

# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Stand: April 2026

der **Medical Workforce Cherif GmbH** (im Folgenden: **Personalvermittlungsagentur**)

Sitz: Dresden, HRB 43175

Rehefelderstraße 66, 01127 Dresden

Geschäftsführer: Fathi Cherif

## §1 Allgemeines

1. Aufträge von Kunden (im Folgenden: **Auftraggeber**) an den Personalvermittler zur Erbringung von Personalvermittlungsleistungen werden nach diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgeführt. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die gesamte Dauer der Geschäftsverbindung, auch bei den Zahlungen durch Dritte.
2. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers gelten ausschließlich. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nur im Falle der schriftlichen Zustimmung des Personalvermittlers.

## §2 Leistungen

1. Der Auftraggeber beauftragt den Personalvermittler mit der Vermittlung von Auszubildenden im Pflegeberuf sowie ausländischer Pflegekräfte, die in Deutschland kurzfristig als Pflegehilfskräfte und nach der Anerkennung ihrer Qualifikationen als examinierte Pflegefachkräfte eingesetzt werden können (im Folgenden: **Pflegekraft**).
2. Der Auftraggeber verpflichtet sich dazu, dass ausschließlich abgestimmte und zutreffende Informationen über die Rahmenbedingungen der zukünftigen Arbeitsstelle dargestellt und kommuniziert werden.
3. Der Auftraggeber wird als Arbeitgeber unmittelbar mit der jeweiligen Pflegekraft als Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag bzw. Ausbildungsvertrag schließen. Der Personalvermittler wird nicht Partei des Arbeitsvertrages und ist kein Arbeitgeber oder Ausbilder der jeweiligen Pflegekraft.
4. Der Personalvermittler hat der zuständigen Behörde die gewerbsmäßige 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.

5. Gemäß dem Employer-Pays-Prinzip, dem Internationalen Recht (ILO) übernimmt der Auftraggeber sämtliche Kosten für die Anwerbung, Sprachausbildung sowie Anerkennungsmaßnahmen.
6. Der Personalvermittler ist verpflichtet, die Pflegekräfte während des gesamten Anwerbungs- und Vermittlungsprozesses zu begleiten und die Lösungsmöglichkeiten bei Konfliktsituationen anzubieten.
7. Der Personalvermittler behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Geschäftsbedingungen in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber, Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen zu überprüfen. Der Personalvermittler ist berechtigt, entsprechende Nachweise einzufordern, um sicherzustellen, dass alle vereinbarten Bedingungen erfüllt werden.
8. Der Personalvermittler behält sich das Recht vor, die Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber, Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen zu beenden, wenn diese gegen die AGB verstoßen. Bei einem solchen Verstoß behält sich der Personalvermittler das Recht vor, den Vertrag fristlos zu kündigen.
9. Der Personalvermittler verpflichtet sich, den Auftraggeber sowie die Pflegekraft über qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren zu informieren. Dies beinhaltet insbesondere die Aufklärung über die verschiedenen Möglichkeiten des Defizitausgleichs im Anerkennungsprozess, wie beispielsweise die Kenntnisprüfung und den Anpassungslehrgang. Darüber hinaus informiert der Personalvermittler auch über qualitätsgesicherte Sprachangebote.
10. Der Auftraggeber sichert zu, dass das von der Pflegekraft favorisierte Angebot des Defizitausgleichs im Anerkennungsprozess entsprechend umgesetzt wird. Der Personalvermittler steht bei Bedarf beratend zur Seite und unterstützt den Auftraggeber bei der Umsetzung.
11. Der Personalvermittler verpflichtet sich, den Auftraggeber auf Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten hinzuweisen, die ihn bei der Integration der internationalen Pflegekräfte behilflich sein können. Dazu zählen beispielsweise IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), Welcome Center und das DKF (Deutsches Kulturförderwerk e.V.).
12. Integrationsmanagement- Konzept wird zwischen Personalvermittler und Auftraggeber vertraglich geregelt. Bei der Vermittlung internationaler Mitarbeiter verpflichtet sich der Auftraggeber zur Erstellung eines Integrationsmanagementkonzeptes mit mindestens den folgenden Inhalten bzw. Gliederungspunkten:
  - Vorwort / Einleitung
  - Vorbereitungen 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 und fair gestalten
- Sprachentwicklung fördern
- Familie in den Blick nehmen

Das Integrationsmanagementkonzept ist in die Verkehrssprache des für die Anwerbung relevanten Landes vom Arbeitgebenden zu übersetzen.

Das Integrationsmanagementkonzept wird den Kandidaten/in vorgelegt und wird als Anhang Bestandteil des Arbeitsvertrags. Bei der Umsetzung des jeweiligen Konzeptes werden bestehende Betriebs- und Personalräte beteiligt.

### §3 Faire Anwerbung Pflege

- a) Der Personalvermittler bekennt sich bei ihrer Arbeit zu folgenden, international gültigen Regeln und Normen und erwartet von ihren Kunden, dass diese sich ebenfalls dazu bekennen:
  - Internationale Menschenrechtskonventionen: <https://www.menschenrechtsabkommen.de>
  - ILO-Kernarbeitsnormen, insbesondere die allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung der ILO: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
  - IRIS-Standards der Internationalen Organisation of Migration: <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>
  - WHO-Verhaltenskodex: [https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf)
- b) Von den Pflegekräften werden durch den Personalvermittler keinerlei Vermittlungskosten erhoben.
- c) Das „Employer Pays“-Prinzip gilt sowohl für den Personalvermittler wie auch für ihre Kunden. Unter Employer-Pays-Prinzip versteht man eine Verpflichtung des

Arbeitgebers, dass bei einem Vermittlungsprozess keine zur Vermittlung zugehörigen Kosten durch den Arbeitnehmenden übernommen werden müssen. Dieses Prinzip findet eine breite internationale Anerkennung und wird insbesondere durch die International Labor Organisation (ILO) unterstützt. Genauer zum Employer Pays Prinzip und was zugehörige Kosten sind finden sich auch hier: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)

- d) Den vermittelten internationalen Pflegefachpersonen, mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation, steht eine gesetzlich vorgeschriebene Wahlfreiheit mit Blick auf die zu absolvierende Ausgleichsmaßnahme, wenn ein Anerkennungsbescheid mit Auflage erteilt wurde, zu. Nach aktuell geltender Rechtslage hat gemäß § 40 Abs. 3 S. 3 Pflegeberufegesetz “[...] die antragstellende Person [...] das Recht, zwischen der Kenntnispflicht und dem Anpassungslehrgang zu wählen.”, § 40 PflBG – Einzelnorm.
  
- e) Im Rahmen ihres internen Qualitäts- und Prozessmanagements führt die Personalvermittlungsagentur mindestens einmal jährlich eine systematische Risikomanagement-Untersuchung durch. Dabei werden potenzielle sowie konkrete menschenrechtliche Risiken entlang der gesamten Dienstleistungskette identifiziert, bewertet und dokumentiert. Die Ergebnisse dieser Analyse werden intern festgehalten, regelmäßig überprüft und bilden die Grundlage für geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“.

## §4 Vergütung

1. Vereinbarte Vergütungen verstehen sich zuzüglich der geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer, soweit nicht explizit anders vereinbart. Die Vergütung besteht in einem Vermittlungshonorar je vermittelter Pflegekraft.
2. Gehalt bzw. die Ausbildungsvergütung der jeweiligen Pflegekraft 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 Personalvermittler bei Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen einer von dem Personalvermittler vorgeschlagenen Pflegekraft und dem Auftraggeber oder einem Dritten die vereinbarte Vergütung.

## §5 Haftung, Gewährleistung

1. Sollte eine vermittelte Pflegekraft ihre Tätigkeit nicht aufnehmen, ist der

Personalvermittler berechtigt, innerhalb einer Frist von Zehn Wochen ab dem eigentlich vorgesehenen Beginn der Tätigkeit bis zu drei gleichwertige Pflegekräfte anzubieten. In diesem Fall bleibt die Vergütungsverpflichtung bestehen.

2. Der Personalvermittler ist nicht Partei des Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber und der jeweiligen Pflegekraft. Die Pflegekraft ist weder Erfüllungs- noch Verrichtungsgehilfe des Personalvermittlers. Eine Haftung des Personalvermittlers für Schadensersatz- und sonstige Verpflichtungen der Pflegekraft aus ihrer Tätigkeit und Pflichtverletzungen der Pflegekraft gegenüber dem Auftraggeber sowie der Einrichtung ist daher ausgeschlossen.
3. Der Haftungsausschluss betrifft auch Fälle, in denen die Pflegekraft ihre Tätigkeit aus Gründen, die von dem Personalvermittler 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 nimmt.
4. Seitens des Personalvermittlers wird die Identität, das Vorliegen der Berufserlaubnis und der fachlichen Qualifikationen der Pflegekraft nach bestem Wissen und Gewissen

geprüft. Der Auftraggeber wird jedoch vor Beginn der Aufnahme der Tätigkeit der Pflegekraft die Identität, das Vorliegen der Berufserlaubnis und der fachlichen Qualifikationen der Pflegekraft ebenfalls selbst überprüfen.

5. Für Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Personalvermittlers, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruhen, haftet der Personalvermittler 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 Personalvermittlers, 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 Personalvermittler 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 Personalvermittlers, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruhen, haftet der Personalvermittler nach den gesetzlichen Bestimmungen. Diese Regelung geht den vorherigen Haftungsbeschränkungen Nummern 5 bis 8 vor.

## **§6 Zahlung, Fälligkeit, Aufrechnung**

1. Die Vergütung ist in vollem Umfang im Zeitpunkt des Rechnungseingangs beim Auftraggeber fällig. Der Auftraggeber kommt ohne weitere Erklärungen des Personalvermittlers 30 Tage nach dem Fälligkeitstag in Verzug, soweit er nicht bezahlt hat.
2. Gegen Zahlungsansprüche des Personalvermittlers kann der Auftraggeber nur mit unbestrittenen und rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen. Von dieser Beschränkung der Aufrechnung sind solche Forderungen des Auftraggebers ausgenommen, die auf seinem im Gegenseitigkeitsverhältnis zum jeweiligen Zahlungsanspruch des Personalvermittlers stehenden Anspruch auf Erbringung einer mangelfreien Leistung beruhen.
3. Der Honoraranspruch entsteht auch, wenn mit dem vom Personalvermittler vorgeschlagenen Bewerber ein Arbeitsvertrag oder eine sonstige Vereinbarung über

ein Beschäftigungsverhältnis final nicht mit dem Auftraggeber, sondern einem mit ihm verbundenen Unternehmen (entsprechend § 15 AktG) geschlossen wird.

4. Der Personalvermittler hat ferner Anspruch auf das vereinbarte Honorar, wenn Unterlagen und/oder Informationen, die den Personalvermittler dem Auftraggeber zu Verfügung gestellt hat, vom Auftraggeber an Dritte weitergegeben oder zugänglich gemacht werden und ein Dritter daraufhin innerhalb der ersten 12 Monate nach Überlassung der Unterlagen und/oder Informationen einen Arbeitsvertrag mit dem Bewerber abschließt.
5. Wird ein Bewerber vom Auftraggeber zunächst abgelehnt, sodann aber vom Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen (entsprechend § 15 AktG) innerhalb der ersten 12 Monate nach dem Vorstellungsgespräch gleichwohl beschäftigt oder innerhalb dieser Frist ein Arbeitsvertrag oder eine sonstige Vereinbarung über ein Beschäftigungsverhältnis mit späterem Beginn geschlossen, hat der Personalvermittler vollen Anspruch auf das vereinbarte Honorar, und zwar auch dann, wenn Auftraggeber oder Bewerber nach dem Vorstellungsgespräch weitere Leistungen vom Personalvermittler nicht in Anspruch genommen haben.
6. Der Honoraranspruch entsteht jeweils auch, wenn der Auftraggeber (oder ein Dritter in den vorgenannten Fällen) den Bewerber nicht als Pflege(fach)kraft, sondern für eine andere Tätigkeit einstellt.

## §7 Unternehmensgrundsätze, Überprüfung, Kündigung und Rücktrittsrecht

1. Die Medical Workforce Cherif GmbH verpflichtet sich zu einer fairen, transparenten und ethisch verantwortungsvollen Anwerbung und Vermittlung internationaler Pflegefachkräfte gemäß den Vorgaben des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“.
2. Die Unternehmenspraxis basiert insbesondere auf den folgenden sechs Leitprinzipien:

### • **Schriftlichkeit**

Alle wesentlichen Prozesse, Vereinbarungen und Informationen werden nachvollziehbar dokumentiert und den beteiligten Parteien in geeigneter Form zur Verfügung gestellt.

### • **Unentgeltlichkeit**

Für Pflegefachkräfte entstehen keinerlei Kosten im Zusammenhang mit der Anwerbung, Vermittlung oder Integration. Es werden weder direkte noch indirekte Gebühren erhoben.

### • **Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Fachkräfte**

Die wirtschaftlichen Risiken im Zusammenhang mit dem Vermittlungsprozess werden nicht auf die Pflegefachkräfte übertragen. Insbesondere werden keine Verpflichtungen begründet, die zu finanziellen Belastungen führen können.

- **Transparenz (Strukturen, Leistungen und Kosten)**

Alle Beteiligten werden umfassend und verständlich über Abläufe, Leistungen, Vertragsbedingungen sowie entstehende Kosten informiert.

- **Nachhaltigkeit und Partizipation**

Die Integration der Pflegefachkräfte wird langfristig angelegt und aktiv begleitet. Die Pflegefachkräfte werden in relevante Entscheidungen einbezogen.

- **Gesamtverantwortung der Dienstleistungskette**

Die Medical Workforce Cherif GmbH übernimmt Verantwortung für den gesamten Anwerbe- und Vermittlungsprozess, einschließlich der Einbindung und Kontrolle von Kooperationspartnern im In- und Ausland.

3. Die Unternehmenspraxis orientiert sich zusätzlich an den folgenden internationalen Referenzrahmen:
  - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)
  - ILO-Kernarbeitsnormen und Leitlinien für faire Anwerbung
  - WHO Global Code of Practice
4. Der Personalvermittler ist berechtigt, die Einhaltung dieser Grundsätze sowie dieser AGB jederzeit zu überprüfen und entsprechende Nachweise anzufordern.
5. Bei wiederholten oder schwerwiegenden Verstößen gegen diese AGB oder gegen die Grundsätze des Gütesiegels ist der Personalvermittler berechtigt, das Vertragsverhältnis ordentlich mit einer Frist von zwei Monaten zu kündigen.
6. Wird das Employer-Pays-Prinzip nicht eingehalten, insbesondere wenn Kosten ganz oder teilweise auf die Pflegefachkraft übertragen werden, besteht ein Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 314 BGB.
7. In diesen Fällen steht sowohl dem Personalvermittler als auch dem Auftraggeber sowie ausdrücklich auch der Pflegefachkraft ein Rücktrittsrecht gemäß §§ 346 ff. BGB zu.

Die Grundsaterklärung auf Deutsch finden Sie unter:

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf)

## **§8 Beschwerdemanagement-Konzept für Medical Workforce Cherif GmbH**

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf)

## **§9 Geltendes Recht, Erfüllungsort und Gerichtsstand**

Die Vertragsverhältnisse des Personalvermittlers unterliegen dem deutschen Recht. Gerichtsstand für Vereinbarungen mit Kaufleuten und juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist Dresden.

## **§10 Schlussbestimmungen**

Sollte eine Bestimmung in diesem Vertrag unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, berührt dies die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht. Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und dem Zweck der ersetzenden Bestimmung so weit wie möglich entspricht. Dasselbe gilt für etwaige Vertragslücken.

# General Terms and Conditions (GTC)

As of April 2026

of **Medical Workforce Cherif GmbH** (hereinafter referred to as "**recruitment agency**")

Registered Office: Dresden, HRB 43175

Rehefelderstraße 66, 01127 Dresden

Managing Director: Fathi Cherif

## §1 General

1. Orders from customers (hereinafter referred to as "**Principal**") to the personnel agent for the provision of personnel recruitment services shall be executed in accordance with these General Terms and Conditions. The General Terms and Conditions apply for the entire duration of the business relationship, even in cases of payments made by third parties.
2. The General Terms and Conditions of the personnel agent shall apply exclusively. The Principal's general terms and conditions shall only apply if expressly agreed upon in writing by the personnel agent.

## §2 Services

1. The Principal commissions the personnel agent to recruit trainees in the nursing profession as well as foreign nursing staff who can be employed as nursing assistants in Germany and, after their qualifications are recognized, as certified nursing professionals (hereinafter referred to as "**Nursing Staff**").
2. The Principal hereby commits to representing and communicating solely coordinated and accurate information regarding the conditions of the prospective employment position.
3. The Principal will directly enter into an employment contract or training contract with the respective Nursing Staff as the employer. The personnel agent will not be a party to the employment contract and is not an employer or trainer of the respective Nursing Staff.
4. The personnel agent has notified the competent authority of the commercial personnel recruitment in accordance with § 14 (1) sentence 1 GewO (German Trade Regulation Act). It also holds a certificate from the authority confirming receipt of the notification in accordance with § 15 (1) GewO.

5. In accordance with the Employer-Pays principle and International Labor Organization (ILO) regulations, the Principal shall bear all costs for recruitment, language training, and recognition measures.
6. The personnel agent is obliged to accompany the Nursing Staff throughout the recruitment and placement process and offer solutions in case of conflict situations.
7. The personnel agent reserves the right to verify compliance with the terms and conditions in collaboration with the principal, business partners, and associates. The personnel agent is entitled to request relevant evidence to ensure that all agreed-upon conditions are met.
8. The personnel agent reserves the right to terminate cooperation with the principal, business partners, and associates in case of any violation of the terms and conditions. In such a case, the personnel agent retains the right to terminate the contract without notice.
9. The personnel agent undertakes to inform the principal and the nursing staff about quality-assured language acquisition programs and measures for the recognition process. This includes providing detailed explanations about the various options available for compensating deficits in the recognition process, such as language proficiency exams and adaptation courses. Additionally, the personnel agent will provide information about quality-assured language programs.
10. The principal ensures that the nursing staff's preferred option for deficit compensation in the recognition process is appropriately implemented. The personnel agent is available for consultation and will support the principal in the implementation process, if necessary.
11. The personnel agent commits to informing the principal about counseling and networking opportunities that can aid in the integration of international caregivers. These may include IQ networks (Integration through Qualification), Welcome Centers, and the DKF (German Cultural Support Foundation).
12. An integration management concept will be contractually regulated between the personnel agent and the Principal. For the recruitment of international employees, the Principal undertakes to create an integration management concept with at least the following contents or sections:
  - Foreword / Introduction
  - Preparations after recruitment
  - Arrival and the first days
  - Support with Relocation Management Integration Management structurally anchored
  - Sponsorship and Mentoring
  - Organize the recognition process
  - Adapt the onboarding
  - Accompany team building
  - Expand competencies
  - Address conflicts
  - Enable social participation
  - Handle termination and poaching

- Design the recruiting process transparently and fairly
- Foster language development
- Consider the family's perspective

The integration management concept is to be translated into the official language of the relevant country for recruitment by the principal.

The integration management concept will be presented to the candidate and will become an integral part of the employment contract. Existing works councils and staff councils will be involved in implementing the respective concept.

### §3 Fair Nursing Recruitment

a) The personnel agent commits to adhering to the following internationally recognized rules and norms in its work and expects its customers to do the same:

- International Human Rights Conventions:  
<https://www.menschenrechtsabkommen.de>
- ILO Core Labor Standards, in particular the general principles and operational guidelines for fair recruitment of the ILO: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
- IRIS Standards of the International Organization for Migration:  
<https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>
- WHO Code of Practice:  
[https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf)

b) No recruitment fees shall be charged to the Nursing Staff by the personnel agent.

c) The "Employer Pays" principle applies to both the personnel agent and its customers. The Employer-Pays principle requires the employer to bear all costs associated with the recruitment process without passing them on to the employee. This principle is widely recognized internationally and is particularly supported by the International Labor Organization (ILO). More information about the Employer Pays principle and associated costs can be found here: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)

d) Internationally recruited nursing professionals with qualifications obtained abroad are entitled to a legally mandated right of choice regarding the compensatory measure to be undertaken if a recognition notice with conditions has been issued. According to the currently applicable legal framework, pursuant to § 40 (3) sentence 3 of the German Nursing Professions Act (Pflegerberufegesetz – PflBG), “[...] the applicant [...] has the

right to choose between the knowledge examination and the adaptation period,” § 40 PflBG.

e) As part of its internal quality and process management, the recruitment agency conducts a systematic risk management assessment at least once per year. In doing so, potential as well as actual human rights risks along the entire service chain are identified, assessed, and documented. The results of this analysis are recorded internally, regularly reviewed, and form the basis for appropriate preventive and remedial measures to ensure compliance with the requirements of the “Fair Recruitment Nursing Germany” quality seal.

## §4 Compensation

1. Agreed fees are understood to be plus the applicable statutory value-added tax, unless explicitly agreed otherwise. The compensation consists of a placement fee for each recruited Nursing Staff.
2. The salary or training remuneration of the respective Nursing Staff, as well as the costs for any necessary specialist or recognition courses and official fees in Germany, are not covered by the compensation. These costs are to be borne separately by the Principal.
3. Even after the termination of a personnel recruitment agreement, the Principal shall owe the personnel agent the agreed compensation if an employment contract is concluded between a Nursing Staff proposed by the personnel agent and the Principal or a third party.

## §5 Liability, Warranty

1. If a recruited Nursing Staff does not take up employment, the personnel agent is entitled to offer up to three equivalent nursing staff within a period of ten weeks from the originally planned start of employment. In this case, the obligation to pay the compensation remains.
2. The personnel agent is not a party to the employment contract between the Principal and the respective Nursing Staff. The Nursing Staff is neither an agent nor an employee of the personnel agent. Therefore, the personnel agent is not liable for damages and other obligations of the Nursing Staff arising from their employment and for any breaches of duty by the Nursing Staff towards the Principal or the institution.
3. The liability disclaimer also applies in cases where the Nursing Staff does not take up employment due to reasons not attributable to the personnel agent. In particular, there is no liability for delays in taking up employment resulting from the longer duration of issuing visas or work permits.
4. The personnel agent checks the identity, professional license, and professional qualifications of the Nursing Staff to the best of its knowledge and belief. However, before commencing employment with the Nursing Staff, the Principal shall also independently verify the identity, professional license, and professional qualifications of the Nursing Staff.
5. In cases of grossly negligent breach of duty by the personnel agent, its legal representatives, or agents, the personnel agent shall only be liable according to legal regulations, provided that such liability is limited to typical and foreseeable damages.
6. In cases of damages caused by a breach of essential contractual obligations (cardinal obligations) due to simple negligence on the part of the personnel agent, its legal representatives, or agents, the personnel agent shall not be liable, except when the

breach of obligation affects an essential contractual obligation whose fulfillment enables the proper performance of the contract and on whose compliance the contractual partner may regularly rely and trust. In such cases, liability is limited to typical and foreseeable damages.

7. The personnel recruiter is not liable for damages resulting from changes in legal or regulatory requirements that occur after the conclusion of the contract.
8. The liability disclaimer also applies to any extra-contractual claims and claims for reimbursement of expenses.
9. In cases of intent and damages resulting from the violation of life, body, or health due to intentional or negligent breach of duty by the personnel agent, its legal representatives, or agents, the personnel agent shall be liable in accordance with the statutory provisions. This regulation takes precedence over the aforementioned liability limitations under items 5 to 8.

## **§6 Payment, Maturity, Setoff**

1. The compensation is due in full upon receipt of the invoice by the Principal. Without further declarations by the personnel agent, the Principal shall be in default 30 days after the due date if payment has not been made.
2. The Principal may only set off payment claims of the personnel agent against uncontested and legally established claims. Claims of the Principal arising from the reciprocal relationship to the respective payment claim of the personnel agent, based on the obligation to provide a defect-free service, are exempt from this limitation of setoff.
3. The entitlement to fees also arises if an employment contract or any other agreement on an employment relationship with the proposed candidate is ultimately not concluded with the Principal but with an affiliated company (pursuant to § 15 AktG) associated with the Principal.
4. The personnel agent is also entitled to the agreed fees if documents and/or information provided by the personnel agent to the Principal are passed on or made accessible by the Principal to third parties, and a third party subsequently concludes an employment contract with the candidate within the first 12 months after the provision of the documents and/or information.
5. If a candidate is initially rejected by the Principal but is nevertheless employed by the Principal or an affiliated company (pursuant to § 15 AktG) within the first 12 months after the job interview, or if an employment contract or any other agreement on an employment relationship with a later start date is concluded within this period, the personnel agent is entitled to the full agreed fees, even if the Principal or the candidate did not avail themselves of any further services of the personnel agent after the job interview.

6. The entitlement to fees also arises in each case if the Principal (or a third party in the aforementioned cases) employs the candidate not as a nursing (care) professional but for a different position.

## **§7 Company Principles, Review, Termination and Right of Withdrawal**

1. Medical Workforce Cherif GmbH commits to fair, transparent and ethical recruitment and placement of international nursing professionals in accordance with the principles of the quality seal “Fair Recruitment Nursing Germany”.

2. The company’s practices are based on the following six guiding principles:

- **Written documentation**

All processes, agreements and relevant information are documented and made accessible to all parties.

- **No fees for candidates**

Nursing professionals shall not bear any costs related to recruitment, placement or integration.

- **Limitation of financial risks for candidates**

No financial risks arising from the recruitment process shall be transferred to nursing professionals.

- **Transparency (structures, services and costs)**

All parties are fully informed about processes, services, contractual terms and costs.

- **Sustainability and participation**

Integration is designed for the long term, and nursing professionals are actively involved in relevant processes.

- **Responsibility across the service chain**

The company assumes responsibility for the entire recruitment process, including all involved partners.

3. The company aligns its practices with the following international frameworks:
  - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)
  - ILO Core Labour Standards and Fair Recruitment Guidelines
  - WHO Global Code of Practice

4. The recruitment agency reserves the right to review compliance with these principles and these terms at any time.

5. In the event of repeated or serious violations, the agency may terminate the contract with a notice period of six months.
  
6. Any violation of the Employer-Pays principle entitles the agency to extraordinary termination in accordance with §314 German Civil Code (BGB).
  
7. In such cases, the right of withdrawal pursuant to §§346 ff. BGB shall apply to the agency, the client and explicitly also to the nursing professional.

You can find the written statement in german at:

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf)

## **§8 Complaint management concept for Medical Workforce Cherif GmbH**

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf)

## **§9 Applicable Law, Place of Performance, and Jurisdiction**

The contractual relationships of the personnel agent are subject to German law. The place of jurisdiction for agreements with merchants and legal entities under public law is Dresden.

## **§10 Final Provisions**

Should any provision in this contract be or become invalid or unenforceable, this shall not affect the validity of the contract as a whole. In such a case, the parties undertake to replace the invalid or unenforceable provision with a valid and enforceable provision that corresponds as closely as possible to the spirit and purpose of the replaced provision. The same applies to any gaps in the contract.

# Conditions Générales d'Affaires (CGA)

En date de avril 2026

de la **Medical Workforce Cherif GmbH** (ci-après dénommée "**Agence de recrutement de personnel**")

Siège social : Dresde, HRB 43175

Rehefelderstraße 66, 01127 Dresde

président directeur général: Fathi Cherif

## §1 Généralités

1. Les commandes des clients (ci-après dénommés "**Mandants**") à l'agence de recrutement de personnel pour la fourniture de services de recrutement de personnel seront exécutées conformément à ces Conditions Générales d'Affaires. Les Conditions Générales d'Affaires s'appliquent pendant toute la durée de la relation commerciale, même en cas de paiements effectués par des tiers.
2. Les Conditions Générales d'Affaires de l'agence de recrutement de personnel s'appliquent exclusivement. Les Conditions Générales d'Affaires du Mandant ne s'appliquent que si elles ont été expressément acceptées par écrit par l'agence de recrutement de personnel.

## §2 Prestations

1. Le Mandant mandate l'agence de recrutement de personnel pour recruter des apprentis dans le domaine des soins infirmiers ainsi que du personnel infirmier étranger qui peut être employé en Allemagne en tant qu'aide-soignant et, après reconnaissance de ses qualifications, en tant qu'infirmier certifié (ci-après dénommé "**Personnel infirmier**").
2. Le Mandant s'engage à garantir que seules les informations coordonnées et exactes concernant les conditions-cadres du poste de travail futur sont présentées et communiquées.
3. Le Mandant conclura directement un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage avec le Personnel infirmier respectif en tant qu'employeur. L'agence de recrutement de personnel ne sera pas partie au contrat de travail et ne sera ni employeur ni formateur du Personnel infirmier respectif.
4. L'agence de recrutement de personnel a informé l'autorité compétente du recrutement commercial de personnel conformément à l'article 14, paragraphe 1, phrase 1 de la Loi sur le commerce (Gewerbeordnung allemande, GewO). Elle

possède également un certificat de l'autorité confirmant la réception de la notification conformément à l'article 15, paragraphe 1 de la GewO.

5. Conformément au principe de l'Employeur-Paie et aux réglementations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Mandants supportera tous les frais liés au recrutement, à la formation linguistique et aux mesures de reconnaissance.
6. L'agence de recrutement de personnel s'engage à accompagner le Personnel infirmier tout au long du processus de recrutement et de placement et à offrir des solutions en cas de situations conflictuelles.
7. L'agence de recrutement de personnel se réserve le droit de vérifier le respect des conditions générales en collaboration avec le Mandant, les partenaires commerciaux et les associés. L'agence de recrutement de personnel est habilitée à demander les justificatifs nécessaires pour s'assurer que toutes les conditions convenues sont remplies.
8. L'agence de recrutement de personnel se réserve le droit de mettre fin à la collaboration avec le Mandant, les partenaires commerciaux et les associés en cas de violation des conditions générales. En cas de telle violation, L'agence de recrutement de personnel se réserve le droit de résilier le contrat sans préavis.
9. L'agence de recrutement de personnel s'engage à informer le Mandant ainsi que le Personnel infirmier des offres de formation linguistique et des mesures d'équivalence dans le cadre de la procédure de reconnaissance. Cela inclut notamment des explications détaillées sur les différentes options disponibles pour compenser les lacunes dans le processus de reconnaissance, telles que les examens de compétence linguistique et les cours d'adaptation. De plus, L'agence de recrutement de personnel informera également sur les offres de formation linguistique de qualité.
10. Le Mandant s'engage à mettre en œuvre l'offre préférée du Personnel infirmier pour la compensation des lacunes dans le processus de reconnaissance. L'agence de recrutement de personnel est disponible pour des conseils et soutiendra le Mandant dans la mise en œuvre si nécessaire.
11. L'agence de recrutement de personnel s'engage à informer le Mandant des possibilités de conseil et de mise en réseau qui peuvent aider dans l'intégration du Personnel infirmier international. Cela peut inclure des réseaux IQ (Intégration par la Qualification), des centres d'accueil et le DKF (Fondation de Promotion Culturelle Allemande).
12. Un concept de gestion de l'intégration sera contractuellement réglé entre l'agence de recrutement de personnel et le Mandant. Pour le recrutement d'employés internationaux, le Mandant s'engage à créer un concept de gestion de l'intégration comprenant au moins les points suivants :
  - Préface / Introduction
  - Préparations après le recrutement
  - Arrivée et les premiers jours
  - Soutien en matière de gestion de la réinstallation, l'intégration structurée
  - Parrainage et mentorat
  - Organiser le processus de reconnaissance
  - Adapter l'intégration au poste de travail

- Accompagner la construction d'équipe
- Élargir les compétences
- Gérer les conflits
- Permettre la participation sociale
- Gérer les démissions et le débauchage
- Concevoir le processus de recrutement de manière transparente et équitable
- Favoriser le développement linguistique
- Prendre en compte la famille.

Le concept de gestion de l'intégration doit être traduit dans la langue officielle du pays pertinent pour le recrutement par le Mandant.

Le concept de gestion de l'intégration sera présenté au candidat et deviendra une annexe faisant partie intégrante du contrat de travail. Les comités d'entreprise et les délégués du personnel existants seront impliqués dans la mise en œuvre du concept respectif.

### §3 Recrutement équitable des soins infirmiers

a) L'agence de recrutement de personnel s'engage à respecter les règles et normes internationalement reconnues suivantes dans son travail et s'attend à ce que ses clients en fassent de même :

- Conventions internationales des droits de l'homme :  
<https://www.menschenrechtsabkommen.de>
- Normes fondamentales du travail de l'OIT, en particulier les principes généraux et les directives opérationnelles pour un recrutement équitable de l'OIT :  
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
- Normes IRIS de l'Organisation internationale pour les migrations :  
<https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>
- Code de conduite de l'OMS :  
[https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO\\_global\\_code\\_of\\_practice\\_EN.pdf](https://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf)

b) Aucuns frais de recrutement ne seront facturés au Personnel infirmier par l'agence de recrutement de personnel.

c) Le principe de l'Employeur-Paie s'applique tant à l'agence de recrutement de personnel qu'à ses clients. Le principe de l'Employeur-Paie oblige l'employeur à supporter tous les coûts liés au processus de recrutement sans les faire supporter à l'employé. Ce principe est largement reconnu à l'échelle internationale et est particulièrement soutenu par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Pour plus d'informations sur le principe de

l'Employeur-Paie et les coûts associés, veuillez consulter le lien suivant :  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)

d) Les professionnels infirmiers internationaux recrutés, titulaires d'une qualification obtenue à l'étranger, disposent d'un droit de choix légalement prévu concernant la mesure de compensation à effectuer lorsqu'une décision de reconnaissance assortie de conditions a été délivrée. Conformément au cadre juridique actuellement en vigueur, selon le § 40, alinéa 3, phrase 3 de la loi allemande sur les professions infirmières (Pflegeberufegesetz – PflBG), « [...] le demandeur [...] a le droit de choisir entre l'examen de connaissances et le stage d'adaptation », § 40 PflBG.

e) Dans le cadre de son système interne de gestion de la qualité et des processus, l'agence de recrutement effectue au moins une fois par an une analyse systématique de gestion des risques. À cette occasion, les risques potentiels ainsi que les risques avérés en matière de droits humains sont identifiés, évalués et documentés tout au long de la chaîne de prestation de services. Les résultats de cette analyse sont consignés en interne, régulièrement réexaminés et servent de base à la mise en œuvre de mesures de prévention et de remédiation appropriées afin de garantir le respect des exigences du label « Faire Anwerbung Pflege Deutschland ».

## §4 Rémunération

1. Les frais convenus s'entendent hors taxe sur la valeur ajoutée légale applicable, sauf accord explicite contraire. La rémunération consiste en des frais de placement pour chaque Personnel infirmier recruté.
2. Le salaire ou la rémunération d'apprentissage du Personnel infirmier respectif ainsi que les coûts éventuellement nécessaires pour des cours spécialisés ou des mesures de reconnaissance et les frais administratifs en Allemagne ne sont pas couverts par la rémunération. Ils sont à la charge séparément du Mandant.
3. Même après la résiliation d'un contrat de recrutement de personnel, le Mandant est tenu de payer à l'agence de recrutement de personnel les frais convenus en cas de conclusion d'un contrat de travail entre un Personnel infirmier proposé par l'agence de recrutement de personnel et le Mandant ou un tiers.

## §5 Responsabilité, Garantie

1. Si un Personnel infirmier recruté n'occupe pas son poste, l'agence de recrutement de personnel est autorisée à proposer jusqu'à trois infirmiers de valeur équivalente dans

un délai de dix semaines à compter de la date de début initialement prévue de l'emploi. Dans ce cas, l'obligation de paiement reste en vigueur.

2. L'agence de recrutement de personnel n'est pas partie au contrat de travail entre le Mandant et le Personnel infirmier respectif. Le Personnel infirmier n'est ni agent ni employé de l'agence de recrutement de personnel. La responsabilité de l'agence de recrutement de personnel pour les dommages-intérêts et autres obligations du Personnel infirmier découlant de son emploi et les manquements du Personnel infirmier envers le Mandant ou l'établissement sont donc exclues.
3. L'exclusion de responsabilité s'applique également dans les cas où le Personnel infirmier n'occupe pas son poste pour des raisons qui ne sont pas imputables à l'agence de recrutement de personnel. En particulier, il n'y a aucune responsabilité pour les retards dans la prise de poste résultant du délai plus long de délivrance des visas ou des permis de travail.
4. L'agence de recrutement de personnel vérifie l'identité, la licence professionnelle et les qualifications professionnelles du Personnel infirmier au mieux de ses connaissances et de sa croyance. Cependant, avant de commencer l'emploi avec le Personnel infirmier, le Mandant vérifiera également indépendamment l'identité, la licence professionnelle et les qualifications professionnelles du Personnel infirmier.

5. En cas de violation gravement négligente du devoir par l'agence de recrutement de personnel, ses représentants légaux ou agents, l'agence de recrutement de personnel ne sera responsable que conformément aux dispositions légales, à condition que cette responsabilité soit limitée aux dommages typiques et prévisibles.
6. En cas de dommages causés par une violation des obligations contractuelles essentielles (obligations cardinales) due à une négligence simple de la part de l'agence de recrutement de personnel, de ses représentants légaux ou agents, l'agence de recrutement de personnel ne sera pas responsable, sauf si la violation de l'obligation concerne une obligation contractuelle essentielle dont l'exécution permet la bonne exécution du contrat et sur laquelle le partenaire contractuel peut régulièrement compter et faire confiance. Dans ce cas, la responsabilité est limitée aux dommages typiques et prévisibles.
7. Le recruteur en personnel n'est pas responsable des dommages résultant des modifications des exigences légales ou réglementaires survenues après la conclusion du contrat.
8. La décharge de responsabilité s'applique également à toute prétention extra-contractuelle et à toute réclamation pour remboursement de frais.
9. En cas d'intention et de dommages résultant de la violation de la vie, du corps ou de la santé due à une violation intentionnelle ou négligente du devoir par l'agence de recrutement de personnel, ses représentants légaux ou agents, l'agence de recrutement de personnel sera responsable conformément aux dispositions légales. Cette réglementation prévaut sur les limitations de responsabilité mentionnées ci-dessus aux points 5 à 8.

## **§6 Paiement, Exigibilité, Compensation**

1. La rémunération est due intégralement à réception de la facture par le Mandant. Sans autres déclarations de l'agence de recrutement de personnel, le Mandant sera en défaut 30 jours après la date d'échéance si le paiement n'a pas été effectué.
2. Le Mandant ne peut compenser les créances de paiement de l'agence de recrutement de personnel qu'avec des créances non contestées et légalement établies. Les créances du Mandant découlant de la relation réciproque avec la créance de paiement respective de l'agence de recrutement de personnel, basées sur l'obligation de fournir un service exempt de défaut, sont exemptes de cette limitation de compensation.
3. Le droit à la rémunération se produit également si un contrat de travail ou toute autre convention concernant une relation d'emploi avec le candidat proposé n'est finalement pas conclu avec le Mandant mais avec une société affiliée (conformément à l'article 15 AktG) liée au Mandant.
4. L'agence de recrutement de personnel a également droit à la rémunération convenue si les documents et/ou informations fournis par l'agence de recrutement

de personnel au Mandant sont transmis ou rendus accessibles par le Mandant à des tiers, et qu'un tiers conclut ensuite un contrat de travail avec le candidat dans les 12 premiers mois suivant la fourniture des documents et/ou informations.

5. Si un candidat est initialement rejeté par le Mandant mais est néanmoins employé par le Mandant ou une société affiliée (conformément à l'article 15 AktG) dans les 12 premiers mois après l'entretien d'embauche, ou si un contrat de travail ou toute autre convention concernant une relation d'emploi avec une date de début ultérieure est conclu pendant cette période, l'agence de recrutement de personnel a droit à la totalité de la rémunération convenue, même si le Mandant ou le candidat n'a pas fait appel à d'autres services de l'agence de recrutement de personnel après l'entretien d'embauche.
6. Le droit à la rémunération se produit également dans chaque cas si le Mandant (ou un tiers dans les cas mentionnés ci-dessus) emploie le candidat non pas en tant que professionnel des soins infirmiers mais pour un poste différent.

## **§7 Principes de l'entreprise, contrôle, résiliation et droit de rétractation**

1. Medical Workforce Cherif GmbH s'engage à respecter une pratique de recrutement équitable, transparente et éthique conformément au label « Recrutement équitable des soins en Allemagne ».

2. Les pratiques de l'entreprise reposent notamment sur les six principes suivants :

- **Documentation écrite**

Tous les processus, accords et informations sont documentés et accessibles.

- **Gratuité pour les professionnels**

Aucun coût ne doit être supporté par les professionnels de santé.

- **Limitation des risques financiers**

Les risques financiers liés au recrutement ne sont pas transférés aux professionnels.

- **Transparence (structures, services et coûts)**

Toutes les informations sont communiquées de manière claire et complète.

- **Durabilité et participation**

L'intégration est conçue à long terme avec la participation active des professionnels.

- **Responsabilité globale de la chaîne de service**

L'entreprise assume la responsabilité de l'ensemble du processus, y compris ses partenaires.

3. L'entreprise s'appuie également sur les cadres internationaux suivants :

– Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de

l'homme  
– Normes fondamentales de l'OIT  
– Code de conduite de l'OMS

4. L'agence se réserve le droit de contrôler à tout moment le respect de ces principes.
5. En cas de violation répétée ou grave, le contrat peut être résilié avec un préavis de six mois.
6. Toute violation du principe « Employer Pays » entraîne un droit de résiliation extraordinaire conformément à l'article 314 du Code civil allemand.
7. Dans ces cas, un droit de rétractation conformément aux §§346 et suivants du Code civil allemand s'applique à l'agence, au client et également au professionnel de santé.

Vous trouverez la déclaration écrite en allemand à l'adresse suivante:

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_5fc5d45699d84eed8a3d4247ad6fb53b.pdf)

## **§8 Concept de gestion des réclamations pour Medical Workforce Cherif GmbH**

[https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774\\_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf](https://www.medicalworkforce.de/files/ugd/abe774_940ed1601b714fb7b90a9d792ca584b4.pdf)

## **§9 Droit applicable, lieu d'exécution et compétence juridictionnelle**

Les relations contractuelles de l'agence de recrutement de personnel sont soumises au droit allemand. Le tribunal compétent pour les accords avec les commerçants et les personnes morales de droit public est Dresde.

## §10 Dispositions finales

Si une disposition du présent contrat est ou devient invalide ou impraticable, cela n'affecte pas la validité du contrat dans son ensemble. Dans un tel cas, les parties s'engagent à remplacer la disposition invalide ou impraticable par une disposition valide et praticable qui correspond autant que possible à l'esprit et à l'objet de la disposition remplacée. Il en va de même pour toute lacune contractuelle éventuelle.