

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) / General Terms and Conditions (GTC)

Geltungsbereich: Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für sämtliche Geschäftsbeziehungen zwischen Tatenwerk Frankfurt GmbH (nachfolgend „Tatenwerk“) und dem Auftraggeber (nachfolgend „Kunden“). Sie umfassen folgende Leistungen:

- A. Personalvermittlung (zur Festanstellung)
- B. Vermittlung und Einsatz von Freiberufler (Freelancer)
- C. Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)

Allgemeine Regelungen werden in Abschnitt D festgelegt. Abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen des Kunden finden keine Anwendung, es sei denn, Tatenwerk stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu. Diese AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäftsbeziehungen in ihrer jeweils aktuellen Fassung.

TEIL A – PERSONALVERMITTLUNG (FESTANSTELLUNG)

1. Leistungsumfang

Tatenwerk nimmt bei der Personalvermittlung die Details zur Vakanz auf (JobQuali), analysiert die Vakanz, gleicht diese mit den aktuellen Marktgegebenheiten ab und prüft die Machbarkeit. Tatenwerk führt auf verschiedenen Plattformen die Kandidatensuche aus, spricht geeignete Kandidaten an, macht eine Vorauswahl und präsentiert Kandidaten in Form von Kandidatenprofilen. Oft wird zu der Suche eine individuelle Vereinbarung geschlossen, manchmal bietet Tatenwerk auch proaktiv passende Kandidaten auf Vakanz an. Der Service für den einzelnen Suchauftrag, insbesondere im Fall der exklusiven Suche (Executive Search), ist auf einen Zeitraum von max. 5 Monaten begrenzt.

2. Honorar und Fälligkeit

Sofern nicht anders vereinbart, beträgt das Honorar 30 % des Bruttojahreszielgehalts, mindestens jedoch 9.900 €. Das Honorar entsteht mit Abschluss des Arbeitsvertrages – unabhängig vom tatsächlichen Eintrittstermin. Das Bruttojahresgehalt umfasst:

- das vertragliche Fixgehalt
- Boni, Tantiemen (bei 100 % Zielerreichung)
- geldwerte Vorteile - Sachleistungen
- ein Dienstwagen wird pauschal mit 9.600 € bewertet

Der Kunde verpflichtet sich, Tatenwerk unverzüglich eine Kopie des unterzeichneten Arbeitsvertrages oder die relevanten Daten zu übermitteln. Lassen sich die Werte der variablen Vergütung nicht seriös ermitteln, wird hierfür 20% des Fixgehaltes angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt.

3. Selbstbewerbung / Umgehungsschutz

Eine Honorarpflicht entsteht auch, wenn:

- sich der Kandidat eigeninitiativ bewirbt
- der Kandidat durch Dritte vorgestellt wird
- die Einstellung in einem Konzernunternehmen erfolgt
- die Einstellung auf einer anderen Position erfolgt

Die Honorarverpflichtung gilt für 12 Monate nach Vorstellung des Kandidaten. Kommt der Kunde seiner Informationspflicht nicht nach, legt Tatenwerk ein marktübliches Jahresgehalt zur Honorarberechnung zugrunde.

TEIL B – VERMITTLUNG VON FREIBERUFLERN (Freelancer)

4. Vertragsverhältnis

Vertragspartner des Freiberuflers ist ausschließlich der Kunde.

Der Kunde ist verpflichtet, durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass keine Scheinselbstständigkeit entsteht.

5. Honorar Freelancer

Sofern nicht anders vereinbart, beträgt das Honorar 22,5 % der vom Freiberufler berechneten Vergütung. Die Zahlungspflicht besteht für die gesamte Dauer der Tätigkeit, auch bei wiederholten Einsätzen.

Wird der Freiberufler innerhalb von 12 Monaten nach letzter Tätigkeit oder nach Vorstellung fest angestellt, entsteht ein Vermittlungshonorar gemäß Teil A. Erfolgt ein erneuter Einsatz als Selbständiger innerhalb von 12 Monaten, hat Tatenwerk einmalig Anspruch auf 20 % des hypothetischen Jahresvolumens eines Vollezeiteinsatzes.

TEIL C – ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG (AÜG)

6. Vertragsgegenstand

Tatenwerk verfügt über eine unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG. Auf Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) stellt Tatenwerk dem Kunden eigene Arbeitnehmer befristet zur Verfügung.

Tatenwerk bleibt Arbeitgeber der überlassenen Mitarbeiter. Diese stehen in keinem Arbeitsverhältnis zum Kunden. Während des Einsatzes unterliegen sie jedoch den fachlichen Weisungen und der Aufsicht des Kunden. Änderungen von Tätigkeit, Einsatzort, Arbeitszeit oder sonstigen Einsatzbedingungen bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung von Tatenwerk.

7. Auswahl, Zurückweisung und Ersatzpersonal

Tatenwerk wählt Mitarbeiter sorgfältig entsprechend dem Anforderungsprofil aus. Der Kunde ist verpflichtet, die Eignung des Mitarbeiters eigenverantwortlich zu prüfen.

Eine Zurückweisung wegen fachlicher Ungeeignetheit ist innerhalb der ersten vier Einsatzstunden kostenfrei möglich. Spätere Beanstandungen sind unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Ansprüche aus Beanstandungen verfallen eine Woche nach Kenntnis.

Bei berechtigter Zurückweisung stellt Tatenwerk nach Möglichkeit Ersatzpersonal.

8. Arbeitszeit, Überstunden und Zuschläge

Grundlage ist, die im AÜV vereinbarte, regelmäßige Wochenarbeitszeit.

Der Kunde verpflichtet sich, Mehrarbeit nur im gesetzlich zulässigen Umfang anzuordnen. Folgende Zuschläge werden wöchentlich auf den vereinbarten Stundensatz berechnet:

- 1. bis 4. Überstunde: 25 %, • ab der 5. Überstunde: 50 %
- Nachtarbeit (20:00–06:00 Uhr): 25 %, Nacht-Überstunden: 50 %
- Samstagsarbeit: 25 %, • Sonntagsarbeit: 50 %
- Feiertagsarbeit: 100 %

Beginnt oder endet ein Einsatz innerhalb einer Woche, erfolgt eine anteilige Überstundenberechnung. Gleiches gilt für Arbeitswochen, die durch einen Feiertag oder andere Ereignisse unterbrochen sind.

An- und Abreisekosten sowie Übernachtungskosten bei entfernten Einsatzorten (>50 km von Tatenwerk) sind vom Kunden zu tragen.

9. Arbeitsschutz und Gleichbehandlung

Der Kunde ist verpflichtet, alle arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten und entsprechende Schutzmaßnahmen bereitzustellen.

Der Kunde verpflichtet sich zur Einhaltung des AGG gegenüber überlassenen Mitarbeitern.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) / General Terms and Conditions (GTC)**10. Mindestabnahme / Abmeldefrist**

Der Kunde verpflichtet sich, den Mitarbeiter mindestens im Umfang der vereinbarten Wochenarbeitszeit zu beschäftigen.

Wird ein Mitarbeiter nicht eingesetzt, obwohl keine ordnungsgemäße Kündigung oder Abmeldung erfolgt ist, ist Tatenwerk berechtigt, die vereinbarte Wochenarbeitszeit voll zu berechnen.

Die Kündigungsfrist beträgt 10 Werktage zum Ende einer Kalenderwoche.

11. Zeitrachweise und Abrechnung

Zeitrachweise sind wöchentlich vom Kunden zu prüfen und zu bestätigen. Erfolgt keine Rückmeldung binnen 5 Werktagen, gelten sie als genehmigt. Sollte der Mitarbeiter im Rahmen des Einsatzes an Dienstreisen, Weiterbildungsveranstaltungen oder anderen Reise-tätigkeiten teilnehmen, so hat der Kunde alle anfallenden Kosten zu übernehmen bzw. dem Mitarbeiter direkt zu erstatten. Mehrtägige Veranstaltungen mit Übernachtung werden mit min. 10 Stunden täglich berechnet. Reisezeit wird als Arbeitszeit abgerechnet. Sollte die direkte Erstattung nicht möglich sein kann Tatenwerk die Reisekosten an den Mitarbeiter erstatten, wie diese angefallen sind oder im Rahmen von Verpflegungspauschalen, hierfür wird jeweils eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20%, min. jedoch 20 € pro Abrechnungsvorgang berechnet.

12. Übernahme von überlassenen Mitarbeitern

Geht der Kunde mit einem überlassenen Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis ein, entsteht ein Vermittlungshonorar in folgender Staffel:

- direkte Übernahme: 30 % des Bruttojahresgehalts
- ab 3 Monaten Überlassung: 26 %
- ab 6 Monaten: 22 %
- ab 9 Monaten: 18 %
- ab 12 Monaten: 14 %

Nach 18 Monaten ununterbrochener Überlassung ist eine Übernahme kostenfrei möglich. Wird innerhalb von 12 Monaten nach Vorstellung eines Kandidaten durch Tatenwerk oder im Falle einer vorherigen Überlassung, 12 Monate nach dem letzten Überlassungstag, eine durch Tatenwerk vorgeschlagene Person vom Kunden eingestellt, ist das nach diesen AGBs fällige Honorar in Höhe von, 30% des Jahresbruttogehalts zu zahlen. Dabei ist unerheblich, ob die vorgeschlagene Person in der Zwischenzeit im Wege der Arbeitnehmerüberlassung durch eine dritte Partei im Hause des Kunden tätig war. Diese Zahlungspflicht trifft den Kunden ebenfalls, wenn der vorgestellte Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten im Konzern des Kunden - also bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter - eingestellt wird (Maßgeblich sind hierbei die Definitionen des § 15 und 18 AktG), unerheblich, ob der vorgestellte Kandidat für den ursprünglich vorgesehenen oder einen anderen Arbeitsplatz (andere Position) eingestellt wird. Wird ein Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach der Überlassung über einen anderen Dienstleister überlassen, steht Tatenwerk einmalig Anspruch auf ein Honorar in Höhe 20 % des letzten Jahresentgeltes des Mitarbeiters zu.

13. Besondere tarifliche Pflichten

Tatenwerk ist den tariflichen Regelungen der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland verpflichtet. Neben den direkten tariflichen Verpflichtungen (Entgeltgruppen) gibt es in einigen Branchen sogenannte Branchenzuschläge. Aus diesem Grund ist es wichtig die Branchenzugehörigkeit des Kunden verbindlich zu dokumentieren. Der Kunde verpflichtet sich daher das entsprechende Formular von Tatenwerk vollständig und wahrheitsgemäß auszufüllen und Änderungen der Branchenzuständigkeit oder des Vergleichs-entgeltes Tatenwerk unverzüglich mitzuteilen.

Der Kunde teilt Tatenwerk ebenso unverzüglich mit, wenn ein überlassener Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung bei dem Kunden selbst oder einem im Sinne des §15 / §18 des Aktiengesetzes verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Für diesen Fall gibt es besondere Regelungen für diesen Arbeitnehmer (Equal Pay) die ggf. eine Anpassung des AÜV notwendig machen. Kommt der Kunde seiner Auskunftspflicht nicht nach oder macht er unrichtige bzw. unvollständige Angaben, ist Tatenwerk berechtigt, den vereinbarten Stundensatz rückwirkend ab Einsatzbeginn in dem Umfang anzupassen, in dem sich aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben (insbesondere Equal Pay / Branchenzuschläge gem. § 8 AÜG) eine Erhöhung des Arbeitnehmerentgelts ergibt. Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben vorbehalten.

TEIL D – ALLGEMEINE REGELUNGEN**14. Haftung**

Tatenwerk haftet für ordnungsgemäße Auswahl der Kandidaten.

Eine weitergehende Haftung ist – außer bei Vorsatz, grober Fahrlässigkeit oder Personenschäden – auf die Deckungssumme der Haftpflichtversicherung beschränkt. Eine Haftung für Schäden im Zusammenhang mit Geldangelegenheiten (z.B. Kassenführung, Verwahrung von Werten) ist ausgeschlossen.

Tatenwerk haftet nicht für Schäden, die überlassene Mitarbeiter oder vermittelte Freiberufler im Betrieb des Kunden verursachen, sofern Tatenwerk kein Auswahlverschulden trifft.

15. Datenschutz und Vertraulichkeit

Beide Parteien verpflichten sich zur Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere der DSGVO und des BDSG.

Personenbezogene Daten sowie von Tatenwerk übermittelte Kandidatenunterlagen dürfen ausschließlich zum Zweck der Vertragsdurchführung verwendet werden. Eine Weitergabe an Dritte oder Nutzung zu anderen Zwecken ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Tatenwerk unzulässig. Kommt kein Vertragsverhältnis zustande, sind sämtliche Unterlagen und gespeicherten Daten unverzüglich zu löschen.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt auch über die Beendigung des Vertrags hinaus.

16. Zahlungen

Rechnungen sind sofort ohne Abzug fällig.

Der Kunde gerät spätestens 14 Tage nach Fälligkeit und Zugang der Rechnung in Verzug. Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz (§ 288 Abs. 2 BGB). Aufrechnung oder Zurückbehaltung ist nur bei unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig. Offensichtliche Rechnungsfehler sind innerhalb von 7 Tagen schriftlich anzuzeigen; spätere Reklamationen sind ausgeschlossen. Alle angegebenen Beträge gelten als netto zuzgl. der jeweils gültigen MwSt.

17. Kündigung

Vermittlungsverträge sind mit 4 Wochen Frist kündbar. Honorarpflichten für erfolgreiche Vermittlungen bleiben auch nach Vertragsende bestehen. (Bei ANÜ siehe § 10. Mindestabnahme / Abmeldefrist).

18. Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen unberührt. Änderungen bedürfen der Schriftform.

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis unter Kaufleuten ist Frankfurt am Main. Diese AGB lösen AGB älteren Datums ab. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Bei Differenzen in der Übersetzung zählt diese deutsche Version.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) / General Terms and Conditions (GTC)

Scope of application:

These General Terms and Conditions (GTC) apply to all business relationships between Tatenwerk Frankfurt GmbH (hereinafter "Tatenwerk") and the client (hereinafter "Client"). They cover the following services:

- A. Perm Placement and Executive Search (for permanent employment)
- B. Interim Management (freelancers)
- C. Temporary Work (AÜG)

General regulations are set out in Section D.

Any differing or supplementary terms and conditions of the customer shall not apply unless Tatenwerk expressly agrees to their validity in writing. These terms and conditions shall also apply to all future business relationships in their respective current version.

PART A – PERMANENT PLACEMENT (PERMANENT POSITIONS)

1. Scope of services

Tatenwerk's recruitment process begins with gathering details about the vacancy (JobQuali), analyzing it, comparing it to current market conditions, and assessing its feasibility. Tatenwerk conducts candidate searches on various platforms, contacts suitable candidates, makes a preliminary selection, and presents candidates in the form of candidate profiles. Often, an individual agreement is drawn up for the search; sometimes, Tatenwerk also proactively offers suitable candidates for vacancies. The service for each individual search assignment, particularly in the case of exclusive searches (executive searches), is limited to a maximum period of 5 months.

2. Fee and due date

Unless otherwise agreed, the fee is 30% of the gross annual target salary, but at least € 9,900. The fee is payable upon conclusion of the employment contract – regardless of the actual start date. The gross annual salary includes:

- the contractual fixed salary
- Bonuses, royalties (for 100% target achievement)
- other Benefits
- a company car is valued at a flat rate of €9,600.

The client is obligated to immediately provide Tatenwerk with a copy of the signed employment contract or the relevant data. If the variable compensation cannot be reliably determined, 20% of the fixed salary will be used as a basis for calculation. Benefits will be valued at their monetary worth.

3. Self-application / Protection against circumvention

A fee obligation also arises if:

- the candidate applies on their own initiative
- the candidate is introduced by a third party
- the hiring takes place in a group company
- the setting in a different position takes place

The fee obligation applies for 12 months after the candidate's introduction. If the client fails to fulfill their obligation to provide information, Tatenwerk will base the fee calculation on a standard market annual salary.

PART B – INTERIM MANAGEMENT (FREELANCER)

4. Contractual relationship

The freelancer's contractual partner is exclusively the customer.

The customer is obliged to ensure, through appropriate organizational measures, that no bogus self-employment arises.

5. Freelancer Fee

Unless otherwise agreed, the fee is 22.5% of the remuneration charged by the freelancer. The obligation to pay applies for the entire duration of the work, even in the case of repeated assignments.

If the freelancer is permanently employed within 12 months of their last assignment or initial interview, a placement fee is payable in accordance with Part A. If they are again engaged as a freelancer within 12 months, Tatenwerk is entitled to a one-time fee of €20. % of the hypothetical annual volume of a full-time deployment.

PART C – TEMPORARY WORK (Temporary Employment)

6. Subject of the contract

Tatenwerk holds an unlimited permit for the commercial provision of temporary workers in accordance with Section 1 of the German Temporary Employment Act (AÜG). Based on a temporary employment contract (AÜV), Tatenwerk provides its own employees to the client on a temporary basis.

Tatenwerk remains the employer of the seconded employees. These employees are not in an employment relationship with the client. However, during their assignment, they are subject to the client's professional instructions and supervision. Changes to the duties, location, working hours, or other terms of assignment require the prior written consent of Tatenwerk.

7. Selection, rejection and replacement personnel

Tatenwerk carefully selects employees according to the required profile. The client is responsible for independently verifying the employee's suitability.

Rejection due to professional unsuitability is free of charge within the first four hours of service. Subsequent complaints must be submitted in writing without delay. Claims arising from complaints expire one week after the complaint is made.

In case of a justified rejection, Tatenwerk will provide replacement personnel if possible.

8. Working hours, overtime and bonuses

The basis is the regular weekly working time agreed in the temporary employment contract.

The client agrees to order overtime only to the extent permitted by law. The following surcharges will be calculated weekly on top of the agreed hourly rate:

- 1st–4th overtime hour: 25% • from the 5th overtime hour onwards: 50%
- Night work (8 p.m.–6 a.m.): 25%, night overtime: 50%
- Saturday work: 25%, • Sunday work: 50%
- Holiday work: 100%

If an assignment begins or ends within a week, overtime will be calculated proportionally. The same applies to work weeks interrupted by a public holiday or other events.

Travel expenses and overnight accommodation costs for remote work locations (>50 km from Tatenwerk) are to be borne by the customer.

9. Occupational safety and equal treatment

The customer is obliged to comply with all occupational health and safety regulations and to provide appropriate protective measures.

The client undertakes to comply with the General Equal Treatment Act (AGG) with regard to seconded employees.

10. Minimum purchase / Cancellation deadline

The customer undertakes to employ the employee for at least the agreed weekly working hours.

If an employee is not deployed despite no proper notice of termination or deregistration, Tatenwerk is entitled to charge the full agreed weekly working hours.

The notice period is 10 working days to the end of a calendar week.

11. Time records and billing

Time sheets must be reviewed and confirmed by the client weekly. If no response is received within 5 business days, they are considered approved. Should the employee participate in business trips, training events, or other travel activities as part of their assignment, the client is responsible for covering all associated costs or reimbursing the employee directly. Multi-day events with overnight stays are billed at least 10 hours per day. Travel time is considered working time. If direct reimbursement is not possible, Tatenwerk can reimburse the employee for travel expenses as incurred or as per diem allowances. A processing fee of 20%, with a minimum of € 20 per process, will be charged for each process.

12. Taking over employees

If the client enters into an employment relationship with a temporary employee, a placement fee is incurred according to the following scale:

- direct takeover: 30% of the gross annual salary
- from 3 months of placement: 26%
- from 6 months: 22%
- from 9 months: 18%
- from 12 months: 14%

After 18 months of continuous temporary assignment, a permanent hire is possible free of charge. If, within 12 months of Tatenwerk's introduction of a candidate, or, in the case of a previous temporary assignment, within 12 months of the last day of the assignment, the client hires a candidate proposed by Tatenwerk, the fee due under these Terms and Conditions, amounting to 30% of the annual gross salary, is payable. It is irrelevant whether the proposed candidate has worked for the client through a third party via temporary staffing in the interim. This payment obligation also applies if the proposed employee is hired within 12 months within the client's group – i.e., at another subsidiary or parent company (as defined in Section 15 or 18 of the German Stock Corporation Act (AktG) applies), regardless of whether the proposed candidate is hired for the originally intended position or a different one. If an employee is seconded through another service provider within 6 months of being seconded, Tatenwerk is entitled to a one-time fee of 20% of the employee's last annual salary.

13. Special contractual obligations

Tatenwerk is bound by the collective bargaining agreements governing temporary employment in Germany. In addition to the direct obligations stipulated in the agreements (pay grades), some sectors have industry-specific supplements. Therefore, it is essential to document the client's industry affiliation. The client is obligated to complete the corresponding form provided by Tatenwerk fully and truthfully and to notify Tatenwerk immediately of any changes to the industry affiliation or the comparable pay grade.

The client shall inform Tatenwerk immediately if a temporary employee has left the client's company or a company affiliated with the client within the meaning of Sections 15/18 of the German Stock Corporation Act (AktG) within the six months prior to the assignment. In this case, special regulations apply to this employee (equal pay), which may necessitate an adjustment to the temporary employment contract. If the client fails to comply with their obligation to provide information or provides incorrect or incomplete information, Tatenwerk is entitled to retroactively adjust the agreed hourly rate from the start of the assignment to the extent that an increase in the employee's remuneration results from legal or collective bargaining provisions (in particular, equal pay/industry supplements pursuant to Section 8 of the German Temporary Employment Act (AÜG)). Further claims for damage remain reserved.

PART D – GENERAL REGULATIONS
14. Liability

Tatenwerk is liable for the proper selection of candidates.

Any further liability – except in cases of intent, gross negligence, or personal injury – is limited to the coverage amount of the liability insurance. Liability for damages related to financial matters (e.g., cash management, safekeeping of valuables) is excluded.

Tatenwerk is not liable for damages caused by seconded employees or freelancers placed with the customer, provided that Tatenwerk is not at fault in the selection process.

15. Data protection and confidentiality

Both parties commit to complying with applicable data protection laws, in particular the GDPR and the BDSG.

Personal data and candidate documents submitted by Tatenwerk may only be used for the purpose of contract execution. Disclosure to third parties or use for other purposes is prohibited without the prior written consent of Tatenwerk. If no contractual relationship is established, all documents and stored data must be deleted immediately.

The obligation of confidentiality extends beyond the termination of the contract.

16. Payments

Invoices are due immediately without deduction.

The customer will be in default no later than 14 days after the due date and receipt of the invoice. Default interest will accrue at a rate of 9 percentage points above the respective base interest rate (Section 288 Paragraph 2 of the German Civil Code). Set-off or retention is only permitted for undisputed or legally established claims. Obvious invoice errors must be reported in writing within 7 days; later complaints are excluded. All amounts quoted are net prices, plus applicable VAT.

17. Termination

Placement agreements can be terminated with four weeks' notice. Fee obligations for successful placements remain in effect even after the contract ends. (For temporary staffing agencies, see selection 10: Minimum placement/notification period).

18. Final Provisions

Should any individual provisions be invalid, the validity of the remaining provisions shall remain unaffected. Amendments must be in writing.

The place of performance and jurisdiction for all disputes arising from contractual relationships between merchants is Frankfurt am Main. These General Terms and Conditions supersede any older General Terms and Conditions. The law of the Federal Republic of Germany applies.

In case of discrepancies in the translation, the German version prevails.