



§ 1 Vermittlungskonditionen

Der Personalvermittler verpflichtet sich, den Arbeitssuchenden, bei der Suche nach einer Arbeitsstelle zu unterstützen und ihm potentielle Arbeitsstellen zu präsentieren.

Die Arbeitsvermittlung durch den Personalvermittler ist für den Arbeitssuchenden kostenfrei.

Der Personalvermittler kann nicht verbindlich zusagen, dass die Vermittlung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

§ 2 Pflichten des Personalvermittlers

Der Personalvermittler verpflichtet sich, den Arbeitssuchenden, bei der Suche nach einer Arbeitsstelle zu unterstützen.

Hiervon sind alle Leistungen, die zur Vorbereitung und Durchführung der Vermittlung erforderlich sind, insbesondere die Kontaktherstellung zwischen Arbeitssuchendem und zukünftigem potentielltem Arbeitgeber, sowie die Feststellung seiner Kenntnisse und Fertigkeiten, erfasst.

Der Arbeitssuchende wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Personalvermittler keine Verantwortung übernehmen kann für:

- - den Inhalt des Arbeitsvertrages, welcher zwischen dem Arbeitssuchenden und dem potentiellen Arbeitgeber geschlossen wird,
- - die tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses gemäß dem geschlossenen Arbeitsvertrag, insbesondere für das Ausbleiben einer Kündigung während des Arbeitsverhältnisses,
- - die Einhaltung der gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen bei Einstellung und während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses. Der potentiellen Arbeitgeber hat sich jedoch gegenüber dem Personalvermittler verpflichten müssen, diese Bestimmungen gegenüber dem Arbeitssuchenden einzuhalten.

Der Arbeitssuchende erhält vom Personalvermittler folgende Angaben des Arbeitgebers (gemäß Stellenbeschreibung):

- ☐ Stellen- und Anforderungsprofil
 - ☐ Arbeitszeiten
 - ☐ Monatsbruttoentgelt
 - ☐ Personalunterkunft / bei Bedarf
-

§ 3 Pflichten des Arbeitssuchenden

Der Arbeitssuchende hat den Personalvermittler bei der Erbringung seiner Leistungen zu unterstützen. Hierfür ist es insbesondere notwendig, dass der Arbeitssuchende dem Personalvermittler sobald wie möglich Informationen über seine Person und seine Kenntnisse und Fähigkeiten zukommen lässt.

Dies sind insbesondere ein aktueller Lebenslauf mit Lichtbild, Ausbildungsnachweise (Diplom) und sonstige Nachweise über den Erwerb beruflicher Fähigkeiten, Referenzen des letzten Arbeitgebers bzw. über die letzte aussagekräftige Arbeitsstelle. Ausbildungsnachweise und Diplome sind auf eigenen Kosten zu übersetzen.

Die Übersendung der Unterlagen soll per LINK erfolgen >>>
<http://gastromatch.de/arbeitnehmer/ihre-jobsuche-unser-service/>

Der Arbeitssuchende ist grundsätzlich nicht zur Annahme der vorgeschlagenen Stellenangebote verpflichtet.

Soweit jedoch ein Probearbeiten oder auch ein Arbeitsbeginn mit einem potentiellen Arbeitgeber vereinbart worden ist und der Arbeitnehmer diesen Termin nicht wahrnehmen möchte, so ist er verpflichtet, dies dem Personalvermittler mindestens 5 Tage vor Beginn des Probearbeitstages bzw. des Arbeitsbeginns per E-Mail mitzuteilen. Andernfalls kann der Personalvermittler vom Arbeitnehmer Schadenersatz aus Nebenpflichtverletzung – insbesondere für vergebliche Aufwendungen wie Fahrtkosten, Rufschädigung, Arbeitszeit usw. – verlangen.

Der Arbeitssuchende darf die Kenntnis über die Daten des potentiellen Arbeitgebers nicht für eine direkte Kontaktaufnahme unter Umgehung

des Arbeitsvermittlers verwenden und hat die ihm übergebenen Daten vertraulich zu behandeln.

Der Arbeitssuchende hat den Personalvermittler unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen zu unterrichten, wenn er ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, das nicht von dem Arbeitsvermittler vermittelt worden ist, oder eine Vermittlung aus anderen Gründen nicht mehr möglich oder gewünscht ist.

§ 4 Bedingungen für Tarif -und Arbeitsverträge

Der potentielle Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Personalvermittler, den Arbeits-suchenden jeweils nach den Bedingungen der für ihn geltenden Tarif- und Arbeitsverträge zu beschäftigen, insbesondere ihn hiernach zu vergüten.

Sollte kein Tarifvertrag anwendbar sein, so verpflichtet sich der Arbeitgeber der vermittelten Person eine ortsübliche und angemessene Vergütung i.S.v. § 612 Abs. 2 BGB zu bezahlen.

§ 5 Einstellung als Facharbeiter/Akzeptanz internationaler Ausbildungsnachweise

Die Einstellung erfolgt gemäß dem deutschen Standard des Facharbeiters, soweit die jeweiligen Ausbildungsnachweise eingereicht werden.

Falls internationale Arbeitssuchende aus der EU oder dem EWR vermittelt werden, akzeptiert der Arbeitgeber die jeweiligen Ausbildungsnachweise, bzw. Diplome (Zeugnisse), gemäß den deutschen Bestimmungen, d.h. soweit diese mit den entsprechenden deutschen Bescheinigungen vergleichbar sind.

Die Ausbildungsnachweise/Diplome werden durch den Arbeitssuchenden auf Deutsch übersetzt und vom Personalvermittler eingereicht.

Sollte ein Arbeitssuchender seine Unterlagen gefälscht haben, obliegt die rechtliche Verantwortung alleinig beim Arbeitssuchenden. Der Personalvermittler trägt keinerlei rechtliche Verantwortung für eventuelle falsch übersetzte, oder gefälschte Diplome (Bewerbungsunterlagen).

§ 6 Personalunterkunft

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer eine Personalunterkunft zur Verfügung.

Die Kosten für die Personalunterkunft werden dem Personalvermittler vorab mitgeteilt.

§ 7 Support Administration & Verwaltung

Der Arbeitgeber trägt im Verhältnis zum Personalvermittler die Sorge dafür, dass die melde-, sozialversicherungsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Beschäftigungsaufnahme des Arbeitnehmers eingehalten werden. (Hauptwohnsitz / Bankkonto / Krankenkasse / Steuernummer etc.)

Schlussbestimmungen

Vereinbarungen, die von dem vorliegenden Vermittlungsvertrag abweichen, bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Abänderung oder Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.

Erfüllungsort für alle Leistungen aus diesem Vertrag ist Konstanz. Als Gerichtsstand wird – soweit gesetzlich zulässig – ebenfalls Konstanz vereinbart.

Maßgebliches Recht für die Auslegung dieses Vertrages und für alle hiermit verbundenen Rechtsstreitigkeiten, ist das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Im Vermittlungsvertrag sind insbesondere die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, sowie die Rechtsgrundlagen zur Personalvermittlung anzuwenden.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.

An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine rechtlich zulässige, die dem Sinn der vorstehenden Vereinbarung weitestgehend gerecht wird.

Berufskammer, welcher der Dienstleister angehört:

Industrie und Handelskammer

Berufsbezeichnung:

Privater Personalvermittler

Umsatzsteueridentifikationsnummer:

DE 267 88 39 02

Betriebsnummer:

241 970 35

Datum: 22.02.2022

**Christian Hoh | gastromatch | Obere Laube 42 | 78462 Konstanz | Email:
info@gastromatch.com | Web: www.gastromatch.de Ust-IdNr: DE 267 88 39 02
| Betriebsnummer: 241 970 35**