

Stand: 5. März 2024

Güte- und Prüfbestimmungen zum Gütesiegel

Faire Anwerbung Pflege Deutschland

3. Fassung

Verfasst vom
Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.
Michaelkirchstraße 17-18
10179 Berlin
Tel: +49 30 / 2218298-0 ·
Fax: +49 30 / 2218298-66
E-Mail: info@kda.de ·
Web: www.kda.de

Abkürzungsverzeichnis

AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DKF	Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen
ILO	<i>International Labor Organization</i> (Internationale Arbeitsorganisation)
IMK	betriebliches Integrationsmanagementkonzept
IOM	<i>International Organization for Migration</i> (Internationale Organisation für Migration)
KDA	Kuratorium Deutsche Altershilfe
OECD	<i>Organization for Economic Co-operation and Development</i> (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PSA	Personalserviceagentur
SAE	selbstanwerbende Einrichtung
SGB	Sozialgesetzbuch
WHO	<i>World Health Organization</i> (Weltgesundheitsorganisation)

1. Grundlage, Ziele und Geltungsbereich

Das [Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“](#) ist das Ergebnis der Umsetzung des [Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland](#). Es ist ein Gütesiegel des Bundesministeriums für Gesundheit, das vom [Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V. \(KDA\)](#) herausgegeben wird. Das Gütesiegel fördert eine faire und ethisch vertretbare Vermittlungs- und Anwerbepaxis bei der privatwirtschaftlichen Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten (im Folgenden: „Pflegefachperson“).

Durch das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) trägt Deutschland zugleich dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitspersonal Rechnung. Das Gütesiegel wird als RAL Gütezeichen verliehen.

Der vorliegende Anforderungskatalog umfasst die Güte- und Prüfbestimmungen. Dabei handelt es sich um konkrete und überprüfbare Vorgaben, die rekrutierende Unternehmen nachweisbar erfüllen müssen, um mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ausgezeichnet werden zu können. Das Gütesiegel ist freiwillig.

Einen Antrag auf das Gütesiegel können sowohl selbstorganisiert (also ohne Einbindung einer Agentur) anwerbende Einrichtungen (im Folgenden: „SAE“) nach dem Kapitel 4 SGB V, Kapitel 7 SGB XI (Pflege- und Gesundheitseinrichtungen) als auch private Personalserviceagenturen (im Folgenden: „PSA“) stellen, die im Auftrag der genannten Leistungserbringenden handeln.

Der Anforderungskatalog ist in drei Gütebereiche unterteilt. Diese erfassen Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland, die unternehmerische Sorgfalt der Akteur:innen und die Transparenz im Vermittlungs- und Anwerbeprozess.

In den Güte- und Prüfbestimmungen sind sechs Prinzipien leitend:

1. **Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit:** Verträge, Vermittlungsbedingungen, AGB, Anwerbebedingungen, konkrete Arbeitsplatzangebote sowie Informationen für Pflegefachpersonen müssen schriftlich festgehalten werden. Das ermöglicht nicht nur die objektive Überprüfbarkeit im Prüfprozess, sondern bietet allen Beteiligten eine verlässliche und nachvollziehbare Informationsgrundlage. Zudem müssen alle relevanten Unterlagen [adressatengerecht](#) und rechtzeitig Verfügung gestellt werden. Dabei müssen diese Unterlagen in einer Sprache vorliegen, die die Pflegefachperson versteht, sodass diese vom Inhalt Kenntnis nehmen konnte.
2. **Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen:** Durch die Verpflichtung zur Einhaltung des [Employer-Pays Prinzips](#) wird gewährleistet, dass Arbeitgebende für die erforderliche Sprachqualifizierung und Ausgleichsmaßnahme sowie die direkten Kosten der Anwerbung aufkommen. Für den Fall, dass ein Matching erst später stattfindet, muss die PSA in Vorleistung gehen. Dieses Prinzip verhindert, dass Pflegefachpersonen durch die Erwerbsmigration nach Deutschland in finanzielle Not und unter Druck geraten. Sollten der Pflegefachperson schon vor Beginn der Vermittlung Kosten für den Spracherwerb entstanden sein, so sind diese zurückzuerstatten. Das rekrutierende Unternehmen ist verpflichtet, entlang seiner Dienstleistungskette die Vorgaben aus dem Anforderungskatalog zum Gütesiegel weiterzureichen.
3. **Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen:** Das unternehmerische Risiko einer Auslandsanwerbung darf nur in begrenztem Maß auf die Pflegefachperson umgelegt werden. Klauseln, die von der Pflegefachperson Rückzahlungen verlangen, greifen nur, wenn der Vermittlungsprozess nicht wie geplant

abgeschlossen werden kann. Sie dürfen sich lediglich auf Kosten beziehen, die zum einen tatsächlich und zum anderen im Herkunftsland entstanden sind. Rückzahlungsklauseln müssen schriftlich festgehalten und vor Abschluss eines Vertrages bekannt gewesen sein. Die Pflegefachperson muss solchen Klauseln ausdrücklich zugestimmt haben.

4. **Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten:** Alle Beteiligten im Vermittlungsprozess müssen zu jedem Zeitpunkt der Anwerbung souveräne, mündige und vollinformierte Entscheidungen treffen können und als Partner:innen auf Augenhöhe verstanden werden. Das ist möglich, indem der voraussichtliche Ablauf des Vermittlungsprozesses und mögliche entstehende Kosten von Beginn an allen Beteiligten transparent dargelegt werden.
5. **Nachhaltigkeit und Partizipation:** Eine mangelnde Strukturierung und eine passive Haltung der Arbeitgebenden im Anwerbeprozess können dazu führen, dass neu angeworbene Pflegefachpersonen nur kurzfristig gehalten werden können. Dann sind die beteiligten Akteur:innen unzufrieden, Kündigung und Abwerbung können die Folge sein. Abhilfe schaffen kann ein betriebliches Integrationsmanagementkonzept des Arbeitgebenden, der dieses als Teil des Angebots für potenzielle neue Mitarbeitende schon im Ausland vorstellen kann. Zudem gelingt eine nachhaltige Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland in der Regel nur dann, wenn die gegenseitigen Erwartungen der Beteiligten untereinander, aber auch an den Pflegearbeitsmarkt in Deutschland im Allgemeinen frühzeitig geklärt wurden.
6. **Gesamtverantwortung:** Alle Beteiligten sollten sich schon vor der tatsächlichen Umsetzung einer Auslandsanwerbung bewusst sein, dass damit eine große Verantwortung verbunden ist. Wenn Kandidat:innen schon früh mit dem zukünftigen Arbeitgebenden zusammenkommen, kann das nicht nur das Bewusstsein für Zuständigkeiten, sondern auch das Bindungsgefühl – ohne Zuhilfenahme von vertraglichen Bindungsklauseln – stärken. Daher sollte der Prozess der Anwerbung ganzheitlich angegangen werden.

Unternehmen, denen für ihre Anwerbe- und Vermittlungspraxis das Gütezeichen verliehen wurde, sind verpflichtet, die damit verbundenen Anforderungen auch in Selbstüberwachung einzuhalten.

Die Nutzung des Gütesiegels ist auf 2 Jahre befristet.

Das Kuratorium Deutsche Altershilfe hat die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften e.V. als Erteilungsstelle beauftragt. Das Gütesiegel wird als RAL Gütezeichen verliehen.

Unternehmen, denen das Gütesiegel verliehen wurde, sind unter <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/guetezeichen-nutzende> öffentlich einsehbar gelistet.

2. Übersicht der Kriterien

Gütebereich I Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland	Gütebereich II Unternehmensverantwortlichkeit	Gütebereich III Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess
Kriterium 1.1 Weitergabe der Informationsbroschüre	Kriterium 2.1 Grundsatzerklärung	Kriterium 3.1 Vermittlungs- und Anwerbeprozess
<p>Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) verfasste Broschüre zur Verfügung.</p>	<p>Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.</p>	<p>Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.</p>
Kriterium 1.2 Inhalte der Informationsbroschüre	Kriterium 2.2 Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen	Kriterium 3.2 Matching
<p>Die Informationsbroschüre informiert die Pflegefachperson über relevante Aspekte der Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.</p>	<p>Das Unternehmen verfügt über Allgemeine Geschäftsbedingungen (bei PSA) beziehungsweise über Anwerbebedingungen (SAE).</p>	<p>Das Matching erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Pflegefachperson und des zukünftigen Arbeitgebenden.</p>
	Kriterium 2.3 Unternehmerische Sorgfaltspflichten	Kriterium 3.3 Kosten
	<p>Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.</p>	<p>Das Unternehmen legt entstehende Kosten transparent dar.</p>
		Kriterium 3.4 Bindung und Rückzahlung
		<p>Grundsätzlich gilt das Employer Pays Prinzip. Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in Verträgen mit Pflegefachpersonen sind nur unter Berücksichtigung der Leitprinzipien zum Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zulässig.</p>

3. Güte- und Prüfbestimmungen für Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Gütebereich I: Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland

Der Gütebereich I gewährleistet, dass die Pflegefachperson neutrale Informationen zur Erwerbsmigration in den deutschen Pflegearbeitsmarkt erhält. Er bezieht sich auf eine frühe Phase des Rekrutierungsprozesses und leistet einen Beitrag zu einem gelungenen Erwartungsmanagement.

Hierzu hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) eine Broschüre mit dem Titel „Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“ (im Folgenden: „Broschüre“) kostenlos herausgegeben. Sie ist online in verschiedenen Sprachen im Downloadbereich der Webseite www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de verfügbar. Die Broschüre informiert über relevante Aspekte der Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland und kommt vor Begründung eines Vertragsverhältnisses zwischen der Pflegefachperson und dem rekrutierenden Unternehmen zur Anwendung. Sie unterstützt die Pflegefachperson dabei, eigenständig vertieft zu recherchieren und bei Bedarf mit Anlauf- und Beratungsstellen in Kontakt zu treten.

Hat die anzuwerbende Pflegefachperson die Broschüre nachweislich und rechtzeitig vom rekrutierenden Unternehmen erhalten, ist der Gütebereich I erfüllt.

Kriterium 1.1: Weitergabe der Informationsbroschüre

Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) verfasste Broschüre zur Verfügung.

1.1.1

Das Unternehmen stellt die Broschüre

- als Download auf seiner Internetpräsenz
- in unveränderter Form,
- in aktueller Fassung,
- in deutscher sowie in den für die Rekrutierungsländer relevanten Sprachen

zur Verfügung.

1.1.2

Das Unternehmen stellt sicher, dass die anzuwerbende Pflegefachperson die Broschüre

- kostenlos
- [nachweislich](#) mindestens 7 Tage vor Abschluss des Vermittlungsvertrages

erhalten hat.

Kriterium 1.2: Inhalte der Informationsbroschüre

Die Informationsbroschüre informiert die Pflegefachperson über relevante Aspekte der Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.

Nr.	Indikator
1.2.1	<p>Sie informiert über das Thema „Berufsfeld“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- die Bedeutung von „geregelten Berufen“ in Pflegeberufen- Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Pflegeberufen- die aktuelle Arbeitsmarktsituation- Aufgaben und Arbeitsfelder von Pflegefachpersonen- das Vorhandensein und die Aufgaben von Berufs- und Fachverbänden
1.2.2	<p>Sie informiert über die Themen „Einwanderungsprozess und Integrationsförderung“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- die Möglichkeiten der Zuwanderung nach geltender Rechtslage- alle notwendigen bürokratischen Anforderungen und die damit in Verbindung stehenden Behörden- die Infrastruktur der öffentlich finanzierten Migrations- und Integrationsberatung- politische, soziale, religiöse und kulturelle Beteiligungsmöglichkeiten
1.2.3	<p>Sie informiert über das Thema „Anerkennungsprozess“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- das Anerkennungsverfahren mit klarem Hinweis auf die zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen entsprechend dem Pflegeberufegesetz- Informations- und Beratungsangebote der Bundesregierung, insbesondere über das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ (https://www.anerkennung-in-deutschland.de)
1.2.4	<p>Sie informiert über das Thema „Spracherwerb“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- die Einstufungen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)- das für die Berufsausübungserlaubnis erforderliche Sprachniveau und die ggf. zu absolvierende (Fach-)Sprachprüfung- Qualitätskriterien von Sprachschulkursen, die auf eine Prüfung, die den GER-Kriterien genügen, vorbereiten- Qualitätskennzeichnungen (Gütesiegel, Zertifikate, national wie international), die diese Sprachlernangebote auszeichnen- Förderungsmöglichkeiten zum Spracherwerb
1.2.5	<p>Sie informiert über das Thema „Erwerbstätigkeit“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- das Sozialversicherungsrecht in Deutschland; insbesondere über<ul style="list-style-type: none">o Rentenversicherung,

	<ul style="list-style-type: none">○ Krankenversicherung,○ Pflegeversicherung und○ Arbeitslosenversicherung- Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden in Deutschland, insbesondere über<ul style="list-style-type: none">○ Arbeitsverträge,○ Bindungsklauseln,○ Mitbestimmungsrechte,○ Kündigungsrechte,○ Urlaubsansprüche und○ Arbeitszeitregelungen
1.2.6	<p>Sie informiert über das Thema „neutrale Beratung und sonstige Unterstützung“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none">- aus öffentlichen Mitteln geförderte sowie gewerkschaftliche Beratungs- und Anlaufstellen, insbesondere zu den Themenbereichen<ul style="list-style-type: none">○ Migration und Integration○ Mobbing, sexuelle Gewalt, Diskriminierung○ Verbraucherschutz○ Arbeitsrecht

Gütebereich II: Unternehmensverantwortlichkeit

Der Gütebereich II gewährleistet, dass die Leitprinzipien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ im Rekrutierungsprozess verwirklicht werden. So wird festgelegt, dass das rekrutierende Unternehmen über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) beziehungsweise über Anwerbebedingungen, jedenfalls schriftlich vereinbarte Bedingungen verfügt. Ebenso gilt nach internationalem Standard das [Employer-Pays-Prinzip](#), wonach der Pflegefachperson keine Kosten entstehen dürfen, die unmittelbar und mittelbar mit der Vermittlung in Verbindung stehen. Diese Anforderung bezieht sich auf die gesamte [Dienstleistungskette](#).

In Anlehnung an die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) wird außerdem sichergestellt, dass sich das Unternehmen seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten bewusst ist. Es verfügt daher über eine Grundsatzerklärung, in der Selbstverpflichtungen zur Einhaltung internationaler Standards auf dem Gebiet des Menschenrechts- und Arbeitsschutzes enthalten sind. Zudem behält sich das Unternehmen durch seine AGB / Anwerbebedingungen gegenüber seinen Geschäftspartner:innen im In- und Ausland ein Prüfrecht sowie ein Kündigungsrecht vor, sollten diese die Vorgaben aus dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ nicht befolgen. Somit hat das Unternehmen eine Handhabe gegen missbräuchliche Praktiken im gesamten Rekrutierungsprozess.

Kriterium 2.1: Grundsatzerklärung

Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche [Grundsatzerklärung](#) zur verantwortlichen Unternehmensführung.

Nr.	Indikator
-----	-----------

2.1.1	Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend der sechs Leitprinzipien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, namentlich <ul style="list-style-type: none">- 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
-------	--

2.1.2	Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel . Es darf insbesondere nicht in Ländern rekrutiert werden, die auf der aktuell geltenden <i>WHO health workforce support and safeguards list</i> aufgeführt sind.
-------	--

2.1.3	Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere <ul style="list-style-type: none">- der ILO Kernarbeitsnormen,- der ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and
-------	--

	<p>definition of recruitment fees and related costs,</p> <ul style="list-style-type: none"> - der United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, - sowie internationaler UN-Menschenrechtsabkommen
2.1.4	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung dahingehend, dass von der Pflegefachperson</p> <ul style="list-style-type: none"> - weder direkt oder indirekt Vermittlungskosten - noch Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen zu erheben (Employer-Pays-Prinzip) sind. Dies gilt für die gesamte Dienstleistungskette.
2.1.5	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung,</p> <ul style="list-style-type: none"> - in den Vermittlungsverträgen mit den Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen unter Berücksichtigung der in Kriterium 3.4 genannten Ausnahmen zu verzichten - nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen
2.1.6	<p>Die Grundsatzerklärung wird öffentlich und adressatengerecht kommuniziert.</p>

Kriterium 2.2: Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen

Das Unternehmen verfügt über Allgemeine Geschäftsbedingungen (bei PSA) beziehungsweise über Anwerbebedingungen (bei SAE).

Nr.	Indikator	
2.2.1	Personalserviceagenturen (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE)
	<p>Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermittlungsverträge, - Qualifizierungsvereinbarungen <p>zwischen dem Unternehmen und</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Pflegefachperson, - einer Gesundheits-/ Pflegeeinrichtung, die als zukünftiger Arbeitgeber:in der Pflegefachperson in Frage kommt (im Folgenden: "Kund:in") sowie 	<p>Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermittlungsverträge, - Qualifizierungsvereinbarungen <p>zwischen dem Unternehmen und</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Pflegefachperson sowie

	<ul style="list-style-type: none"> - den Unterauftragnehmenden in der Dienstleistungskette entlang des Rekrutierungsprozesses (im Folgenden: "Geschäftspartner:in") <p>sind je AGB bzw. schriftliche vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - den Geschäftspartner:innen <p>sind je AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftliche vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.</p>
2.2.2	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. sonstigen vertraglichen Vereinbarungen mit der Pflegefachperson sind</p> <ul style="list-style-type: none"> - schriftlich verfasst - nachweislich zum Abschluss eines Vertragsverhältnisses - auf eine adressatengerechte Weise <p>zugegangen, sodass vom Inhalt Kenntnis genommen werden konnte. Sie werden nachweislich schriftlich von der Pflegefachperson akzeptiert.</p>	
2.2.3	<p>Die Selbstverpflichtungen aus der Grundsaterklärung gemäß Kriterium 2.1 sind Bestandteil der AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen.</p>	
2.2.4	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten unter Berücksichtigung der Dienstleistungskette (vgl. Indikator 2.3.1) und im Rahmen der Risikoanalyse Regelungen zum Verhältnis zu den Kund:innen und den Geschäftspartner:innen, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - einen allgemeinen sowie einen anlassbezogenen Prüfvorbehalt bezüglich der Einhaltung der Vorgaben aus den AGB und der Grundsaterklärung. - ein Kündigungsrecht bei wiederholter Nichteinhaltung der AGB und der Grundsaterklärung. 	
2.2.5	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten Regelungen zum Umgang mit Kündigung sowie Rücktritt einer der Vertragsparteien bei Verstößen gegen die Vorgaben aus Kriterium 3.4.</p>	
2.2.6	<p>Die PSA fordern die Arbeitgebenden in ihren AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen auf, Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung vorzuhalten.</p> <p>SAE verfügen über Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung.</p> <p>Die Maßnahmen und Instrumente müssen</p> <ul style="list-style-type: none"> - schriftlich vorliegen und - adressatengerecht aufbereitet sein. 	

2.2.7	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten einen Verweis auf die gesetzlichen Regelungen zum Anerkennungsverfahren in Deutschland, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - auf die grundsätzlich in Deutschland zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen entsprechend Pflegeberufegesetz - die grundsätzliche Wahlfreiheit der antragstellenden Person zwischen den Ausgleichsmaßnahmen
--------------	--

Kriterium 2.3: Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.

2.3.1	<p>Im Rahmen seines internen Qualitäts-/ Prozessmanagements analysiert und adressiert das Unternehmen potentielle und konkrete menschenrechtliche Risiken entlang seiner Dienstleistungskette.</p> <p>Es ist verpflichtet, die Anforderungen des Gütesiegels in seiner Dienstleistungskette an jedes Kettenglied im Sinne von Geschäftspartner:innen mittels vertraglicher Regelungen weiterzugeben bzw. weitergeben zu lassen.</p> <p>Das Unternehmen ist für sämtliche eigene Verstöße sowie für Verstöße von Dritten, die in seinem Auftrag, in seinem Namen, für ihn im Rahmen einer Beauftragung oder schlichtweg tatsächlich für ihn handeln gegen die Güte- und Prüfbestimmungen des Gütesiegels "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" verantwortlich.</p> <p>Bei Verstößen durch Geschäftspartner:innen des Unternehmens müssen der Pflegefachperson alle geleisteten Zahlungen, die unter das Employer Pays Prinzip fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden (Zahlungsverbot).</p>
2.3.2	<p>Das Unternehmen richtet ein internes Beschwerdeverfahren ein. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent. Es</p> <ul style="list-style-type: none"> - legt dar, wie mit Beschwerden umgegangen wird, - legt dar, wie ggf. Abhilfe geschaffen wird, - benennt Kontaktpersonen für die Adressat:innen und - legt einen zeitlichen Rahmen für das Verfahren fest. <p>Die Pflegefachperson wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Beschwerdeverfahren vorhanden ist. Die Regelungen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz gelten entsprechend.</p> <p>Der Bearbeitungszeitraum pro eingegangener Beschwerde beträgt maximal drei Wochen.</p>

Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess

Gütebereich III stellt die größtmögliche Transparenz im Vermittlungsprozess sicher. Es wird geregelt, welche Informationen öffentlich gemacht werden und Interessierten zur Verfügung gestellt werden müssen. Weiterhin wird festgelegt, welche Informationen zum individuellen Vermittlungsprozess gegeben sein müssen. Diese Informationen müssen sowohl der Pflegefachperson als auch dem späteren Arbeitgebenden bekannt sein, bevor für den konkreten Vermittlungsfall ein Vertragsverhältnis begründet wird.

Kriterium 3.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

Nr.	Indikator
-----	-----------

3.1.1	Das Unternehmen stellt öffentlich und adressatengerecht dar, wie der Rekrutierungs- und Anerkennungsprozess ablaufen soll und hebt dabei die wesentlichen Etappen hervor.
3.1.2	Das Unternehmen zeigt der Pflegefachperson (und ggf. ihrem zukünftigen Arbeitgebenden) <ul style="list-style-type: none">- vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages- adressatengerecht auf, wie der individuelle Rekrutierungsprozess abläuft und hebt dabei <ul style="list-style-type: none">- die wesentlichen Etappen,- die vom Unternehmen zu erbringenden Leistungen sowie- die zuständigen Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit beim rekrutierenden Unternehmen hervor.

Kriterium 3.2: Matching

Das Matching erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Pflegefachperson und des zukünftigen Arbeitgebenden.

Nr.	Indikator
-----	-----------

3.2.1	Der Pflegefachperson steht es frei, den angebotenen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
3.2.2	Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson alle relevanten Informationen zum Arbeitsplatzangebot <ul style="list-style-type: none">- adressatengerecht

	<ul style="list-style-type: none"> - nachweislich mindestens 7 Tage vor Abschluss des Arbeitsvertrages zur Verfügung. <p>Es informiert dabei über</p> <ul style="list-style-type: none"> - die erforderlichen Qualifikationen der Pflegefachperson <p>sowie über</p> <ul style="list-style-type: none"> - die bisherigen Erfahrungen des Arbeitgebenden mit internationaler Rekrutierung, insbesondere ob und wie viele Anwerbungen am vorgesehenen Unternehmensstandort bisher stattgefunden haben, - die Maßnahmen und Instrumente des Arbeitgebenden zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung und - über die zuständigen Ansprechpersonen beim Arbeitgebenden sowohl vor Einreise nach Deutschland als auch vor Ort
<p>3.2.3</p>	<p>Darüber hinaus informiert das Unternehmen gemäß § 299 SGB III vor Abschluss des Arbeitsvertrages in schriftlicher Form und auf seine Kosten die Pflegefachperson adressatengerecht über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers, - den vorgesehenen Zeitpunkt des Beginns und die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses, - den Arbeitsort oder, falls die Pflegefachperson nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, - die zu leistende Tätigkeit, - die vertragliche Arbeitszeit, - das vertragliche Arbeitsentgelt, einschließlich vorgesehener Abzüge, - die Dauer des vertraglichen Erholungsurlaubs, - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, - einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und - die Möglichkeit, die Beratungsdienste der Sozialpartner und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen; hierbei sind mindestens beispielhaft die Beratungsstellen nach § 31 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu nennen und die jeweils aktuellen Kontaktdaten der erwähnten Beratungsdienste anzugeben.
<p>3.2.4</p>	<p>Das Unternehmen stellt sicher, dass die Pflegefachperson und der zukünftige Arbeitgebende für ein gegenseitiges Kennenlernen</p> <ul style="list-style-type: none"> - vor Abschluss eines Arbeitsvertrages

- virtuell oder in Präsenz miteinander in den Austausch treten.

Kriterium 3.3: Kosten

Das Unternehmen legt entstehende Kosten transparent dar.

Nr.	Indikator
-----	-----------

3.3.1	Das Unternehmen erläutert der Pflegefachperson, dass ihr gemäß des geltenden Employer-Pays-Prinzips im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.
-------	--

3.3.2	<p>Sofern das Unternehmen ein Sprachniveau zur Voraussetzung für die Aufnahme der Pflegefachperson in das Vermittlungsprogramm macht, kann die Pflegefachperson tatsächlich entstandene Kosten für den Spracherwerb bei dem rekrutierenden Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des deutschen Arbeitsvertrages an bis zu einem Jahr rückwirkend - gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises <p>geltend machen.</p> <p>Die Erstattung erfolgt spätestens bei Antritt des Arbeitsverhältnisses in Deutschland.</p>
-------	--

3.3.3	<p>Das Unternehmen stellt gegenüber der Pflegefachperson transparent dar, welche Leistungen Bestandteil des Vermittlungsprozesses sind.</p> <p>Sie werden vor Vertragsschluss adressatengerecht kommuniziert.</p> <p>Der Pflegefachperson steht es frei, zusätzliche Leistungen abzulehnen, wenn sie nicht unmittelbar zum Vermittlungsprozess gehören.</p> <p>Findet nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme(n) keine Vermittlung der Pflegefachperson an einen Arbeitgebenden in Deutschland statt, so gehen die entstandenen Kosten nicht zu Lasten der Pflegefachperson.</p>
-------	---

3.3.4	<p>Das Unternehmen darf von den Pflegefachpersonen keine vorbeugenden Zahlungen wie Hinterlegungen oder Kautionen und auch keine nachträglichen Zahlungen wie Vertragsstrafen verlangen.</p> <p>Das Unternehmen muss dieses Zahlungsverbot in seiner Dienstleistungskette weitergeben.</p>
-------	--

Kriterium 3.4: Employer Pays Prinzip und Bindungs- und Rückzahlungsklauseln

Grundsätzlich gilt das [Employer Pays Prinzip](#). Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in

Vermittlungsverträgen mit Pflegefachpersonen sind nur unter Berücksichtigung der Leitprinzipien zum Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zulässig.

Nr. Indikator

3.4.1 Es gilt das [Employer Pays Prinzip](#).

Der Pflegefachperson dürfen [keine Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen](#) entstehen.

Der Arbeitgebende hat gemäß dem Bestellerprinzip für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen.

3.4.2 Bindungs- und Rückzahlungsklauseln sind vollständig, klar und transparent in den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen darzustellen.

Die einzelnen Kostenpunkte für die Rückzahlung sind vor Vertragsschluss anzugeben.

Die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme ist dabei anzugeben und in hervorgehobener Form darzustellen (z.B. Fettdruck).

Die Pflegefachperson hat den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich zugestimmt.

3.4.3 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.

Der Pflegefachperson ist ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einzuräumen.

In folgenden Ausstiegsfällen darf eine Rückzahlung unabhängig vom Verschulden der Pflegefachperson **nicht** verlangt werden:

- während der ersten 50 Unterrichtseinheiten,
- wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss
- im Falle einer Schwangerschaft
- bei [höherer Gewalt](#)
- bei Verlust eines nahen [Familienmitgliedes](#)
- bei nachweislichem Verstoß des Unternehmens gegen die Kriterien aus dem Anforderungskatalog zum Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“

In die Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für

- die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland,
- die Sprachprüfung im Herkunftsland,
- ggf. an die Pflegefachperson geleistete Zahlungen zur Sicherung des

Lebensunterhalts während des Spracherwerbs im Herkunftsland und

- die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie die Gleichwertigkeitsfeststellung

aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind.

4. Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Abhilfe	Beseitigung einer Belastung, Beitrag zu einer Besserung, Abschaffung eines Missstandes.
adressatengerecht	Schriftlich und in einer Sprache, die die Pflegefachperson gut beherrscht (Erstsprache, offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes)
Anwerbebedingungen	Schriftlich festgelegte Bedingungen, die - analog zu AGB bei PSA - für eine Vielzahl von Verträgen gelten und faire und transparente Bedingungen bei der Rekrutierung von ausländischen Pflegefachpersonen durch selbstanwerbende Gesundheits-/ Pflegeeinrichtungen (SAE) sicherstellen sollen
Berufsausübungserlaubnis	<p>Die Berufsausübungserlaubnis umfasst die rechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung. Bei Drittstaatsangehörigen, die in reglementierten Berufen arbeiten möchten, muss eine Berufsausübungserlaubnis vorliegen, bevor eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung erteilt werden kann.</p> <p>Quelle: Ausländische Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen (make-it-in-germany.com)</p>
Dienstleistungskette	<p>Die Regelungen des Gütesiegels beziehen sich auf die gesamte Dienstleistungskette. Das bedeutet, dass der Gütesiegelbenutzer die Regelungen und Vorgaben, die sich aus den Güte- und Prüfbestimmungen ergeben, an sämtliche Geschäftspartner:innen weitergeben muss. Dies gilt insbesondere für das Employer Pays Prinzip.</p> <p>Bei Verstößen durch Geschäftspartner:innen des Unternehmens müssen der Pflegefachperson alle geleisteten Zahlungen, die unter das Employer Pays Prinzip fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden.</p> <p>Der Verstoß muss dem Gütesiegel nutzenden Unternehmen zuzurechnen sein. Verstöße sind dem Unternehmen zuzurechnen, wenn es nicht alles Zumutbare unternommen hat, um von derartigen Verstößen Kenntnis zu erhalten und trotz Kenntnis selbst untätig geblieben ist.</p> <p>Innerhalb der Dienstleistungskette dürfen folgende Handlungen nicht ausgeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">- Einziehen von Pässen

	<ul style="list-style-type: none"> - Ausüben von Zwang jeglicher Art - Vorspiegeln falscher Tatsachen - Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen oder ihren Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder ähnliches (Zahlungsverbot) <p>Dem Gütesiegelbenutzer selbst kann bei einem (wiederholtem) Verstoß gegen diese Handlungsverbote das Gütesiegel unmittelbar entzogen werden, wenn ihm der Verstoß zuzurechnen ist (vgl. 6.4 Ahndung von Verstößen).</p>
Employer Pays Prinzip	<p>Vermittlungsgebühren oder damit zusammenhängende Kosten dürfen nicht durch einen Arbeitgebenden, PSA oder anderen Dritten, die entsprechende Dienstleistungen anbieten, [hier: von keinem in der gesamten Dienstleistungskette befindlichen Glied] von den Pflegefachpersonen erhoben werden.</p> <p>Kosten oder mit der Rekrutierung zusammenhängende Kosten dürfen weder direkt noch indirekt, beispielsweise durch Abzüge von Löhnen und Leistungen, erhoben werden.</p> <p><i>Recruitment fees or related costs should not be collected from workers by an employer, their subsidiaries, labour recruiters or other third parties providing related services.</i></p> <p><i>Fees or related costs should not be collected directly or indirectly, such as through deductions from wages and benefits.”</i></p> <p>Quelle: Guidance Note - Recruitment Fees and Related Costs IOM Publications Platform</p>
Familienmitglied, nahes	<p>Verwandte*r 1. Grades (Gerade- und Seitenlinie) sowie 2. Grades in Seitenlinie (vgl. § 1589 BGB)</p> <p>= Vater, Mutter, eigene Kinder, Geschwister</p>
Grundsaterklärung	<p>Ein öffentliches Bekenntnis eines Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte sowie zu den leitenden Prinzipien des Gütesiegels "Faire Anwerbung Pflege Deutschland". Es besteht mindestens aus den in Kriterium 2.1 genannten Selbstverpflichtungen.</p> <p>Hinweise zur Erstellung einer Grundsaterklärung: PH_10_Grundsaterklaerung.pdf (wirtschaft-entwicklung.de)</p>
höhere Gewalt	<p>Ein unvorhersehbares und durch äußere Umstände verursachtes Ereignis, das selbst durch äußerste Sorgfalt nicht hätte verhindert werden können wie Krieg/ Unruhen, Naturkatastrophe und Extremwetterereignisse, Pandemie, Streik, Terrorismus.</p>
ILO General principles and	<p>Diese Grundsätze und Leitlinien [der ILO] gelten für die Anwerbung</p>

<p>operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</p>	<p>aller Arbeitnehmenden, einschließlich Wanderarbeitnehmenden, ob direkt durch Arbeitgebende oder über Vermittelnde. Sie gelten für die Anwerbung innerhalb oder über die nationalen Grenzen sowie für die Anwerbung durch Zeitarbeitsfirmen und decken alle Wirtschaftszweige ab.</p> <p>Quelle: <u>Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (ilo.org)</u></p>
<p>ILO Kernarbeitsnormen</p>	<p>Die ILO Kernarbeitsnormen basieren auf den fünf Grundprinzipien der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen - Beseitigung der Zwangsarbeit - Abschaffung der Kinderarbeit - Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit <p>In insgesamt zehn Übereinkommen haben diese Grundprinzipien Ausdruck gefunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. 29 (1930) Zwangs- und Pflichtarbeit - No. 87 (1948) Vereinigungsfreiheit und Schutz der Vereinigungsrechte - No. 98 (1949) Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen - No. 100 (1951) Gleichheit des Entgelts - No. 105 (1957) Abschaffung der Zwangsarbeit - No. 111 (1958) Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf - No. 138 (1973) Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung - No. 182 (1999) Schlimmste Formen der Kinderarbeit
<p>Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen</p>	<p>Kosten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - während des Vermittlungsprozesses aufkommen, - entstehen, um den Zugang zur Arbeitsstelle sicherzustellen und - im Rahmen der Vermittlung entstehen, welche durch den Arbeitgebenden, die PSA bzw einen Dritten, der/die im Auftrag des Arbeitgebenden handelt, initiiert wurde

	<p>Kosten, die im Herkunftsland</p> <ul style="list-style-type: none"> - für den Spracherwerb sowie - für Verwaltungsgebühren der Bundesrepublik Deutschland <p>entstehen, können unter bestimmten Umständen anteilig zurückgefordert werden (vgl. 3.4.2 und 3.4.3)</p>
nachweislich	<p>Das Unternehmen muss belegen ob und wie es das Dokument zur Verfügung gestellt hat und wie es der Pflegefachperson zugegangen ist. Als Nachweise geeignet sind etwa Sendungs- und Empfangsbestätigungen, Emails, Belege, Fotos/Kopien/Scans sowie Screenshots aus Personalverwaltungsprogrammen.</p>
Pflegefachperson	<p>Person, die aus dem Ausland angeworben werden soll, und über eine pflegerische Qualifikation nach dem Recht des Herkunftslandes verfügt</p>
Qualifizierungsvereinbarung	<p>Vereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 16d AufenthG haben das Ziel, die Gleichwertigkeit festzustellen oder die Berufsausübungserlaubnis zu erteilen. Sie umfassen sowohl fachtheoretische, praktische oder auch (fach-)sprachliche Aspekte, die dem Ausgleich wesentlicher Unterschiede und / oder dem Erwerb der für den Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse dienen: Anpassungsqualifizierungen und Ausgleichsmaßnahmen (Praktika im Betrieb, theoretische Lehrgänge, Mischformen) sowie Vorbereitungskurse auf Prüfungen und Sprachkurse.</p>
Risiko	<p>Potenzielle negative Auswirkungen bzw. mögliche Schäden oder Missstände für Menschen (Einzelpersonen, Organisationen, Bevölkerungsgruppen) oder die Umwelt, die sich bisher noch nicht materialisiert haben, aber in Zukunft geschehen können.</p>
Risikoanalyse	<p>„Die Risikoanalyse ist ein anfänglicher Prozess zur Bestimmung allgemeiner Bereiche mit erheblichen Risiken in allen eigenen Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens (z.B. Aktivitäten und Produktlinien) sowie in seinen Geschäftsbeziehungen (einschließlich aller Stufen der Liefer- oder Wertschöpfungskette [hier: Dienstleistungskette]).“</p> <p>OECD (2018), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln</p> <p>„Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird. [...]“</p>

	Prinzip Nr. 17 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
Selbstverpflichtung	Hierbei handelt es sich einseitige Erklärung des Unternehmens, durch die es sich verpflichtet, bestimmte Regeln einzuhalten.
Sprache	offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes; eine Sprache, die die Pflegefachperson beherrscht (Erstsprache, ILO/IOM: <i>the language of the worker or in a language the worker can understand</i>
[Kosten für den] Spracherwerb	Kosten für den Sprachkurs sowie Gebühren für die Sprachprüfung
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Um die Unternehmensverantwortung zu unterstreichen und menschenrechtliche Schutzlücken im Zusammenhang mit globalen Wirtschaftsaktivitäten zu schließen, hat der UN-Menschenrechtsrat 2011 die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Darin wird unter anderem geregelt, dass Unternehmen Verfahren zur Gewährleistung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht einrichten sollen, um negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte zu vermeiden, zu verringern oder auszugleichen. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte BMZ
WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel	Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation zur internationalen Anwerbung von Gesundheitsfachpersonal
Zahlungsverbot	Das Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen oder ihren Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder ähnliches
Zusätzliche Leistungen	Leistungen die weder für die Teilnahme am Sprachkurs, noch zum Erhalt der Berufsausübungserlaubnis und der damit einhergehenden Anerkennung als qualifizierte Pflegefachperson in Deutschland zwingend erforderlich sind („Add-ons“). Vgl. zur Abgrenzung Begriffsbestimmung „ Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen “.

5. Prüfung und Überwachung

5.1 Allgemeines

Die Prüfungs- und Überwachungsverfahren gliedern sich in:

- Erstprüfung
- Eigenüberwachung
- Fremdüberwachung
- ggf. Wiederholungsprüfung

5.2 Erstprüfung

Das Bestehen der Erstprüfung ist die Voraussetzung für die Erteilung und Führung des Gütesiegels. Im Rahmen der Erstprüfung ist zu prüfen, ob die Leistungen des Antragstellers die in den Güte- und Prüfbestimmungen ab Antragsstellung niedergelegten Anforderungen lückenlos erfüllen.

Der Antragsteller ist verpflichtet, die für die Einleitung und Durchführung benötigten Unterlagen vollständig einzureichen, die den vom Herausgeber bzw. einer Erteilungsstelle beauftragten Fremdprüfer in die Lage versetzen, das Güteniveau des Antragstellers zu überprüfen. Die Erstprüfung wird vom Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle veranlasst, wobei mit der Durchführung der Prüfung ein vom Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle beauftragter Fremdprüfer betraut wird.

Die Erstprüfung dient darüber hinaus der Feststellung, ob die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen gegeben sind. Der Antragsteller ist verpflichtet, die vorliegenden Aufzeichnungen, wie z. B. Dokumente über Nachweise durchgeführter Eigenüberwachung bei der Erstprüfung, dem Fremdprüfer auf Verlangen zur Einsichtnahme vorzulegen.

Bei der Überprüfung der Erteilungsvoraussetzungen werden angeworbene bzw. an der Anwerbung interessierte Pflegefachpersonen persönlich befragt. Dabei werden bis zu 10 % der angeworbenen / an der Anwerbung interessierten Pflegefachpersonen per Zufallsstichprobe ausgewählt. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht. Von der Erstprüfung wird vom Fremdprüfer ein Prüfbericht erstellt. Der Antragsteller sowie der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle erhalten jeweils eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

5.3 Eigenüberwachung

Jeder Gütesiegelbenutzer hat die fortlaufende Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen sicherzustellen. Insbesondere wenn temporäre Abweichungen der Güte- und Prüfbestimmungen geschehen, muss dies sorgfältig aufgezeichnet (Dokumentation) und umgehend Maßnahmen zur Behebung eingeleitet werden. Diese Unterlagen sind in geeigneter Form fünf Jahre aufzubewahren und bei der Fremdüberwachung vorzulegen.

5.4 Fremdüberwachung

Die Fremdüberwachung dient der Feststellung, ob die Güte- und Prüfbestimmungen sowie die für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen festgelegten Anforderungen vom Gütesiegelbenutzer noch erfüllt werden. Die Fremdüberwachung findet mindestens alle zwei Jahre statt.

Die Fremdüberwachung ist auf der Grundlage der Güte- und Prüfbestimmungen von einer durch den Herausgeber bzw. der Erteilungsstelle beauftragten Fremdprüfperson regelmäßig für die Dienstleistung des Gütesiegelbenutzers durchzuführen. Der Gütezeichenbenutzer ist verpflichtet, dazu der Fremdprüfperson der Erteilungsstelle die laufenden Aufzeichnungen der Eigenüberwachung zur Verfügung zu stellen.

Die beauftragte Fremdprüfperson hat sich durch die Vorlage eines vom Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle ausgestellten schriftlichen Auftrages zu legitimieren. Durch die Pflicht der Legitimation darf der Prüfungsablauf nicht verzögert werden.

Im Rahmen der Fremdüberwachung hat die Fremdprüfperson die Handhabung der innerbetrieblichen Eigenüberwachung zu überprüfen und die Ergebnisse auf Vollständigkeit, Schlüssigkeit und Zielführung zu bewerten. Bei der Überprüfung der Erteilungsvoraussetzungen werden angeworbene bzw. an der Anwerbung interessierten Pflegefachpersonen persönlich befragt. Dabei werden bis zu 10 % der angeworbenen / an der Anwerbung interessierten Pflegefachpersonen per Zufallsstichprobe ausgewählt. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht.

5.5 Wiederholungsprüfung

Werden im Rahmen der Erst- oder Fremdüberwachung von der beauftragten Fremdprüfperson Mängel in der Gütesicherung gemäß der Güte- und Prüfbestimmungen beim Gütesiegelbenutzer festgestellt, so hat die Fremdprüfperson diese, unbenommen der Ausfertigung eines entsprechenden Prüfberichtes, umgehend dem Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle zu melden.

Hierauf kann der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle eine Wiederholungsprüfung anordnen, wobei Zeitpunkt, Inhalt und Umfang dieser Prüfung festgelegt werden.

Wird auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, so können vom Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle weitere Maßnahmen gemäß [6.4 der Durchführungsbestimmungen](#) ergriffen werden.

5.6 Prüfkosten

Die Kosten jeder durchgeführten Überwachung oder abgeschlossenen Prüfung sind vom Antragsteller bzw. Gütesiegelbenutzer zu tragen. Alles weitere regelt eine Lizenzvereinbarung zwischen Erteilungsstelle und Gütesiegel-Benutzer.

5.7 Prüf- und Überwachungsberichte

Über jede von der beauftragten Fremdprüfperson durchgeführte Prüfung oder Überwachung ist ein Prüf- bzw. Überwachungsbericht anzufertigen. Der Antragsteller bzw. Gütesiegelbenutzer und der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle erhalten eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

5.8 Kennzeichnung

Leistungen, die gemäß den Güte- und Prüfbestimmungen erbracht worden sind und für die das Gütesiegel verliehen worden ist, können mit dem nachfolgend abgebildeten Gütesiegel gekennzeichnet werden:



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Für die Verleihung und Führung des Gütesiegels gelten ausschließlich diese hier aufgeführten Durchführungsbestimmungen.

6. Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des Gütesiegels Faire Anwerbung Pflege Deutschland

6.1 Grundlage

Die Gütegrundlage für das Gütesiegel besteht aus den im Anforderungskatalog aufgeführten Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. Die Güte- und Prüfbestimmungen setzen, die vom Herausgeber der Grundmarke des Gütesiegels entwickelten und mit dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmten Inhalte um.

6.2 Erteilung

Der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle erteilt an selbstorganisiert international anwerbende Leistungserbringer nach dem vierten Kapitel des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und nach dem Siebten Kapitel des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie an private Personalserviceagenturen auf Grundlage der Güte- und Prüfbestimmungen auf Antrag das befristete Recht, das Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland zu führen. Der aktuelle Stand zur Erteilungsstelle und zur Gütesiegelüberwachung sind der Website des KDA/DKF zu entnehmen.

Der Antrag ist schriftlich an den Herausgeber bzw. eine vom ihm beauftragte Erteilungsstelle zu stellen. Dem Antrag ist ein rechtsverbindlich unterzeichneter Verpflichtungsschein (Muster 1) beizufügen.

Der Antrag wird vom Herausgeber bzw. der von ihm beauftragten Erteilungsstelle geprüft. Der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle kann geschulte Sachverständige (nachfolgend „Fremdprüfperson(en)“ genannt) mit diesen Aufgaben betrauen. Die mit der Prüfung betraute Fremdprüfperson hat sich vor Beginn seiner Prüfaufgaben zu legitimieren. Die Leistungen (Verfahrensweisen und Vereinbarungen) des Unternehmens gemäß der im Anforderungskatalog aufgeführten Güte- und Prüfbestimmungen werden unangemeldet geprüft. Die Fremdprüfperson kann den Betrieb des Unternehmens besichtigen, die Verfahrensweisen und Vereinbarungen des Antragstellers auf Übereinstimmung mit den Güte- und Prüfbestimmungen überprüfen sowie die in der Gütegrundlage erwähnten Unterlagen anfordern und einsehen. Über das Prüfergebnis stellt er ein Zeugnis aus, das er dem Antragsteller zustellt. Die Prüfkosten trägt das Unternehmen.

Fällt die Prüfung positiv aus, erteilt der Herausgeber bzw. eine vom ihm beauftragte Erteilungsstelle dem Unternehmen das befristete Recht zur Führung des Gütesiegels. Die Erteilung wird beurkundet (Muster 2). Fällt die Prüfung negativ aus, stellt der Herausgeber bzw. die von ihm beauftragte Erteilungsstelle den Antrag zurück. Die Zurückstellung muss schriftlich begründet werden.

6.3 Benutzung

Gütesiegelbenutzer dürfen das Gütesiegel nur benutzen, wenn ihre Leistungen den Güte- und Prüfbestimmungen entsprechen. Die Nutzung des Gütesiegels ist auf zwei Jahre befristet. Eine erneute Erteilung findet nur auf Antrag des Gütesiegelbenutzers statt.

Die Gütesiegelbenutzer sind nicht berechtigt, Kennzeichnungsmittel des Gütesiegels (Metallprägung, Prägestempel, Druckstoffe, Plomben, Siegelmarken, Gummistempel u. ä.) herstellen zu lassen. Der Herausgeber oder eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle ist berechtigt, diese an die Gütesiegelbenutzer auszugeben oder ausgeben zu lassen und die Verwendungsart näher festzulegen.

Der Herausgeber kann für den Gebrauch des Gütesiegels in der Werbung und in der Gemeinschaftswerbung besondere Vorschriften erlassen, um die Lauterkeit des Wettbewerbs zu wahren und Siegelmissbrauch zu verhüten. Die Einzelwerbung darf dadurch nicht behindert werden. Für sie gilt die gleiche Maxime der Lauterkeit des Wettbewerbs.

Ist das Gütesiegelbenutzungsrecht rechtskräftig entzogen worden, sind die Erteilungsurkunde und alle Kennzeichnungsmittel des Gütesiegels zurückzugeben; ein Anspruch auf Rückerstattung der Prüfkosten besteht nicht. Das gleiche gilt, wenn das Recht, das Gütesiegel zu benutzen, auf andere Weise erloschen ist.

Jeder Gütesiegelbenutzer hat selbst dafür vorzusorgen, dass er die Güte- und Prüfbestimmungen einhält. Ihm wird eine laufende Qualitätskontrolle zur Pflicht gemacht. Er hat die betrieblichen Eigenprüfungen sorgfältig aufzuzeichnen. Der Herausgeber oder dessen Beauftragte können jederzeit die Aufzeichnungen einsehen. Der Gütesiegelbenutzer unterwirft seine gütegesicherten Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) den Überwachungsprüfungen durch den Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle oder der Fremdprüfperson in Umfang und Häufigkeit entsprechend der Güte- und Prüfbestimmungen. Er trägt die Prüfkosten.

Die Fremdprüfperson kann jederzeit im Betrieb des Gütesiegelbenutzers gütegesicherte Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) überprüfen und einsehen. Sie kann das Unternehmen während der Betriebsstunden jederzeit besichtigen.

Fällt eine Prüfung (Erst- und Fremdüberwachung) negativ aus oder wird eine gütegesicherte Leistung (Vereinbarung oder Verfahrensweise) anlassbezogen beanstandet, kann der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle die Prüfung wiederholen lassen. Werden Leistungen (Vereinbarungen oder Verfahrensweisen) unberechtigt beanstandet, trägt der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle die Prüfungskosten. Werden sie zu Recht beanstandet, trägt sie der betroffene Gütesiegelbenutzer bzw. Antragsteller.

Über jedes Prüfergebnis ist ein Zeugnis vom Fremdprüfer auszustellen. Der Herausgeber bzw. eine von ihm beauftragte Erteilungsstelle und der Gütesiegelbenutzer erhalten davon je eine Ausfertigung.

6.4 Ahndung von Verstößen

Werden vom Herausgeber bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle Verstöße gegen die Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland festgestellt, können Ahndungsmaßnahmen verhängt werden. Diese sind je nach Schwere des Verstoßes:

- Zusätzliche Auflagen im Rahmen der Eigenüberwachung,
- Vermehrung der Fremdüberwachung (kostenpflichtig),
- Verwarnung,
- Vertragsstrafe bis zur Höhe von € 10.000,-,
- befristeter oder dauernder Entzug des Gütesiegelbenutzungsrechts.

Gütesiegelbenutzer, die gegen Abschnitt 3 oder 4 verstoßen, können verwarnt werden.

Statt einer Verwarnung kann eine Vertragsstrafe bis zu € 10.000,- für jeden Einzelfall verhängt werden. Die Vertragsstrafe ist binnen 14 Tagen nach Zustellung des Beschlusses des Herausgebers bzw. der von ihm beauftragten Erteilungsstelle zu zahlen.

Die unter Abschnitt 5.1 genannten Maßnahmen können miteinander verbunden werden.

Gütesiegelbenutzer, die wiederholt oder schwerwiegend gegen Abschnitt 3 oder 4 verstoßen, wird das Recht zur Führung des Gütesiegels befristet oder dauernd entzogen. Das gleiche gilt für Gütesiegelbenutzer, die Prüfungen verzögern oder verhindern.

Vor allen Ahndungsmaßnahmen ist der Betroffene zu hören.

Die Ahndungsmaßnahmen werden nach Ablauf der in Abschnitt 6.5 vorgesehenen Beschwerdemöglichkeit wirksam.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann der Herausgeber bzw. die von ihm beauftragte Erteilungsstelle das Gütesiegels mit sofortiger Wirkung vorläufig entziehen. Dies ist innerhalb von 14 Tagen vom Herausgeber bzw. der von ihm beauftragten der Erteilungsstelle zu bestätigen.

6.5 Beschwerde

Gütesiegelbenutzer können gegen Ahndungsbeschlüsse binnen vier Wochen nach Zustellung beim Herausgeber bzw. einer vom ihm beauftragten Erteilungsstelle Beschwerde einlegen.

Verwirft der Herausgeber bzw. eine vom ihm beauftragte Erteilungsstelle die Beschwerde, so kann der Beschwerdeführer binnen vier Wochen nach Zustellung den Rechtsweg beschreiten.

6.6 Wiedererteilung

Ist das Gütesiegelbenutzungsrecht entzogen worden, kann es frühestens nach drei Monaten wieder erteilt werden. Das Verfahren bestimmt sich nach Abschnitt 2. Der Herausgeber bzw. eine vom ihm beauftragte Erteilungsstelle kann jedoch zusätzlich Bedingungen gemäß Abschnitt 5 auferlegen.

6.7 Änderungen

Diese Durchführungsbestimmungen nebst Mustern (Verpflichtungsschein, Erteilungsurkunde) sind Fachkreisen zur Stellungnahme vorgelegt worden und wurden dem Bundesministerium für Gesundheit zur Zustimmung vorgelegt. Änderungen, auch redaktioneller Art, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit. Sie treten in einer angemessenen Frist, nachdem sie vom Herausgeber bekannt gemacht worden sind, in Kraft.