Allgemeine Geschäftsbedingungen Personaldienstleistung

Talent Solution GmbH
Zadarstr. 3, 82256 Fürstenfeldbruck
Info@talent-solution.de,
www.talent-solution.de
Telefon +49 81 41 404 7 808

Mit der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung durch persönliches Gespräch Brief, Telefon oder Mail anerkennen die Beteiligten die Annahme dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen für jeden weiteren Austausch an Informationen sowie der Zusammenarbeit.

1. Auftrag Personal-Dienstleistung

1.1.„Talent Solution GmbH“ ist in erster Linie ein Institut zum Transfer und Integration von internationalen Fachkräften.
1.2.Der Auftraggeber erteilt „Talent Solution GmbH“ den Auftrag zur Beratung, für Gutachten Vermittlung, Rekrutierung oder Sprach-Weiterbildung von Fachkräften. Darüber hinaus führt Talent Solution die nötigen behördlichen Anerkennungsverfahren, Dokumentenhandling, beglaubigte Übersetzungen und sonstige Behördenmaßnahmen und Kommunikation im Auftrag durch. Grundlage für die Zusammenarbeit und Vermittlungstätigkeit ist eine Rahmenvereinbarung in der jeweiligen vorliegenden aktuellen Fassung.
1.3.Für andere treuhänderischen Aufgaben wie den Aufbau von Gesamt-Projekten wie der Aufbau eigener Schul- und Unterbringungs-Betriebe im Auftrag einer Einrichtung gelten diejenigen Richtlinien welche dann im Projektpapier gemeinsam erstellt werden.

2. Angebot, Annahme, Vertragsschluss

2.1.Unsere Angebote sind freibleibend. Die Bestellung eine Vermittlung oder eines Auftrages durch eine Einrichtung gilt als verbindliches Vertragsangebot.
2.2.Sofern sich aus der Bestellung nichts anderes ergibt, ist Talent Solution berechtigt, dieses Vertragsangebot innerhalb von 8 Tagen nach seinem Zugang anzunehmen.
2.3. Die Annahme wird durch die Aufnahme der Maßnahmen bestätigt.

3. Vermittlung Fachkräfte aus Deutschland

3.1.Die Vermittlung bestehender Fachkräfte meint die Vermittlung von vorliegenden oder zu rekrutierenden Bewerbern nach einer Stellenausschreibung der zu besetzenden Stelle. „Talent Solution GmbH“ sucht, wirbt an und vermittelt gemeinsam mit den Partnern vor Ort und bietet je nach Absprache dazu folgende mögliche Dienstleistung:
3.1.1. Wahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Rekrutierung.
3.1.2. Erstellung von Stellenausschreibungen und Schaltung von Anzeigen.
3.1.3. Führung des Stellengesuches auf der Webseite und anderen Personal-Plattformen.
3.1.4. Vorauswahl von Bewerbern.
3.1.5. Interviews mit Bewerbern.
3.1.6. Erstellung von Berichten zu den Bewerbern in Bezug auf das Anforderungsprofil.
3.1.7. Zusammenstellung qualifizierter Bewerberprofile.
3.1.8. Vorstellung der vorgeschlagenen Bewerber beim Auftraggeber.

4. Grundsätze bei einer Vermittlung von Fachkräften aus dem Ausland

4.1.Wir haben es mit Menschen zu tun. Das folgende Bekenntnis ist bei uns Praxis und steht an erster Stelle.
4.2.Wir bekennen uns zu einer fairen und ethisch vertretbaren Anwerbe- und Vermittlungspraxis. Wir versprechen, in der Unternehmenspraxis uns am Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften auszurichten.
4.3.Talent Solution verpflichtet sich keinerlei Korruption zu unterstützen und in den Drittstaaten nur auf legalem ethisch vertretbarem Wege Fachkräfte anzuwerben und zu vermitteln.
4.4.Talent Solution Bekennt sich zu den internationalen Menschenrechtskonventionen der UN, EU und den ILO Kernarbeitsnormen, insbesondere des "framework of the Fair Recruitment Initiative" der ILO und des Den IRIS-Standards der International Organisation of Migration.
4.5.Hierbei geht es um die Standards der ethischen Rekrutierung zur Förderung der ethischen Rekrutierung von Arbeitsmigranten. IRIS ist eine globale Multi-Stakeholder-Initiative, die Regierungen, die Zivilgesellschaft, den privaten Sektor und Personalvermittler dabei unterstützt, ethische Rekrutierung als Norm in der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration zu etablieren.
4.6.Für die Vermittlung aus dem Ausland gelten auch die Vorgaben des FachkräfteEinwanderungsGesetz in der jeweils gültigen Fassung sowie der ZAV und die zusätzlichen Vorgaben der Anerkennungsgesetze der entsprechenden Landesregierungen in der jeweiligen gültigen Fassung der Regierungs-Präsidien der Länder.
4.7.Die Einstellung einer Fach-, bzw. Pflegekraft aus den Philippinen ist auch an die Zusagen und Verpflichtungen der Philippinischen Behörden, der POEA und OWWO an den Arbeitgeber gebunden.
4.8.In Bezug auf die Philippinen is der Arbeitgeber gefordert eine internationale notarielle Akkreditierung bei den Philippinischen Behörden, der POEA durchzuführen. Talent Solution übernimmt die Federführung und Durchführung soweit von Dritter Hand möglich.
4.9.Im Rahmenvertrag sind auch die Mindestanforderungen zu Menschen-, Migrations- und Arbeitsrechten benannt die für Geschäftspartner und Kunden sowie Klienten gelten.
4.10.Es gelten alle von der Bundesrepublik Deutschland getragenen internationalen Konventionen in Bezug auf Menschenrechte, Rekrutierung, Vermittlung und Beschäftigung.
4.11. Der Kunde bzw. Arbeitgeber akzeptiert die Vorgaben des „Employer Pays Prinzip“ wie vom IHRB, Institute for Human Rights and Business international und verbrieft vorgegeben.
4.12.Der Kunde bzw. Arbeitgeber verpflichtet sich, dass sowohl in den Arbeitsverträgen der Kandidaten sowie im gesamten Kontext der Beschäftigungsverhältnisse in keinem Fall Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für internationale Pflegekräfte vorgesehen sind, die dem im Arbeitsrecht vorgegebenem Rechtsrahmen für Bindungs- und Rückzahlungsklauseln entgegenstehen. Dies gilt auch für mögliche Nebenabreden und/oder Absprachen, die dem „Employer Pays Prinzip“ widersprechen.
4.13.Kosten die eine Pflegekraft in Eigenleistung in Bezug auf die Absichtserklärung durch den Arbeitgeber erbracht hat, werden vom zukünftigen Arbeitgeber zurückerstattet. Die Ausgaben müssen schriftlich belegt sein und im Bezug auf die Absichtserklärung des Arbeitgebers stehen.
4.14.Die Einrichtung benennt einen Integrationsbeauftragten der als Mentor, Betreuer oder Ansprechpartner dem Bewerber zur Seite und das Mentorin und eine Unterstützung bei der Integration bietet. Eine Einrichtung ohne Integrationsbeauftragten hat keinerlei Anrecht auf Garantiefälle.

5. Förderungen

5.1.Die Bundesregierung stell in vielfacher Weise Förderungen zur Verfügung. Bekannt sind WEGEBAU und IQ Netzwerk die für Teile des Rekrutierungsverfahren in Anspruch genommen werden kann. Talent Solution berät und gibt die notwendigen Daten an den Klienten weiter.
5.2.Weitere Förderungen werden durch das GÜTESIEGEL, Faire Anwerbung Pflege Deutschland des Bundesgesundheits-ministerium geboten.
5.3.Talent Solution ist im Zertifizierungs-Verfahren für die Erlangung des GÜTESIEGELS.
5.4. Die gesetzlichen Vorgaben besagen dass die Förderung an den Klienten/ Arbeitgeber jedoch auch abhängig sind von Anforderungen an Vereinbarungen und Verfahren der Bundesregierung zur Gewinnung und Integration von Pflegekräften aus Drittstaaten gemäß § 1 Satz 2 und § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr.1, Satz 3 des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland - Artikel 15b des Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetzes vom 11.Juni 2021 (BGBll,S.2754ff.)
5.5.Damit der Kunde/Arbeitgeber eine Förderung beantragen kann verpflichtet sich dieser als Vorbedingung für die Förderung und das internationale Anwerben von Fachkräften zu seinem Arbeitsplatzangebot ein betriebliches Integrationsmanagement-Konzept schriftlich zu erstellen.
5.6.Das Integrationsmanagementkonzept muss dem Kandidaten zum Arbeitsplatzangebot beigefügt werden und wird als Anhang Bestandteil des Arbeitsvertrages.
5.7.Bei der Umsetzung des Konzeptes werden sofern vorhanden bestehende Betriebs- oder Personalräte beteiligt.
5.8.Talent Solution wird bei der Erstellung und Veröffentlichung des Integrationsmanagementkonzept beraten und die Erstellung begleiten.
5.9.Integrationsmanagementkonzept muss entsprechend der DKF Pilotstandards folgende Gliederungspunkte umfassen:

- Vorwort / Einleitung
- Vorbereitungen nach der Anwerbung
- Ankommen und die ersten Tage
- Unterstützung beim Relocation Management
- Integrationsmanagement etablieren
- Patenschaften und Mentoring
- Anerkennungsprozess organisieren
- Einarbeitung anpassen
- Teambuilding begleiten
- Kompetenzen erweitern
- Konflikte auffangen
- Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen
- Mit Kündigung und Abwerbung umgehen

5.10. Die Einrichtung stellt deshalb einen Mentor, Betreuer oder Ansprechpartner dem Bewerber zur Seite, der das Mentorin und eine Unterstützung bei der Integration bietet.

6. Anerkennung des Berufes

6.1.Das “Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von in Drittstaaten erworbenen Ausbildungsabschlüssen in den Pflege-berufen oder anderen Fachberufen” wird in einer Vorabprüfung durch das entsprechende Regierungspräsidium oder zuständigen Institution im jeweiligen Bundesland der Einstellung vorgenommen. In der Regel wird eine Teilanerkennung ausgestellt. Die Fachkräfte werden die nötige Vollanerkennung durch eine Anpassungsmaßnahme entsprechend des amtlichen Bescheides nach der Einreise betreiben.
6.2.Die Einrichtung stellt auch einen Ansprechpartner aus der Administration für die Dokumentenabwicklung zur Verfügung damit Talent Solution zeitnah die Abwicklung der nötigen Behördenschritte veranlassen kann.

7. Vermittlung und Sprach-Weiterbildung einer Fachkraft

7.1.Die gesetzliche Vorlage sieht mehrere Szenarien vor. In der Regel werden die im Heimatland zur Verfügung stehenden Schul-Ressourcen genutzt und die Kandidaten auf eine Mehrzahl an Schulen verteilt oder in eigenen Schulen bis zum Level B1 oder B2 weitergebildet.
7.2.Die Kurse, Schulen und Verwaltung der Schulen werden durch Talent Solution betreut und beaufsichtigt.
7.3.Werden Kurse dezidiert für die Einrichtung durchgeführt können auch Mitarbeiter der Einrichtungen eingesetzt werden.

8. Maßnahmen der Landesbehörden

8.1.Dem Arbeitsantritt vorgelagerte bestehen in der Regel von der Landesregierung geforderte Ausgleichschulungen für die volle Anerkennung des Berufsabschlusses. Die Einrichtungen müssen die Kosten und Freistellung des Bewerbers bei vollem Gehalt als Pflegehelfer tragen.
8.2.Der erlassene erste Regierungsbescheid erlaubt die Wahl zwischen Lehrgangs-Maßnahme oder Prüfung. Die Option der Wahl einer Kenntnisprüfung wird in jedem einzelnen Fall geprüft. Dafür steht dann die Möglichkeit offen, den entsprechenden Vorbereitungs-Lehrgang schon in Manila abzuleisten. Der Lehrgang wird in die Wartezeit bis zum VISA nach Manila verlegt. In Deutschland muss dann nur noch die Prüfung abgenommen werden. Förderung des Kurses ist ebenso möglich, wie wenn der Kurs in Deutschland stattfindet.
8.3.Wenn das Verfahren der Kenntnisprüfung gewählt wurde, gilt grundsätzlich: Ohne externen Vorbereitungslehrgang oder Kurs zur Kenntnisprüfung darf der Kandidat nicht zu einer Kenntnisprüfung angemeldet werden.
8.4. Talent Solution akzeptiert als Kunden nur Einrichtungen, welche diese vorstehenden Regeln einhalten und auch für den Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung aufkommen.
8.5.Die Förderungsanträge für die Kosten der Kurse, Fahrten, Unterbringung und der Freistellung zu Anpassungsmaßnahmen obliegen dem Arbeitgeber.
8.6.Bis zur staatlichen Anerkennung in Bezug auf Pflegekräfte dürfen die Pflegekräfte in Deutschland, mit der entsprechenden Arbeitserlaubnis als Pflegehelfer arbeiten.
8.7. Aus dem Arbeitsvertrag oder der Absichtserklärung muss klar ersichtlich sein, dass nach staatlicher voller Anerkennung muss der Kandidat als Pflegefachkraft übernommen werden

9. Vertraulichkeit und Unterlagen

9.1.Die Parteien verpflichten sich, Unterlagen und Informationen, die sie über die jeweilige andere Partei oder einen Bewerber im Rahmen der Vermittlung oder direkter Bewerbung erhalten haben, Stillschweigen zu bewahren und sie nicht an Dritte weiterzugeben. Die Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertrages fort.
9.2.Sollte zwischen dem Auftraggeber und den von „Talent Solution GmbH“ vorgeschlagenen Fachkräften kein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, ist der Auftraggeber zur Rückgabe bzw. Vernichtung der ihm überlassenen Unterlagen verpflichtet.

10. Außervertragliche Bewerbung

10.1.Im Falle, dass ein von „Talent Solution GmbH“ vorgeschlagener Bewerber dem Auftraggeber durch direkte Bewerbung oder durch den Wettbewerb bereits bekannt sein sollte, ist der Auftraggeber verpflichtet, dies umgehend „Talent Solution GmbH“ mitzuteilen.
10.2.Wird der Auftrag vom Auftraggeber ohne Absprache mit „Talent Solution GmbH“ mit einem Bewerber oder mit einem Wettbewerber durchgeführt oder wird zwischen dem Bewerber und dem Auftraggeber ein Vertrag abgeschlossen, ist der

Auftraggeber zur Zahlung des Vermittlungshonorars an „Talent Solution GmbH“ verpflichtet.

11. Vergütung

11.1.Wird mit einem von „Talent Solution GmbH“ vorgestellten Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine andere Vereinbarung getroffen erhält „Talent Solution GmbH“ eine Vergütung. Es gelten die Tarife die im jeweilig gültigen Kosten Katalog festgehalten sind.

12. Kosten Dritter

12.1.In den Prozessen sind viele Kostenträger involviert. Wie Reisebüros für die Flüge, Agenturkosten in den Philippinen, Philippinisches Arbeitsamt, die POEA, und andere Institutionelle Dienstleister wie Versicherungen und Gebühren.
12.2.„Talent Solution GmbH“ wickelt gewissenhaft alle Kosten treuhänderisch sofern möglich mit Nachweisen ab. Schulen in Drittstaaten haben in der Regel kaum eine Fakturierung. Hingegen Agenturen und Behörden schon.
12.3.Die in Vereinbarungen oder Rahmenverträgen genannte Beträge für Kosten Dritter sind immer grobe Annahmen. Insbesondere Behörden ändern Ihre Gebühren oftmals. Sofern möglich werden auf Wunsch durchlaufenden Beträge Dritter die Nachweise bereitgestellt.
12.4.Forderungen Dritter, wie von Behörden und Agenturen sind oftmals per Vorkasse zu Leisten. Entsprechende Rechnungen werden vorab versandt. Die Einrichtung haftet für zu spät eintreffende Gutschrift auf dem Konto von Talent Solution, falls dadurch nachweißbar Prozesse in Drittstaaten ins Stocken geraten.

13. Reisekosten und Kosten für Auslagen

13.1.Weitere über den normalen Prozess gehend Auslagen werden immer schriftlich vereinbart.
13.2. Anfallende Kosten für Auslagen, welche im Rahmen des Vermittlungsauftrages vereinbart wurden, werden dem Auftraggeber gesondert in Rechnung gestellt.
13.3.Anzeigen- und Werbekosten zur Suche im europäischen Raum nach Bewerbern werden dem Auftraggeber gegen Einzelnachweis gesondert in Rechnung gestellt.
13.4.Reisekosten für ausländische Bewerber, wie Transfer, Flug und Transport zur Einrichtung müssen vom Auftraggeber getragen werden. Talent Solution kooperiert mit Reise-Agenturen. Die Kosten werden als Pauschale in Rechnung gestellt.

14. Zahlung und Verzug

14.1.Das gesamte Vermittlungshonorar wird spätestens bei Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber fällig, Teilzahlungen sind entsprechend des Rahmenabkommens vereinbart.
14.2.In der Regel wird die Zahlung so vereinbart, dass ein Drittel der Summe bei Bereitstellung des Vertrages für den Kandidaten, vorsieht. Der Rest von 2/3 wird 14 Tage nach Ankunft des Kandidaten bei der Einrichtung zur Zahlung fällig.
14.3.Rechnungen von „Talent Solution GmbH“ sind sofort ohne Abzüge zahlbar, es besteht kein Zahlungsziel.
14.4.Ansprüche an „Talent Solution GmbH“ kann der Auftraggeber nur mit unstreitigen oder rechtskräftig festgesetzten und gerichtlich bestätigten Forderungen aufrechnen.

15. Haftung des Personalvermittlers

15.1.„Talent Solution GmbH“ haftete für den Vermittlungsprozess soweit, dass treuhänderisch alle Maßnahmen nach bestem Wissen und Gewissen unter Aufbietung aller nötigen Maßnahmen und Mitarbeiter, Eingaben, Anträge rechtzeitig innerhalb der Fristen der Behörden und jeweils formerfüllend durchgeführt wurden.
15.2.Talent Solution zeichnet sich Verantwortlich für die Einhaltung der Anwesenheitspflicht der Kandidaten bei der Sprachschulung, für die Teilnahme an Examen und die Anmeldung der Kandidaten zur Anerkennung sowie die Anmeldung und Betreuung für den VISA Termine und deren Formerfüllung.
15.3.Talent Solution übernimmt keine Gewähr und keine Haftung für die tatsächliche Qualifikation oder Eignung der vorgestellten Bewerber.
15.4.Wird im Laufe des Verfahrens zur Anerkennung des Berufes, von der Landesregierung festgestellt, dass der Bewerber grundsätzlich und ohne Widerruf kein Recht auf Anpassung hat und er dadurch keine Zulassung erhalten kann, wird dieser nach Absprache mit einem anderen Bewerber ausgetauscht, sofern keine andere Lösung möglich ist.
15.5.Bricht ein Bewerber der sich noch im Heimatland aufhält den Prozess ab, wird Dieser für die Einrichtung kostenlos ersetzt.
15.6.Sollte sich ein Fall als "Undurchführbarkeit" erweisen, in dem Sinne, dass grobfahrlässiges Verhalten oder gegen die bilateralen Bedingungen zwischen den Staaten verstoßen wird und die Nichtrealisierbarkeit nicht von Talent Solution vertreten ist, kann die Vereinbarung zur Rekrutierung mit sofortiger Wirkung von Talent Solution gekündigt werden. Bereits ausgestellte Arbeitsverträge, Absprachen oder schriftlichen Zusagen gegenüber dem Bewerber oder Regierungsstellen bleiben bestehen. Bereits bezahlte Leistungen können nicht zurückgefordert werden.
15.7.In keinem Fall dürfen dem Kandidaten, insbesondere aus Drittstaaten, Kosten oder Regressansprüche auch nicht im Nachhinein oder nach erfolgreicher Relokation aufgebürdet werden. Es sei denn der Kandidat bricht seinerseits die Verträge.
15.8.Talent Solution vertritt in erster Linie die Kandidaten und wird immer zugunsten dem Wohl der Kandidaten und aufgrund der Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen zwischen den Ländern entscheiden.
15.9.Eine über die vorgenannten Punkte hinausgehende Haftung ist ausgeschlossen.

16. Haftung der Einrichtung

16.1.Für jede Anfrage von Dokumenten, Entscheidungen oder Maßnahmen ist eine zeitliche Frist gesetzt. Die Einrichtung erhält jeweils genügend Spielraum zur Erfüllung. Die Einrichtung muss um den Prozess nicht zu gefährden den Anfragen innerhalb der Fristen nachkommen.
16.2.Bei Verzögerungen, die durch die Einrichtung ausgelöst wurden, haftet die Einrichtung für alle Folgen.
16.3.Die Integration muss von der Einrichtung aktiv betreut werden. Es ist ein zuständiger Ansprechpartner zu nennen, der auch in Notfällen erreichbar ist.
16.4.Für etwaige aufkommende Fehlentwicklungen die aus unzureichender Betreuung, fehlendem aktiven Ansprechpartner, zu spät oder gar nicht eintreffende Unterlagen bei Talent Solution oder in den entsprechenden Behörden, liegt die volle Haftung alleine bei der Einrichtung.
16.5.Sind aufgrund vorstehender Punkte Ausfälle von VISA Terminen zu verzeichnen, Anmeldungen zu den nötigen Maßnahmen der Anerkennung nicht möglich oder mussten Flüge storniert werden, ist die Einrichtung und der Unterzeichnende der betreffenden Verträge in vollem Umfang für alle Kosten haftbar.
16.6.In allen Fällen in denen die Verzögerungen nachweißbar auf die Einrichtung oder den Unterzeichnenden zurückgeht, haftet diese für alle Schäden und Ausfälle bis zur Höhe der entstandenen Kosten und der vereinbarten Dienstleistungsvergütung.
16.7. Zusagen an Bewerber in Form von Arbeitsverträgen oder Absichtserklärungen sind aus ausländerrechtlichen Gründen rechtlich bindend. Kandidaten aus Drittstaaten sowie deren staatlichen Vertretungen als auch die Deutsche Botschaft und die ZAV müssen sich auf Zusagen von Seiten der Einrichtung verlassen

können. Daher sind Zusagen jeglicher Art gegenüber Behörden rechtlich 100% bindend.
16.8.Kündigt die Einrichtung den Rahmenvertrag gleich aus welchem Grund, bestehen die Verträge zwischen der Einrichtung und dem Kandidaten fort. Diese Abkommen sind unabhängig von einer vertraglichen Bindung an Talent Solution.
16.9.Klauseln in Arbeitsverträgen und Zusagen die die Aufnahme des Kandidaten von innerbetrieblichen Erwägungen oder Zustimmungen abhängig machen oder das Recht auf die Stelle Einschränken wollen, sind generell ungültig.
16.10.Wurden Zusagen der Bundessagentur, der deutschen Botschaft ausgestellt, bzw. das VISUM ausgestellt, haftet die Einrichtung im vollen Umfang für alle Folgekosten die ein Abbruch mit sich bringt.
16.11.Die Provision und die entstandenen Kosten sind in Fällen der Vertragskündigung trotzdem in vollem Umfang auch bei Nichtabnahme fällig.
16.12.Wenn Kandidaten mit gültigen Unterlagen und gültigem Arbeitsvertrag der Einrichtung sowie einem auf die Einrichtung ausgestellten VISUM einreisen aber nicht aufgenommen werden oder/und den Kandidaten am Einreiseankunftsort stehen lassen, haftet die Einrichtung für alle Kosten bis zu einer Lösung als Einstellung in einem anderen Unternehmen entstehen.
16.13.Wenn Kandidaten einreisen und/oder in Notfallsituationen aufgenommen werden, aber nicht innerhalb des gesetzlich zulässigen Zeitraums zu den entsprechenden Maßnahmen angemeldet und bei voller Unterstützung freistellt werden haftet die Einrichtung für alle Kosten bis zu einer Lösung einer entsprechendem Maßnahmenabschluss (Prüfung oder Abschluss) entstehen.
16.14.Wenn keine dezidierte Betreuungsperson genannt worden ist oder nicht vorhanden ist und sich dadurch kulturbedingte oder arbeitsrechtliche Probleme ergeben die zu einem Abbruch oder zu übermäßigen Verzögerungen führen haftet die Einrichtung für dadurch entstandenen Kosten
16.15. Talent Solution ist auch gehalten die philippinischen Behörden bei einem negativen Ereignis zu informieren. Die POEA wird nach Ermessen die Akkreditierung der Einrichtung entziehen und bestehenden philippinische Pflegefachkräfte keine weiteren Ausreisgenehmigungen zu erteilen solange sie nicht den Arbeitsplatz gewechselt haben. Zu den negativen Events gehören:
16.16.Vertragsbruch
16.17.Übermäßige Verzögerung bei der Dokumentennachreiche, wenn dadurch Fristen Dritter Einrichtungen platzen.
16.18.Verweigerungen neue anstehende Kandidaten trotz Vertragsbindung aufzunehmen
16.19.Grober Umgang mit den Mitarbeitern, Vernachlässigung der Integrations-Maßnahmen laut GÜTESIEGEL Vorgaben
16.20. Darüberhinausgehende Schadensersatzansprüche bleiben davon unberührt.

17. Haftung Dritter

17.1.Der Vermittlungsprozess kann sich durch behördliche Unwägbarkeiten erheblich verzögern. Die einstellende Einrichtung muss unbedingt mit solchen Verzögerungen rechnen.
17.2. Verzögerungen sind kein Anlass für eine Vertragskündigung.
17.3.Entstehen Verzögerungen nacheisbar durch Dritte, wie von beteiligten Behörden, den Regierungsstellen, der ZAV, Deutsche Botschaft, durch staatlichen oder zwischenstaatlichen Prozess in Deutschland oder in den Philippinen, kann Talent Solution nicht in Haftung genommen werden.
17.4.In jedem Fall wir eine nach allen Seiten befriedigende Lösung gesucht.
17.5.Sollte der Prozess auf unabsehbare Zeit unterbrochen werden, wie es durch die Pandemiemaßnahmen 2020/21 die Folge war oder andere höhere Gewalt werden beide Partner eine Lösung erarbeiten die beiden Seiten gerecht wird.

18. Kündigung

18.1.Der Vertrag zur Personalvermittlung zwischen dem Auftraggeber und „Talent Solution GmbH“ tritt für jeden Vermittlungsauftrag gesondert in Kraft. Zugrunde liegen die Bedingungen wie im Rahmenvertrag vereinbart
18.2.Bei einem Abbruch oder Kündigung der Vereinbarungen von Seitens der Einrichtung in einem Stadium im dem bereits Arbeitsverträge ausgestellt wurden und Kandidaten in den Prozess der Anerkennung eingetreten sind und/oder eine VISA erteilt wurde, haftet die Einrichtungen im vollen Umfang für jeden einzelnen namentlich ausgestellten Arbeitsvertrag.
18.3.Die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Kandidaten und der Einrichtung bleiben auch über eine Kündigung der Rahmenvereinbarung zwischen Talent Solution und der Einrichtung unberührt.
18.4.Die Pflicht zur Zahlung der Provision und der Auslagen für rechtmäßige gültige Verträge zwischen Kandidaten und der Einrichtung und Zahlungspflichten gegenüber Behörden bleiben auch über die Kündigung hinaus bestehen.
18.5.Sollte Talent Solution den Vertrag kündigen besteht die Pflicht zur Zahlung der Provision für jeden bestehenden Vertrag solange sich der Kandidat für das Beschäftigungsverhältnis ausspricht und an den Verfahren aktiv teilnimmt.
18.6.Eine Rückvergütung von Anzahlungen findet nicht statt. Ein möglicher Schadensersatzanspruch der Bewerber sowie eigene Bemühungen der Einrichtung um eine Einigung mit dem Bewerber bleiben davon unberührt.

19. Datenschutz

Für sämtliche Informationen im Zusammenhang mit dem Umgang mit allen Daten gilt die gesonderte Datenschutzerklärung und die entsprechenden Datenschutzrichtlinien die im jeweiligen Rahmenvertrag mit der Einrichtung vereinbart ist.

20. Sonstiges

20.1.Die Vertragsparteien erklären, dass mündliche Nebenabreden nicht gültig sind. Jegliche Änderung oder Ergänzung bedarf der Schriftform.
20.2.Die Aufhebung des Erfordernisses der Schriftform muss schriftlich festgelegt werden.
20.3.Falls einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Teile von ihnen unwirksam oder undurchführbar sein sollten, wird hierdurch die Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht berührt.
20.4.Die Vertragspartner werden dann anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine dem beabsichtigen Zweck entsprechende Regelung verabreden, welche der unwirksamen oder undurchführbaren am nächsten kommt.
20.5.Wenn der Auftraggeber Vollkaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, wird als ausschließlicher Gerichtsstand München vereinbart.

München, den 1. November 2021
Talent Solution GmbH