

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

### 1. Vertragsgegenstand

1. Transcura rekrutiert Pflegefachkräfte aus Drittstaaten unter Einhaltung einer fairen und ethischen Anwerbe- und Vermittlungspraxis.
2. Sämtliche Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern, insbesondere Aufträge von Auftraggebern an den Personaldienstleister zur Erbringung von Personalvermittlungsleistungen, werden nach diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeführt. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die gesamte Dauer der Geschäftsverbindung, auch dann, wenn eine Bezahlung durch Dritte erfolgt.
3. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten ausschließlich. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nur insoweit, als der Personaldienstleister ihnen ausdrücklich schriftlich zugestimmt hat.
4. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen bleiben bei Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen im Übrigen verbindlich.

### 2. Leistungen

1. Der Auftraggeber beauftragt den Personaldienstleister mit der Vermittlung von Auszubildenden im Pflegeberuf sowie ausländischer Pflegekräfte (Kandidaten), die in Deutschland kurzfristig als Pflegehilfskräfte und nach der Anerkennung ihrer Qualifikationen als examinierte Pflegefachpersonen eingesetzt werden können.
2. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber unmittelbar mit dem jeweiligen Kandidaten als Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag bzw. Ausbildungsvertrag schließen. Der Personaldienstleister wird nicht Partei des Arbeitsvertrages und ist kein Arbeitgeber oder Ausbilder des jeweiligen Kandidaten.
3. Der Personaldienstleister hat der zuständigen Behörde die gewerbmäßige Personalvermittlung gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 GewO angezeigt. Er ist ferner im Besitz einer Bescheinigung der Behörde über den Empfang der Anzeige gemäß § 15 Abs. 1 GewO.
4. Das Internationale Recruitment umfasst insbesondere folgende Leistungen des Personaldienstleisters:

- Stellenausschreibung
- Kandidatenvorauswahl
- Sprachkurs
- Unterlagenmanagement
- Begleitung, Unterstützung und Beratung

Hierbei der folgende Ablauf durchgeführt.

- Auf der Basis eines vom Auftraggeber vorgegebenen Anforderungsprofils schreibt die Personaldienstleister die Stellen aus, wählt geeignete Kandidaten (Prüfung von Bewerbungsunterlagen, Vorauswahlgespräche zwecks Feststellens der fachlichen Eignung, Motivation, Persönlichkeit und Potenzial der Bewerber) und erstellt ein Bewerberprofil mit Foto, persönlichen Daten, bisherigen Qualifikationen und Auswahlbegründung.
- Die Profile der ausgewählten Interessenten werden der Auftraggeber zur Auswahl vorgelegt. Die Entscheidung für eine Bewerber fällt allein in den Verantwortungsbereich des Auftraggebers. Der Personaldienstleister unterstützt die Auftraggeber bei der Umsetzung von Bewerbungsgesprächen. Die Bewerbungsgespräche finden im Beisein einer vom Personaldienstleister gestellten Übersetzer oder Mitarbeiters virtuell statt.
- Nach der Kandidatenauswahl wird das Anerkennungsverfahren (Teilanerkennung) und anschließend das Visum für die jeweiligen Kandidaten beantragt.

- Der Kandidat nimmt an einem Sprachkurs im jeweiligen Herkunftsland teil und legt dort die B1-Prüfung mit Erfolg ab.
- Der Personaldienstleister organisiert die Anreise zur Arbeitsaufnahme in Deutschland und übernimmt die Flugkosten für jeden Kandidat. Die Kandidaten sind angehalten, den günstigsten vertretbaren Reiseweg zu nutzen, um keine überhöhten Kosten zu verursachen.
- Der Personaldienstleister begleitet die Arbeitgeber und die Pflegefachkräfte im Recruiting-Prozess bis zum Erhalt der Berufserlaubnis, mit der diese als examinierte Pflegefachkraft in Deutschland arbeiten können.
- Nach der Berufsanerkennung stellt die Auftraggeber die Pflegefachkräfte als examinierte Pflegefachkraft ein.

### 3. Grundsätze

Der Personaldienstleister sichert zu, dass:

1. die Richtlinien gemäß den sechs Leitprinzipien des Gütesiegels für „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ angewendet werden, namentlich
  - Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit
  - Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen
  - Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen
  - Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten
  - Nachhaltigkeit und Partizipation
  - Gesamtverantwortung
2. die Vermittlung der Kandidaten fair, transparent und sich am Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften ausrichtet.
3. jederzeit sichergestellt wird, dass internationale Menschenrechts- und Menschenrechtsstandards eingehalten werden, insbesondere:
  - der ILO-Kernarbeitsnormen
  - den allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung
  - den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
  - den international UN-Menschenrechtsabkommen
4. das Employer-Pays-Prinzip innerhalb der gesamten Dienstleistungskette greift, d.h. dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, alle anfallenden Kosten des Rekrutierungsprozesses, der Sprachausbildung und Integration, des Anerkennungsverfahrens sowie aller Prüfungs- und Antragsgebühren zu übernehmen. Den Kandidaten dürfen keine Rekrutierungsleistungen, auch bei einer nicht erfolgreichen Vermittlung, in Rechnung gestellt werden. Der Pflegefachperson steht es frei, zusätzliche Leistungen abzulehnen, wenn sie nicht unmittelbar zum Vermittlungsprozess gehören.
5. Kandidaten vor nachteiligen Rückzahlungsverpflichtungen geschützt werden und der Personaldienstleister sich verpflichtet,
  - in den Vermittlungsverträgen mit den Pflegefachpersonen grundsätzlich auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen unter Berücksichtigung der erlaubten Ausnahmen zu verzichten. Eine Rückzahlungsverpflichtung im Fall eines vorzeitigen Ausstiegs der Pflegefachperson aus dem laufenden Sprachkurs im Herkunftsland ist nur dann zulässig, wenn der Ausstieg aus Gründen erfolgt, die die Pflegefachperson zu vertreten hat und kein schwerwiegender Grund, wie u.a. höhere Gewalt oder Tod eines nahen Familienmitgliedes, vorliegt.
  - nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen.
6. die IRIS-Standards zur Förderung einer ethischen und

fairen Anwerbung angewendet werden.

#### 4. Weitere Grundsätze

1. Die Informationsbroschüre des DKF in der Verkehrssprache wird dem Kandidaten grundsätzlich vorm Abschluss eines Vermittlungsvertrages, spätestens mit dem Arbeitsvertrag, vorgelegt.
2. Der jeweilige Vermittlungsvertrag und die Vermittlungsbedingungen müssen in der jeweiligen Verkehrssprache formuliert sein.
3. Die Vermittlungsbedingungen müssen nach deutschem Recht, darüber hinaus auch nach dem lokalen Recht der Herkunftsländer, aus denen die internationalen Fachkräfte kommen, zulässig sein.
4. Ein Integrationsmanagementkonzept gemäß des DKF-Pilotstandards muss der internationalen Fachkraft zum Arbeitsplatzangebot und in der Verkehrssprache vorgelegt werden.
5. Der Personaldienstleister unterstützt den Kandidaten Zusicherung bei Spracherwerb und im Rahmen des Anerkennungsverfahrens. Hierbei verweist der Personaldienstleister auf die zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen, die der Kandidaten frei auswählen kann.
6. Unsere Agentur sichert zu, dass sie sowohl ihre Kunden als auch die internationalen Pflegekräfte proaktiv über geprüfte und qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb sowie über unterstützende Maßnahmen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens informiert. Wir gewährleisten dabei, dass die Präferenzen der Pflegekräfte hinsichtlich der Wahl spezifischer Angebote berücksichtigt und umgesetzt werden. Unser Ziel ist es, die internationale Pflegekraft in jeder Phase des Prozesses zu unterstützen, indem wir sicherstellen, dass sie Zugang zu den besten verfügbaren Ressourcen für ihren Spracherwerb und ihr berufliches Vorankommen in Deutschland haben.
7. Wir begleiten die internationalen Fachkräfte und unsere Auftraggeber während des gesamten Anwerbe- und Vermittlungsprozesses, sind ständiger Ansprechpartner und bieten Lösungsmöglichkeiten für Konfliktsituationen.

#### 5. Pflichten des Auftraggebers

1. Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister die für die Vermittlung erforderlichen Unterlagen oder Daten zur Verfügung oder ermöglicht, dass diese dem Kandidaten zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt vor allem für die Stellenbeschreibungen und das Anforderungsprofil.
2. Wenn der Vermittlungsbedarf entfällt, insbesondere durch anderweitige Besetzung oder Wegfall des freien Arbeitsplatzes, hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister mindestens sechs Wochen vor dem geplanten Arbeitsantritt hierüber zu unterrichten.
3. Der Auftraggeber verpflichtet sich zum Arbeitsplatzangebot ein verschriftlichtes, betriebliches Integrationsmanagement-konzept nach dem DKF-Pilotstandard vorzulegen und sorgt für dessen Umsetzung um eine qualitative, transparente und faire Einarbeitungszeit zu gewährleisten.
4. Das Integrationsmanagementkonzept muss gemäß DKF-Pilotstandard mindestens über die folgenden Inhalte verfügen:
  - Vorwort / Einleitung
  - Vorbereitung nach der Anwerbung
  - Ankommen und die ersten Tage
  - Unterstützung beim Relocation Management
  - Integrationsmanagement strukturell verankern
  - Patenschaften und Mentoring
  - Anerkennungsprozess organisieren
  - Einarbeitung anpassen
  - Teambuilding begleiten

- Kompetenzen erweitern
- Konflikte auffangen
- Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen
- Mit Kündigung und Abwerbung umgehen
- Den Recruitingprozess transparent gestalten
- Sprachentwicklung fördern
- Familie in den Blick nehmen

Das jeweilige Konzept wird den Kandidaten zum Arbeitsplatzangebot vorgelegt und gilt als Bestandteil des Arbeitsvertrages.

#### 6. Vergütung

1. Vereinbarte Vergütungen verstehen sich zuzüglich der geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer, soweit nicht explizit anders vereinbart. Die Vergütung besteht in einem Vermittlungshonorar je vermittelter Kandidat.
2. Gehalt bzw. die Ausbildungsvergütung des jeweiligen Kandidaten sowie die Kosten für etwa notwendige Fach- oder Anerkennungskurse und behördliche Gebühren in Deutschland werden von der Vergütung nicht abgedeckt. Diese sind vom Auftraggeber separat zu tragen.
3. Auch nach erfolgter Kündigung eines Personalvermittlungsvertrages schuldet der Auftraggeber dem Personaldienstleister bei Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen einem von dem Personaldienstleister vorgeschlagenen Kandidaten und dem Auftraggeber oder einem Dritten die vereinbarte Vergütung.

#### 7. Haftung, Gewährleistung

1. Sollte ein vermittelter Kandidat seine Tätigkeit nicht aufnehmen, ist der Personaldienstleister berechtigt, innerhalb einer Frist von acht Wochen ab dem eigentlich vorgesehenen Beginn der Tätigkeit bis zu drei gleichwertige Pflegekräfte anzubieten. In diesem Fall bleibt die Vergütungsverpflichtung bestehen.
2. Der Personaldienstleister ist nicht Partei des Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber und dem jeweiligen Kandidaten. Der Kandidat ist weder Erfüllungsnach- noch Verrichtungsgehilfe des Personaldienstleisters. Eine Haftung des Personaldienstleisters für Schadensersatz- und sonstige Verpflichtungen des Kandidaten aus seiner Tätigkeit und Pflichtverletzungen des Kandidaten gegenüber dem Auftraggeber ist daher ausgeschlossen.
3. Der Haftungsausschluss betrifft auch Fälle, in denen der Kandidat seine Tätigkeit aus Gründen, die von dem Personaldienstleister nicht zu vertreten sind, nicht aufnimmt. Insbesondere besteht auch keine Haftung für Verzögerungen bei der Aufnahme der Tätigkeit, die daraus resultieren, dass die Erteilung von Visa oder Arbeitsgenehmigungen einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen.
4. Seitens des Personaldienstleisters wird die Identität, das Vorliegen der Berufserlaubnis und der fachlichen Qualifikationen des Kandidaten nach bestem Wissen und Gewissen geprüft. Der Auftraggeber wird jedoch vor Beginn der Aufnahme der Tätigkeit des Kandidaten die Identität, das Vorliegen der Berufserlaubnis und der fachlichen Qualifikationen des Kandidaten ebenfalls selbst überprüfen.
5. Für Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Personaldienstleisters, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruhen, haftet der Personaldienstleister nach den gesetzlichen Bestimmungen nur mit der Maßgabe, dass sich die Haftung auf die vertragstypischen und vorhersehbaren Schäden beschränkt.
6. Für Schäden, die auf einer durch einfache Fahrlässigkeit verschuldeten Pflichtverletzung des Personaldienstleisters, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruhen, ist die Haftung ausgeschlossen, es sei denn, die Verletzung betrifft eine vertragswesentliche Pflicht, deren

Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Vertragspartner vertraut und vertrauen darf (Kardinalpflicht), in welchen letzteren Fällen sich die Haftung auf die vertragstypischen und vorhersehbaren Schäden beschränkt.

7. Der Personaldienstleister haftet nicht für Schäden aus nach Vertragsschluss eintretenden Änderungen gesetzlicher oder behördlicher Anforderungen.
8. Die vorstehenden Haftungsausschlüsse und Haftungsbeschränkungen erstrecken sich auch auf etwaige außervertragliche Ansprüche sowie Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
9. Bei Vorsatz und bei Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung des Personaldienstleisters, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruhen, haftet der Personaldienstleister nach den gesetzlichen Bestimmungen. Diese Regelung geht den vorherigen Haftungsbeschränkungen Nummern 5 bis 8 vor.

#### **8. Zahlung, Fälligkeit, Aufrechnung, Zurückbehaltung**

1. Die Vergütung ist in vollem Umfang zum Zeitpunkt des Rechnungseingangs beim Auftraggeber fällig. Der Auftraggeber kommt ohne weitere Erklärungen des Personaldienstleisters 14 Tage nach dem Fälligkeitstag in Verzug, soweit er nicht bezahlt hat.
2. Gegen Zahlungsansprüche des Personaldienstleisters kann der Auftraggeber nur mit unbestrittenen und rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen. Von dieser Beschränkung der Aufrechnung sind solche Forderungen des Auftraggebers ausgenommen, die auf seinem im Gegenseitigkeitsverhältnis zum jeweiligen Zahlungsanspruch des Personaldienstleisters stehenden Anspruch auf Erbringung einer mangelfreien Leistung beruhen.
3. Der Auftraggeber darf Forderungen nicht ohne Zustimmung des Personaldienstleisters an Dritte abtreten oder verpfänden.

#### **9. Kündigung, Rücktritt**

1. Der Personaldienstleister behält bei einer schwerwiegenden Nichteinhaltung oder bei wiederholter Nichteinhaltung der AGB oder der Grundsaterklärung sich das Recht zur Kündigung der Geschäftsbeziehung vor.
2. Der Auftraggeber ist zur Nacherfüllung verpflichtet und wird diese durch Beseitigung des Mangels erbringen.
3. Hierzu hat der Personaldienstleister das Recht, die Einhaltung der Geschäftsbedingungen zu überprüfen und entsprechende Nachweise einzufordern.
4. Der Auftraggeber kann nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen vom Vertrag zurücktreten.
5. Der Auftraggeber hat sich bei Pflichtverletzungen nach Aufforderung des Personaldienstleisters innerhalb einer angemessenen Frist zu erklären, ob er wegen der Pflichtverletzung vom Vertrag zurücktritt oder auf die Leistungserfüllung besteht. Im Falle von Mängeln gelten jedoch die gesetzlichen Bestimmungen über den Rücktritt.
6. Im Falle einer Kündigung aufgrund des Rücktritts eines Kandidaten wird die Stelle durch einen neuen Kandidaten nachbesetzt. Jeder Kandidat kann vom Arbeitsangebot jederzeit ohne weitere Konsequenzen und ohne Angaben von Gründen zurücktreten, solange der Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet wurde.
7. Kündigung aus Gründen, die nicht auf dem Personaldienstleister oder den ausgewählten Kandidaten zurückzuführen sind. In diesem Fall hat der Personaldienstleister das Recht, die Leistungen, die bis zum Zeitpunkt der Kündigung erbracht wurden, in Rechnung zu stellen. Die erbrachten Leistungen sind durch den

Personaldienstleister in geeigneter Form nachzuweisen. Haben bereits Kandidaten eine Zusage erhalten, wird eine Aufwandsentschädigung gegenüber dem Personaldienstleisters erbracht, die, je gekündigtem Arbeitsplatz: 50% des Gesamtentgeltes darstellt.

#### **10. Erfüllungsort und Gerichtsstand**

1. Ist der Auftraggeber Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts, ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen oder ist er eine Person, die keinen allgemeinen Gerichtsstand in der Bundesrepublik Deutschland hat, so ist der Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus der Geschäftsbeziehung zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber der Sitz des Personaldienstleisters. Der Personaldienstleister darf auch am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers klagen. Zwingende gesetzliche Bestimmungen über ausschließliche Gerichtsstände, z. B. für das gerichtliche Mahnverfahren, bleiben von dieser Regelung unberührt.
2. Für die Rechtsbeziehungen zwischen Auftraggeber und Personaldienstleister gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.