerber beworben hat, und mit Einwilligung in den Bewerberpool an weitere passende Arbeitgeber. Die jeweiligen Voraussetzungen und Rechtsgrundlagen stehen in der Datenschutzerklärung.

(3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, personenbezogene Daten von Bewerbern ausschließlich für den Bewerbungsprozess zu verwenden. Kopien außerhalb der Plattform, zum Beispiel heruntergeladene Unterlagen, löscht er nach Abschluss des Prozesses unverzüglich, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten entgegenstehen. Die Speicherung, Löschung und Anonymisierung innerhalb der Plattform verantwortet GreenCareers nach den Fristen und Verfahren der Datenschutzerklärung.

§ 9 Änderungen der AGB

(1) GreenCareers behält sich das Recht vor, diese AGB mit Wirkung für die Zukunft zu ändern, wenn dafür ein sachlicher Grund besteht, zum Beispiel eine Gesetzesänderung, eine Rechtsprechung oder neue Funktionen der Plattform. Preise und die Hauptleistungen des gebuchten Pakets ändert GreenCareers auf diesem Weg nicht. Änderungen werden dem Arbeitgeber mindestens vier Wochen vor Inkrafttreten in Textform per E-Mail oder über die Plattform mitgeteilt.

(2) Der Arbeitgeber hat das Recht, den Änderungen binnen vier Wochen nach Mitteilung zu widersprechen. Widerspricht der Arbeitgeber nicht, gelten die Änderungen als angenommen. GreenCareers weist in der Mitteilung auf das Widerspruchsrecht, die Frist und diese Folge gesondert hin. Widerspricht der Arbeitgeber, gelten die bisherigen AGB weiter; GreenCareers kann den Vertrag dann zum nächstmöglichen Termin ordentlich kündigen.

§ 10 Schlussbestimmungen

(1) Es gilt ausschließlich deutsches Recht unter Ausschluss des UN-Kaufrechts (CISG).

(2) Ist der Arbeitgeber Kaufmann, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag ausschließlich Köln.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung treten die gesetzlichen Vorschriften.

Stand: 01.11.2026, gültig ab 01.11.2026 für neue Verträge.

Für bereits bestehende Recruiting-Abos gilt diese Fassung ab dem 01.12.2026 nach Mitteilung mit mindestens vier Wochen Frist gemäß § 9. Das dort geregelte Widerspruchsrecht und die Folgen eines Widerspruchs bleiben unberührt.