

§ 1 Vermittlungskonditionen

1.1

Vermittelt der Personalvermittler dem Arbeitgeber mit Erfolg einen Arbeitnehmer (vermittelte Person), erhält der Personalvermittler vom Arbeitgeber einmalig eine Vergütung.

Die Vergütung beträgt 100% eines Monatsbruttoentgelts

der vermittelten Person, zzgl. MwSt.

Die Provision wird fällig in vier Zahlungen zu jeweils 25%.

Die **erste Zahlung** in Höhe von 25% wird fällig nach **7 Kalendertagen**.

*Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der **sieben Kalendertage**,
wird auch keine erste Anzahlung in Höhe von 25% fällig.*

Die **zweite Zahlung** in Höhe von 25% wird fällig nach **37 Kalendertagen**.

*Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der **siebenunddreißig Kalendertage**,
wird auch keine zweite Anzahlung in Höhe von 25% fällig.*



Die **dritte Zahlung** in Höhe von 25% wird fällig nach **67 Kalendertagen**.

*Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der **siebenundsechzig Kalendertage**, wird auch keine dritte Anzahlung in Höhe von 25% fällig.*

Die **Schlusszahlung** in Höhe von 25% wird fällig nach **97 Kalendertagen**.

*Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der **siebenundneunzig Kalendertage**, wird auch keine Schlusszahlung in Höhe von 25% fällig.*

Die Vermittlung ist erfolgreich, wenn das Arbeitsverhältnis **sieben Kalendertage** besteht.

1.2

Die Vergütung wird fällig in Vier Zahlungen (4x 25%), zu jeweils 25% eines Monats Bruttoentgelts der vermittelten Person.



Die **Vier Zahlungen in Höhe von 25%** werden fällig,
wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und vermittelter Person,

<i>sieben (7) Kalendertage</i>		<i>(1ste Zahlung 25%)</i>
<i>bzw. siebenunddreißig</i>	<i>(37) Kalendertage</i>	<i>(2te Zahlung 25%)</i>
<i>bzw. siebenundsechzig</i>	<i>(67) Kalendertage</i>	<i>(3te Zahlung 25%)</i>
<i>bzw. siebenundneunzig</i>	<i>(97) Kalendertage</i>	<i>(4te Zahlung 25%)</i>

ungekündigt besteht.

Maßgeblich für die Fälligkeit des Anspruchs des Personalvermittlers ist also nicht das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern der Zeitpunkt der einseitigen oder beidseitigen auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Erklärung (wie z.B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag).

Die Frist beginnt mit dem ersten Arbeitstag- bzw. Probetag.

Wird das Arbeitsverhältnis also vor Ablauf der **sieben Kalendertage** (gleich aus welchem Rechtsgrund) beendet, so steht dem Personalvermittler kein Anspruch auf Vergütung zu.

1.3

**Für die vermittelte Person ist die Dienstleistung
des Personalvermittlers kostenfrei.**



§ 2 Rechnungsstellung

2.1

Die Rechnungsstellung erfolgt

direkt durch das Einzelunternehmen „Christian Hoh“.

2.2

Die Rechnungsstellung der Vier Zahlungen (4x 25%) erfolgt direkt nach Eintritt der Fälligkeit der Forderung des Personalvermittlers.

*(Also nachdem das Arbeitsverhältnis **sieben bzw. siebenunddreißig bzw. siebenundsechzig bzw. siebenundneunzig Kalendertage** bestanden hat)*

Die Zahlungsfrist beträgt 7 Kalendertage.

§ 3 Bedingungen für Tarif -und Arbeitsverträge

3.1

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die vermittelte Person 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.



3.2

Die vermittelte Person erhält vom Personalvermittler folgende Angaben des Arbeitgebers (gemäß Stellenbeschreibung):

- · *Stellen- und Anforderungsprofil*
- · *Kosten Personalunterkunft*
- · *Arbeitszeiten / Urlaub*
- · *Monatsbruttoentgelt*

§ 4 Einstellung als Facharbeiter/Akzeptanz internationaler Ausbildungsnachweise

Die Einstellung erfolgt gemäß dem Standard des Facharbeiters, soweit die jeweiligen Ausbildungsnachweise eingereicht werden. Falls internationale Arbeitnehmer aus der EU oder EWR vermittelt werden, akzeptiert der Arbeitgeber die jeweiligen Ausbildungsnachweise, bzw. Diplome (Zeugnisse), gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, d.h. soweit diese mit den entsprechenden Bescheinigungen vergleichbar sind. Sollte ein Arbeitnehmer seine Unterlagen gefälscht oder falsch übersetzt haben, obliegt die rechtliche Verantwortung alleinig beim Arbeitnehmer. Der Personalvermittler trägt keinerlei rechtliche Verantwortung für eventuelle falsch übersetzte, oder gefälschte Diplome (Bewerbungsunterlagen).

§ 5 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.*)



§ 6 Personalunterkunft

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer (falls nötig) eine Personalunterkunft zur Verfügung. Die Kosten für die Personalunterkunft werden dem Personalvermittler vorab mitgeteilt.

§ 7 Haftungsausschluss

Der Personalvermittler übernimmt gegenüber dem Arbeitgeber keine Haftung für etwaige Sach-, Personen- oder Vermögensschäden, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses verursacht. Er ist an dem Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht beteiligt, insbesondere ist der Arbeitnehmer kein Erfüllungsgehilfe des Personalvermittlers.

§ 8 Nachträgliche erfolgreiche Vermittlung

Eine Vermittlung gilt auch dann als erfolgreich i.S.d. § 1, wenn der Arbeitgeber mit einer der ihm vorgeschlagenen Personen binnen 24 Monaten nach dem Tag, an dem ihm diese Person vorgeschlagen wurde, ein Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Personalvermittler unverzüglich – spätestens aber auf konkrete Nachfrage – darüber zu unterrichten, dass bzw. ob er mit einer vom Personalvermittler vorgeschlagenen Person innerhalb des genannten Zeitraums ein Arbeitsverhältnis begründet hat.



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. Die Parteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Christian Hoh

gastromatch Consulting

Am Seerhein 6

78467 Konstanz / Deutschland

www.gastromatch.net

Berufskammer, welcher der Dienstleister angehört:

Industrie und Handelskammer

Berufsbezeichnung:

Privater Personalvermittler

Umsatzsteueridentifikationsnummer:

DE 267 88 39 02

Betriebsnummer:

241 970 35