

Stand: 13.07.2026

Güte- und Prüfbestimmungen zum Gütesiegel
Faire Anwerbung Pflege Deutschland
4. Fassung

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



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

1. Inhalt

Vorbemerkungen zu den Änderungen der Güte- und Prüfbestimmungen <i>Faire Anwerbung Pflege Deutschland</i>	4
2. Abkürzungsverzeichnis	8
3. Präambel.....	1
4. Grundlage, Ziele und Geltungsbereich	2
5. Übersicht über formale Grundanforderungen, allgemeine und besondere Güte- und Prüfbestimmungen.....	5
6. Allgemeine Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten.....	10
Gütebereich I: Unternehmensverantwortlichkeit	10
Kriterium 1.1: Grundsatzerklärung.....	10
Kriterium 1.2: Allgemeine Geschäftsbedingungen/ Anwerbebedingungen	11
Kriterium 1.3: Unternehmerische Sorgfaltspflichten	13
Gütebereich II: Employer-Pays-Prinzip	14
Kriterium 2.1: Zusatzregelungen zum Employer-Pays-Prinzip.....	14
7. Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten.....	16
Gütebereich III.a: Transparenz im Vermittlungsprozess von Pflegefachpersonen	16
Kriterium 3.1a: Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland.....	16
Kriterium 3.2a: Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess.....	16
Kriterium 3.3a: Informationen zum Matching.....	17
Kriterium 3.4a: Informationen zu Kosten.....	19
8. Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten.....	19
Gütebereich III.b: Transparenz im Vermittlungsprozess von Ausbildungssuchenden	19
Kriterium 3.1b: Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland.....	19
Kriterium 3.2b: Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess.....	20
Kriterium 3.3b: Informationen zum Matching.....	21
Kriterium 3.4b: Informationen zu Kosten	23
9. Begriffsbestimmungen.....	24
10. Prüfung und Überwachung.....	32
10.1 Allgemeines	32
10.2 Erstprüfung.....	32
10.3 Eigenüberwachung.....	32
10.4 Fremdüberwachung	33
10.5 Wiederholungsprüfung.....	33
10.6 Prüfkosten	33
10.7 Prüf- und Überwachungsberichte	33
10.8 Kennzeichnung.....	34

11. Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des Gütesiegels Faire Anwerbung Pflege Deutschland.....	35
11.1 Grundlage.....	35
11.2 Erteilung.....	35
11.3 Benutzung.....	36
11.4 Ahndung von Verstößen.....	37
11.5 Beschwerde	37
11.6 Wiedererteilung.....	37
11.7 Änderungen.....	38

Vorbemerkungen zu den Änderungen der Güte- und Prüfbestimmungen *Faire Anwerbung Pflege Deutschland*

Die Güte- und Prüfbestimmungen des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ befinden sich aktuell in ihrer dritten Weiterentwicklung. Neu ist dabei die gesetzlich beschlossene Ausweitung des Geltungsbereichs des Gütezeichens auf Ausbildungssuchende, die zum 1. Januar 2027 in Kraft tritt und zu zusätzlichen Neuerungen und strukturellen Veränderungen geführt hat. Grundlage hierfür ist eine entsprechende Änderung des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland durch Artikel 9a des Gesetzes zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege.

Bei der vorliegenden Entwurfsfassung handelt es sich um die erste öffentlich einsehbare Version, die allen Interessierten sechs Wochen lang zur Konsultation zur Verfügung steht.

Im Folgenden werden die maßgeblichen vorgenommenen Änderungen kurz erläutert.

Änderungen am Aufbau der Güte- und Prüfbestimmungen

Änderung der allgemeinen Struktur

Durch die Ausweitung des Geltungsbereichs des Gütezeichens auf Ausbildungssuchende gibt es eine grundsätzliche Änderung im Aufbau der Güte- und Prüfbestimmungen. Es ist möglich, die beiden Zielgruppen mit ihren jeweiligen Prüfbestimmungen in einem Katalog abzubilden. Im Katalog enthalten sind nun zum einen allgemeine Güte- und Prüfbestimmungen (Gütebereich I und II), die sowohl für Pflegefachpersonen als auch für Ausbildungssuchende gelten, als auch besondere Güte- und Prüfbestimmungen (Gütebereich III), die gesonderte Indikatoren für die jeweilige Zielgruppe enthalten.

Die strukturelle Neuordnung des Katalogs geht zugleich mit einer inhaltlichen Straffung einher: mehrere inhaltlich verwandte Kriterien wurden zu jeweils einem Kriterium zusammengefasst, um Redundanzen zu vermeiden und den Anforderungskatalog insgesamt zu verschlanken. Trotz der Aufnahme neuer Regelungsinhalte sinkt dadurch die Gesamtzahl der zu erfüllenden Kriterien: Für die Zielgruppe der Pflegefachpersonen reduziert sich die Anzahl von vormals sechsunddreißig auf nunmehr achtundzwanzig Kriterien. Für die neu aufgenommene Zielgruppe der Ausbildungssuchenden ergeben sich einunddreißig Kriterien.

Neuer Bereich: Formale Grundanforderungen

Es wurde ein neuer Bereich unter dem Namen „Formale Grundanforderungen“ geschaffen, in dem allgemeingültige Kriterien aufgeführt werden. Diese sind für den gesamten Prüfprozess relevant und wurden zuvor wiederkehrend als Prüfinhalt genannt (z. B. Schriftlichkeit, verständliche Sprache). Dies war ein entscheidender Faktor für die Verschlinkung des Kataloges.

Streichung des Gütebereiches I

Der ehemalige Gütebereich I (Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland) wurde aufgelöst. Alle früheren Kriterien unter 1.2, die Vorgaben zu den Inhalten der Informationsbroschüre enthielten, wurden gestrichen, da sie nicht im direkten Verantwortungsbereich der Unternehmen liegen. Bei der Broschüre handelt es sich um ein vom KDA zur Verfügung gestelltes, externes Dokument, das das rekrutierende Unternehmen weder erstellt noch inhaltlich verantwortet. Kriterium 1.1 (Weitergabe der Broschüre) bleibt bestehen und wird künftig im neuen Gütebereich III (Transparenz im Vermittlungsprozess) angesiedelt.

Gütebereich I wird nun „Unternehmensverantwortlichkeit“

Der ehemalige Gütebereich II wird zum neuen Gütebereich I; inhaltlich bleibt er nahezu unverändert.

Gütebereich II wird nun „Employer-Pays-Prinzip“

Der ehemalige Gütebereich II („Unternehmensverantwortlichkeit“) wird zum neuen Gütebereich „Employer-Pays-Prinzip“. Da das Employer-Pays-Prinzip bereits zu den formalen Grundanforderungen gehört und dort erläutert wird, werden in diesem neuen Gütebereich nur Kriterien angeführt, die Sonderregelungen zum Employer-Pays-Prinzip darstellen.

Gütebereich III wird nun „Transparenz im Vermittlungsprozess“

Der ehemalige Gütebereich III bleibt namentlich nahezu unverändert, ist aber nun jeweils für Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchende ausdifferenziert: Es gibt einen Bereich III.a (Pflegefachpersonen) und einen Bereich III.b (Ausbildungssuchende).

Inhaltliche Änderungen

Streichung der Vorlauffrist

Die zuvor geltende Vorlauffrist von 7 Tagen, die den Kandidat:innen nach Zusendung der Informationsbroschüre und des Arbeitsvertrags eingeräumt werden musste, wurde gestrichen. Stattdessen wurde die Aufnahme einer verpflichtenden Belehrung über das Widerrufsrecht von 14 Tagen in den AGBs eingeführt. Bei Ausbildungssuchenden wurde zudem die Anforderung einer verpflichtenden Informationsveranstaltung eingeführt, die ebenfalls zu einer informierten und aufgeklärten Entscheidungsgrundlage beitragen soll.

Streichung des vorgeschriebenen Aufbewahrungszeitraums von Daten für die Fremdüberwachung

Die vorgeschriebene Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren für Daten, die für die Eigenüberwachung relevant sind, wurde gestrichen. Die Dokumentation ist nun gemäß den in Deutschland geltenden Datenschutzbestimmungen sowie bis zur nächsten Fremdüberwachung aufzubewahren.

Kriterium 1.2.4: Ergänzungen zu Inhalten der vertraglichen Vereinbarungen

Das neue Kriterium gibt weitere Inhalte vor, die in den vertraglichen Vereinbarungen enthalten sein müssen: einen Hinweis auf den Umgang mit personenbezogenen Daten, einen Hinweis auf das gesetzliche Widerrufsrecht von 14 Tagen sowie die Pflicht zur Kontrolle der (im Herkunftsland geltenden) Volljährigkeit vor der Vermittlung.

Kriterium 1.2.5: Ergänzungen zu Inhalten der vertraglichen Vereinbarungen, Unternehmensveränderungen

Das neue Kriterium ergänzt die vertraglichen Vereinbarungen um eine Informationspflicht bei Unternehmensveränderungen. Kandidat:innen sind bei Unternehmensveränderungen innerhalb von drei Tagen schriftlich zu informieren – über die konkreten Auswirkungen auf den Vermittlungsprozess, die Kostenfreiheit, den Fortbestand beziehungsweise Wegfall vertraglicher Leistungen sowie im Falle eines Aufkaufs die Kontaktdaten des übernehmenden Unternehmens.

Kriterium 2.1.1: Beteiligung der Kandidat:innen an den Spracherwerbskosten für das Sprachniveau A1

Dieses neue Kriterium ermöglicht Unternehmen, die Kandidat:innen ohne sprachliche Vorkenntnisse in ihr Vermittlungskonzept aufnehmen und diese an Sprachkurskosten für das Sprachlevel A1 finanziell zu beteiligen. Dies geht nur bis zu einer Maximalsumme, die durch ein vom KDA bereitgestelltes Dokument festgelegt wird. Spätestens bei Antritt des Arbeitsverhältnisses werden die entstandenen Kosten gemäß des Employer-Pays-Prinzips von dem/der Arbeitgebenden zurückerstattet.

Kriterium 2.1.1: Konkretisierung der zu erstattenden Kosten

Insofern das Unternehmen seinen Kandidat:innen Spracherwerbskosten zurückerstatten muss, wenn diese vorerst für den Spracherwerb aufgekommen sind, soll dies zukünftig klarer geregelt sein. Bis zum Inkrafttreten des neuen Anforderungskataloges 2027 wird vom KDA eine Liste erstellt, in denen länderspezifische Maximalsummen für Rückzahlungsleistungen, orientiert an Goethe-Instituts-Preisen, festgelegt werden.

Kriterium 2.1.4 & 3.4.2 : Regelung zu Stipendiumszahlungen

Das neue Kriterium gibt klarere Regeln für die Vergabe von Stipendiums Zahlungen vor. Ist die Zahlung an Bedingungen geknüpft, muss ihre Höhe mindestens die dem Employer-Pays-Prinzip zuzurechnenden Kosten während des Vermittlungsprozesses abdecken. Außerdem muss die Annahme des Stipendiums freiwillig sein, ohne dass eine Ablehnung Nachteile für die Teilnahme am Vermittlungsprogramm zur Folge hat.

Kriterium 3.4.2 gibt vor, dass über die Bedingungen des Stipendiums Transparenz herrschen muss und diese vor Vertragsabschluss offengelegt werden müssen.

Kriterium 3.2.3a&b: Konkretisierung zu Pooling Modellen

Das neue Kriterium gibt klarere Regeln für Geschäftsmodelle vor, in denen Kandidat:innen in einen Vermittlungspool aufgenommen werden, bevor sie vermittelt werden. Es besagt, dass im Vermittlungsvertrag über die Funktionsweise des Modells, den maximalen Vermittlungszeitraum sowie die Konsequenzen bei ausbleibendem Matching – insbesondere Rücktrittsrecht und Kostenerstattung – informiert werden muss.

Kriterium 3.3.2a&b: Ergänzende Information zur Bereitstellung von Wohnraum

In den relevanten Informationen zum Arbeitsplatzangebot müssen nun auch Informationen über das Thema Wohnraum vorhanden sein. Es muss angegeben werden, ob Wohnraum vom Unternehmen oder den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt wird. Falls sich die Pflegefachpersonen eigenständig um Wohnraum bemühen muss, muss erneut auf zusätzliche Informationen zur Wohnraumsuche in der bereits versandten KDA-Informationsbroschüre hingewiesen werden.

Zusätzliche Regelungen für Ausbildungssuchende

Kriterium 3.1.2b: Berufsorientierender Entscheidungskompass

Das Kriterium regelt die Weitergabe eines Links zu einem vom KDA entwickelten berufsorientierenden Entscheidungskompass (online), der Ausbildungssuchende als zusätzliche Orientierungshilfe auf den Pflegeberuf und das Leben in Deutschland vorbereiten soll. Der Entscheidungskompass wird bis zum Inkrafttreten des neuen Anforderungskataloges 2027 vom KDA erstellt und von relevanten Institutionen gegengeprüft.

Kriterium 3.1.3b: Angebotene Informationsveranstaltung

Das Kriterium verpflichtet Unternehmen, für Ausbildungssuchende Informationsveranstaltungen zu festgelegten Themen anzubieten, damit diese eine informierte Entscheidung treffen können und bestmöglich darüber aufgeklärt werden, was die Entscheidung für eine Ausbildung in Deutschland mit sich

bringt. Der Abschluss eines Vermittlungsvertrages ist erst möglich, wenn der/die Ausbildungssuchende eine Einladung zur Veranstaltung erhalten hat und somit die Möglichkeit zur Teilnahme hatte.

Kriterium 3.2.3b Bereitstellung einer Ansprechperson

Das Kriterium schreibt den Unternehmen vor, bis zur Beendigung der Probezeit eine Ansprechperson (bzw. eine Gruppe möglicher Ansprechpersonen) für allgemeine Belange für den/die Auszubildende zur Verfügung zu stellen. Für den Zeitraum danach weist das Unternehmen den Arbeitgebenden bzw. Ausbildungsbetrieb vertraglich darauf hin, eine Ansprechperson zur Verfügung zu stellen.

Die sechs Leitprinzipien

Bei den Leitprinzipien wurde sowohl an einigen Prinzipien als auch an den dazugehörigen Erläuterungstexten gearbeitet. Drei von sechs Prinzipien wurden umbenannt.

Prinzip „Unentgeltlichkeit (des Vermittlungsprozesses für Kandidaten)“ wird zu „Employer-Pays-Prinzip“

Da das Employer-Pays-Prinzip an zentralen Stellen der Güte- und Prüfbestimmungen als Regelungsinstrument auftaucht und damit einen tragenden Bestandteil des Gütezeichens bildet, liegt es nahe, es auch als eigenständiges Leitprinzip klar zu benennen. Zugleich ist der Begriff selbsterklärend und macht unmittelbar deutlich, wer die Kosten zu tragen hat.

Prinzip „Verhältnismäßigkeit (des wirtschaftlichen Risikos)“ wird umbenannt in „Risikobegrenzung“

"Risikobegrenzung" löst "Verhältnismäßigkeit (des wirtschaftlichen Risikos)" ab, weil der Begriff selbsterklärend ist und im Gegensatz zum Verhältnismäßigkeitsbegriff – der eher eine Abwägung suggeriert – die klare Zielrichtung des Prinzips auf einen Blick transportiert: die aktive Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen.

Prinzip „Gesamtverantwortung“ wird umbenannt in „Sorgfaltspflicht“

"Sorgfaltspflicht" ersetzt "Gesamtverantwortung", da der Begriff direkt an die unternehmerische Sorgfaltspflicht der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte anschließt und so den ethischen Verantwortungscharakter des Prinzips schärft. Anders als "Gesamtverantwortung", das unspezifisch bleibt, macht "Sorgfaltspflicht" deutlich, dass aktives Handeln zum Schutz und zur Unterstützung der angeworbenen Person gefordert ist – nicht nur die Vermeidung von Schaden.

Änderungen in den Nutzungsbestimmungen

Die Ausweitung des Geltungsbereichs des Gütezeichens auf Ausbildungssuchende wirkt sich auch auf dessen grafische Darstellung sowie die Nutzungsbestimmungen aus. Markenrechtlich bleibt das Gütesiegel unverändert, wie es aktuell im Markenregister eingetragen ist, es wird jedoch um sogenannte leistungsbezogene Zusätze ergänzt. Diese machen erkennbar, für welche Zielgruppe – Pflegefachpersonen, Ausbildungssuchende oder beide – das jeweilige Unternehmen ausgezeichnet wurde. Das Gütesiegel darf künftig ausschließlich mit dem entsprechenden Zusatz abgebildet und genutzt werden.

Wenn ein Unternehmen sowohl Pflegefachpersonen als auch Ausbildungssuchende vermittelt, kann das Gütesiegel nur für beide leistungsbezogenen Zusätze beantragt werden.

2. Abkürzungsverzeichnis

AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ILO	International Labor Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
IOM	International Organization for Migration (Internationale Organisation für Migration)
KDA	Kuratorium Deutsche Altershilfe
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PSA	Personalserviceagentur
SAE	selbstanwerbende Einrichtung
SGB	Sozialgesetzbuch
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

3. Präambel

Um dem akuten Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen, setzt Deutschland seit längerem auf die Anwerbung von Pflegefachpersonal aus dem Ausland. Diese Strategie ist ein wichtiger Bestandteil der Fachkräftesicherung, denn der bestehende und zukünftige Bedarf lässt sich nicht mehr durch inländische Fachkräfte decken. Zunehmend werden dabei auch Ausbildungssuchende aus dem Ausland gewonnen, die ihre Pflegeausbildung in Deutschland absolvieren und so langfristig zur Fachkräftesicherung beitragen.

Privatwirtschaftliche Personalserviceagenturen (PSA) spielen in der Anwerbung und Vermittlung eine zunehmend wichtige Rolle. Sie unterstützen Arbeitgebende bei der Auslandsrekrutierung und können zugleich entscheidend dazu beitragen, faire, transparente und nachhaltige Rekrutierungspraktiken zu verbreiten und umzusetzen. Dass dies notwendig ist, zeigt die Praxis: Missbräuchliche Anwerbung – von irreführenden Versprechungen über das Aufbürden von Vermittlungskosten bis hin zu Schuldknechtschaft – ist kein Randphänomen, sondern ein strukturelles Risiko der Arbeitsmigration. Ausbeutung entsteht häufig nicht erst im Zielland, sondern bereits im Anwerbeprozess im Herkunftsland. Ausbildungssuchende sind in besonderem Maße schutzbedürftig: Sie treten die Migration oft ohne abgeschlossene Berufsqualifikation an, wodurch ihre Bleibeperspektive über den gesamten Ausbildungszeitraum an den erfolgreichen Ausbildungsverlauf gekoppelt bleibt. Diese verlängerte Abhängigkeit von Ausbildungsbetrieb und Aufenthaltsstatus, kombiniert mit geringerer Verhandlungsmacht und oft jungem Alter, begründet einen höheren Schutzbedarf als bei bereits examinierten Fachkräften.

Das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ setzt dort an und stellt somit ein freiwilliges Regulierungsinstrument dar. Ziel des Gütezeichens ist es, Transparenz, Qualität sowie Verlässlichkeit für alle beteiligten Akteur:innen sicherzustellen – sowohl bei der Rekrutierung von Pflegefachpersonen als auch von Ausbildungssuchenden. Die regulatorischen Inhalte des Gütezeichens werden per gesetzlichem Auftrag vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) entwickelt. Die Durchführung des Verfahrens zur Erteilung übernimmt wiederum die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. (GAPA). Sie ist Teil der RAL-Gütegemeinschaften und damit Mitglied im RAL-Dachverband. Sie orientiert sich an der Struktur und Arbeitsweise von RAL-Gütegemeinschaften, sodass die Grundmarke, das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, als Gütezeichen erteilt wird.

4. Grundlage, Ziele und Geltungsbereich

Das RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ geht auf das gleichnamige staatliche Gütesiegel des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zurück, dessen gesetzliche Grundlage das *Gesetz zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland* (AusIPfKrGewQSG) bildet. Beide Marken sind Gewährleistungsmarken mit identischen Regelungsinhalten; in der Praxis wird ausschließlich das RAL-Gütezeichen erteilt. Das BMG ist Inhaber des Gütesiegels und hat dem Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e. V. (KDA) den gesetzlichen Auftrag zur Herausgabe erteilt.

Das RAL-Gütezeichen fördert eine faire und ethisch vertretbare Anwerbe- und Vermittlungspraxis bei der privatwirtschaftlichen Rekrutierung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten und leistet damit einen Beitrag zur Aufrechterhaltung der pflegerischen Versorgung in Deutschland. Zugleich trägt Deutschland durch das Gütezeichen dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitspersonal Rechnung.

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

Einen Antrag auf das RAL-Gütezeichen können sowohl selbstanwerbende Einrichtungen (also ohne Einbindung einer Agentur, 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.

Unternehmen, denen für ihre Anwerbe- und Vermittlungspraxis das RAL-Gütezeichen verliehen wurde, sind verpflichtet, die damit verbundenen Anforderungen auch im Rahmen einer Eigenüberwachung fortlaufend einzuhalten. Die Nutzung des RAL-Gütezeichens ist auf zwei Jahre befristet. Die Vergabe erfolgt durch die von RAL anerkannte Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.

Eine Übersicht aller ausgezeichneten Unternehmen ist öffentlich einsehbar unter: <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/guetezeichen-nutzende>

Die Güte- und Prüfbestimmungen sind in drei Gütebereiche unterteilt. Diese umfassen: unternehmerische Sorgfalt, Regelungen zum Employer-Pays-Prinzip und Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland.

Gütebereich I und Gütebereich II bilden die allgemeinen Güte- und Prüfbestimmungen. Sie gelten gleichermaßen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen und von Ausbildungssuchenden.

Gütebereich III bildet die besonderen Güte- und Prüfbestimmungen. Hier gibt es Abweichungen in den Prüfindikatoren, die eine Unterteilung in zwei eigenständige Prüfbereiche notwendig macht. Abschnitt III.a enthält die besonderen Anforderungen im Bereich "Transparenz" für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen, Abschnitt III.b die besonderen Anforderungen im Bereich "Transparenz" für die Anwerbung und Vermittlung von Ausbildungssuchenden.

Welcher Abschnitt von Gütebereich III für ein antragstellendes Unternehmen relevant ist, richtet sich nach dem im Antrag angegebenen Geschäftsmodell. Geprüft werden in jedem Fall die Allgemeinen Güte- und Prüfbestimmungen (Gütebereich I und II) sowie derjenige Abschnitt bzw. diejenigen Abschnitte von Gütebereich III, die der im Verpflichtungsschein erklärten Zielgruppe entsprechen. Vermitteln Unternehmen sowohl Pflegefachpersonen als auch Ausbildungssuchende, werden beide Abschnitte von Gütebereich III geprüft.

Vermittlungstätigkeit	Gütebereich I + II (Allgemein)	Gütebereich III.a (Pflegefachpersonen)	Gütebereich III.b (Ausbildungssuchende)
Nur Pflegefachpersonen	✓	✓	–
Nur Ausbildungssuchende	✓	–	✓
Beide Zielgruppen	✓	✓	✓

In den Güte- und Prüfbestimmungen sind sechs Prinzipien leitend:

1. **Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit:** Verträge, Vermittlungsbedingungen, AGB, Anwerbebedingungen, konkrete Arbeitsplatzangebote bzw. Ausbildungsplatzangebote sowie Informationen für Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchende 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 zur Verfügung gestellt werden. Dabei müssen diese Unterlagen in einer Sprache vorliegen, die die Pflegefachperson oder der/die Ausbildungssuchende versteht, sodass diese vom Inhalt Kenntnis nehmen konnte.
2. **Employer-Pays-Prinzip:** Durch die Verpflichtung zur Einhaltung des Employer-Pays Prinzips wird gewährleistet, dass Arbeitgebende für die erforderliche Sprachqualifizierung und Ausgleichsmaßnahme bzw. Ausbildung, sowie die direkten Kosten der Anwerbung aufkommen. Für den Fall, dass ein Matching erst später stattfindet, muss die PSA in Vorleistung gehen. Sollten der Pflegefachperson oder dem/der Ausbildungssuchenden 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 den Güte- und Prüfbestimmungen weiterzureichen.
3. **Risikobegrenzung:** Das unternehmerische Risiko einer Auslandsanwerbung darf nur in begrenztem Maß auf die Pflegefachperson oder den/die Ausbildungssuchende umgelegt werden. Klauseln, die von der Pflegefachperson oder dem/der Ausbildungssuchenden 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 oder der/die Ausbildungssuchende 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:in 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:** Nachhaltigkeit meint zweierlei. In Deutschland braucht es für eine nachhaltige Anwerbung strukturierte Integrationsmanagementkonzepte, die Arbeitgebende bereits vor der Vermittlung vorstellen können, und eine frühzeitige Klärung der gegenseitigen Erwartungen aller Beteiligten, um ein passgenaues Matching zu ermöglichen. Im Herkunftsland sind die lokalen Kapazitäten und der Brain Drain zu berücksichtigen. Faire Anwerbung orientiert sich daher an internationalen Leitlinien wie dem WHO Global Code of Practice. Darüber hinaus tragen anwerbende Unternehmen und Arbeitgebende Verantwortung dafür, dass Strukturen geschaffen werden, die rekrutierte Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchende aktiv in Arbeits- und Lebensalltag einbinden. Das bedeutet, sie werden frühzeitig informiert, in Entscheidungen einbezogen und in ihrer Entwicklung unterstützt. Sie sind Beteiligte, keine Objekte des Prozesses.
6. **Sorgfaltspflicht:** Agenturen und Einrichtungen, die das Gütezeichen tragen, verpflichten sich, die von ihnen angeworbenen und vermittelten Personen während des gesamten Rekrutierungs- und Vermittlungsprozesses aktiv zu schützen. Sie handeln jederzeit im besten Interesse der angeworbenen Person und der Arbeitgebenden. Diese Gesamtverantwortung umfasst nicht nur die Vermeidung von Schaden, sondern auch die aktive Unterstützung der angeworbenen Person, ihre Rechte wahrzunehmen und informierte Entscheidungen zu treffen.

5. Übersicht über formale Grundanforderungen, allgemeine und besondere Güte- und Prüfbestimmungen

Formale Grundanforderungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten

Die nachfolgenden Anforderungen gelten für alle Gütebereiche (I,II, III.a und III.b) und Indikatoren dieses Katalogs, soweit nicht im Einzelfall ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

1. Schriftlichkeit

Alle Informationen, Vereinbarungen und Unterlagen, die im Rahmen des Vermittlungs- und Anwerbeprozesses verwendet, ausgehändigt oder abgeschlossen werden, sind schriftlich zu verfassen und zu dokumentieren. Die Schriftlichkeit ist nicht zwangsweise an ein bestimmtes Format gebunden, es kann sich beispielsweise in den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen (im Folgenden bezeichnet als „vertragliche Vereinbarungen“) widerspiegeln.

2. Sprachzugänglichkeit und adressatengerechte Kommunikation

Alle Unterlagen, die gegenüber den Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchenden verwendet werden, sind in einer Sprache zur Verfügung zu stellen, die die Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchenden verstehen. In der Regel ist dies die Sprache des Herkunftslandes.

4. Nachweispflicht

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Aushändigung und den Zugang aller relevanten Unterlagen nachweislich zu dokumentieren. Als geeignete Nachweise gelten insbesondere Empfangs- und Sendebestätigungen, E-Mails, Lesebestätigungen sowie Screenshots aus Personalverwaltungssystemen. Die Nachweise sind bei der nächsten Fremdüberwachung vorzulegen. Es sind die in Deutschland geltenden Datenschutzbestimmung zur Aufbewahrung zu beachten.

5. Eigenüberwachung

Das Unternehmen ist verpflichtet, die fortlaufende Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen durch eine Eigenüberwachung (internes Qualitätsmanagement) sicherzustellen. Verstöße und die eingeleiteten Maßnahmen zu deren Behebung sind schriftlich zu dokumentieren. Die Dokumentation ist gemäß der in Deutschland geltenden Datenschutzbestimmungen aufzubewahren und bei der Fremdüberwachung vorzulegen. Im Dokument „Erläuterungen zum Anforderungskatalog“ werden die Erfordernisse für die Eigenüberwachung ausführlicher beschrieben.

6. Employer-Pays-Prinzip

Es gilt das Employer-Pays-Prinzip. Den Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden dürfen keine Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen entstehen. Arbeitgebende und Ausbildungsbetriebe (oder Pflegeschulen) haben gemäß des Bestellerprinzips für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen. Das Unternehmen richtet sich bei der Umsetzung des Employer-Pays-Prinzips nach den [Ausführungen der GAPA zum Thema "related costs."](#)

Allgemeine Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen *und* Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten

Gütebereich I Unternehmensverantwortlichkeit	Gütebereich II Employer-Pays-Prinzip
Kriterium 1.1 Grundsatzerklärung	Kriterium 2.1 Zusatzregelungen zum Employer-Pays-Prinzip
Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.	Arbeitgebende haben gemäß dem Bestellerprinzip für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen. Es gelten Regelungen für spezielle Geschäftsmodelle.
Kriterium 1.2 Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen	
Das Unternehmen verfügt über Allgemeine Geschäftsbedingungen (bei PSA) beziehungsweise über Anwerbebedingungen (SAE).	
Kriterium 1.3 Unternehmerische Sorgfaltspflichten	
Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.	

Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von *Pflegefachpersonen* aus Drittstaaten

Gütebereich III.a

Transparenz im Vermittlungsprozess von Pflegefachpersonen

Kriterium 3.1a

Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland

Das Unternehmen stellt den Pflegefachpersonen die vom KDA verfasste Informationsbroschüre zur Verfügung.

Kriterium 3.2a

Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

Kriterium 3.3a

Informationen zum Matching

Das Matching erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Pflegefachpersonen und Arbeitgebenden.

Kriterium 3.4a

Informationen zu Kosten

Das Unternehmen erläutert den Pflegefachpersonen, dass ihnen gemäß des geltenden Employer-Pays-Prinzips im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.

Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von *Ausbildungssuchenden* aus Drittstaaten

Gütebereich III.b

Transparenz im Vermittlungsprozess von Ausbildungssuchenden

Kriterium 3.1b

Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland

Das Unternehmen stellt den Ausbildungssuchenden die vom KDA verfasste Informationsbroschüre zur Verfügung.

Kriterium 3.2b

Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

Kriterium 3.3b

Informationen zum Matching

Das Matching erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der/des Ausbildungssuchenden und des zukünftigen Ausbildungsbetriebes.

Kriterium 3.4b

Informationen zu Kosten

Das Unternehmen erläutert den Ausbildungssuchenden, dass ihnen gemäß des geltenden Employer-Pays-Prinzips im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.

6. Allgemeine Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten

Gütebereich I und II umfassen allgemeine Güte- und Prüfbestimmungen, die für alle antragstellenden Unternehmen gelten, unabhängig davon, ob sie Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchende vermitteln.

Gütebereich I: Unternehmensverantwortlichkeit

Der Gütebereich I stellt sicher, 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.

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 1.1: Grundsatzerklärung

Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.

Nr.	Indikator
1.1.1	Die <u>Grundsatzerklärung</u> enthält eine <u>Selbstverpflichtung</u> zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend der sechs Leitprinzipien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, namentlich – Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit – Employer-Pays-Prinzip – Risikobegrenzung – Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten – Nachhaltigkeit und Partizipation – Sorgfaltspflicht Die <u>Selbstverpflichtungen</u> sind Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen.
1.1.2	Die <u>Grundsatzerklärung</u> enthält eine <u>Selbstverpflichtung</u> zur Einhaltung: – des <u>WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel</u>, – internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere - der <u>ILO Kernarbeitsnormen</u>, – der <u>ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</u>, – der <u>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</u>.

	– sowie <u>internationaler UN Menschenrechtsabkommen</u> .
1.1.3	Die <u>Grundsatzzerklärung</u> enthält eine <u>Selbstverpflichtung</u> dahingehend, - dass von den Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden weder direkt oder indirekt Vermittlungskosten, noch <u>Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen</u> zu erheben (<u>Employer-Pays-Prinzip</u>) sind. Eine Ausnahme bilden die Sprachkurskosten, an denen Kandidat:innen gemäß Indikator 2.1.1 anteilig beteiligt werden können. Die entstandenen Kosten bekommen sie vor der Einreise nach Deutschland erstattet. Dies gilt für die gesamte <u>Dienstleistungskette</u>. Für Ausbildungssuchende sind die <u>§ 297 und § 296a aus dem SGB III zu beachten</u>. - dass in den Vermittlungsverträgen mit den Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen unter Berücksichtigung der im Gütebereich II genannten Ausnahmen zu verzichten und nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln sind, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen.

Kriterium 1.2: Allgemeine Geschäftsbedingungen/ Anwerbebedingungen

Das Unternehmen verfügt über Allgemeine Geschäftsbedingungen (bei PSA) beziehungsweise über Anwerbebedingungen (bei SAE). Die Selbstverpflichtungen aus der Grundsatzzerklärung gemäß Kriterium 1.1 sind Bestandteil der schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen.

Nr.	Indikator	
1.2.1	Personalserviceagenturen (PSA) Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchenden aus dem Ausland beziehen, namentlich - Vermittlungsverträge, - <u>Qualifizierungsvereinbarungen</u> zwischen dem Unternehmen und - der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden, - einer Gesundheits-/ Pflegeeinrichtung, die als zukünftige:r Arbeitgebende der Pflegefachperson oder als Ausbildungsbetrieb der/des Ausbildungssuchenden in Frage kommt (im Folgenden: "Kund:in") - sowie den Unterauftragnehmenden in der <u>Dienstleistungskette</u> entlang des Rekrutierungsprozesses (im Folgenden: "Geschäftspartner:innen")	Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE) Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchenden aus dem Ausland beziehen, namentlich - Vermittlungsverträge, - <u>Qualifizierungsvereinbarungen</u> zwischen dem Unternehmen und - der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden, sowie - den Geschäftspartner:innen sind je vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.

	sind je vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.
1.2.2	Die vertraglichen Vereinbarungen enthalten unter Berücksichtigung der <u>Dienstleistungskette</u> (vgl. Indikator 1.3) und im Rahmen der <u>Risikoanalyse</u> Regelungen zum Verhältnis zu den Kund:innen und den Geschäftspartner:innen, insbesondere - einen allgemeinen sowie einen anlassbezogenen Prüfvorbehalt bezüglich der Einhaltung der Vorgaben aus den AGB und der <u>Grundsatzerklärung</u>. - ein Kündigungsrecht bei wiederholter Nichteinhaltung der AGB und der <u>Grundsatzerklärung</u>.
1.2.3	<u>Rückzahlungsklauseln</u> sind vollständig, klar und transparent vor Vertragsschluss in den vertraglichen Vereinbarungen darzustellen und enthalten - die einzelnen Kostenpunkte für die Rückzahlung, - die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme in hervorgehobener Form (z.B. Fettdruck).
1.2.4	Die vertraglichen Vereinbarungen enthalten zudem - Regelungen zum Umgang mit Kündigung sowie Rücktritt einer der Vertragsparteien bei Verstößen gegen die Vorgaben zum Thema <u>Dienstleistungskette</u>, <u>Employer-Pays-Prinzip</u> und <u>Bindungs- und Rückzahlungsklauseln</u>, - den Hinweis, dass personenbezogene Daten der Ausbildungssuchenden oder Pflegefachpersonen im Rahmen der Prüfung (bspw. bei der Stichprobenziehung durch das Prüfunternehmen) weitergegeben werden können, - den Hinweis auf das gesetzliche Widerrufsrecht von 14 Tagen der Ausbildungssuchenden und Pflegefachpersonen bezüglich ihres Vertrages, - den Hinweis, dass die Vermittlung von Ausbildungssuchenden und Pflegefachpersonen nur nach Kontrolle der <u>Volljährigkeit</u> (geltend im Herkunftsland) erfolgen darf.
1.2.5	Die vertraglichen Vereinbarungen enthalten einen Absatz, in dem sich das Unternehmen verpflichtet, Kandidat:innen im laufenden Vermittlungsprozess unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 3 Tagen, schriftlich über eine bevorstehende oder eingetretene <u>Unternehmensveränderung</u> zu informieren. Die Information enthält - eine Erläuterung der konkreten Auswirkungen auf den individuellen Vermittlungsprozess, - einen Hinweis, dass den Kandidat:innen durch eine Unternehmensveränderung keine zusätzlichen Kosten entstehen dürfen, - einen Hinweis, welche vertraglich vereinbarten Leistungen noch erbracht werden können und welche nicht, und - im Falle eines Aufkaufes den Namen und die Kontaktdaten des übernehmenden Unternehmens.
1.2.6	Die PSA fordern die Arbeitgebenden in ihren vertraglichen Vereinbarungen auf, Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung bzw. Ausbildung vorzuhalten. SAE verfügen über Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung bzw. Ausbildung.

1.2.7	Die vertraglichen Vereinbarungen mit der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden sind der Pflegefachperson oder der/dem Auszubildenden zugegangen, sodass vom Inhalt Kenntnis genommen werden konnte. Sie werden nachweislich schriftlich (handschriftlich, digital oder per Check-Box) von der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden akzeptiert.
-------	---

Kriterium 1.3: Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.

Nr.	Indikator
1.3.1	Im Rahmen seines <u>internen Qualitäts-/ Prozessmanagements</u> analysiert und adressiert das Unternehmen potenzielle und konkrete menschenrechtliche Risiken entlang seiner <u>Dienstleistungskette</u>. Es ist verpflichtet, die Anforderungen des Gütesiegels in seiner <u>Dienstleistungskette</u> an jedes Kettenglied, im Sinne von Geschäftspartner:innen, mittels vertraglicher Regelungen weiterzugeben bzw. weitergeben zu lassen. 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. Bei Verstößen durch Geschäftspartner:innen des Unternehmens müssen der Pflegefachperson oder dem/der Ausbildungssuchenden alle geleisteten Zahlungen, die unter das <u>Employer Pays Prinzip</u> fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden (<u>Zahlungsverbot</u>).
1.3.2	Das Unternehmen darf die Pflegefachperson bzw. den/die Ausbildungssuchende in kein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermitteln, das <u>Bindungsklauseln</u> verwendet, die dem deutschen Rechtsrahmen entgegenstehen, und somit - vorbeugende Zahlungen wie Hinterlegungen oder - Kautionen oder nachträglichen Zahlungen wie Vertragsstrafen verlangt.
1.3.3	Das Unternehmen richtet ein internes Beschwerdeverfahren ein. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent. Es - legt dar, wie mit Beschwerden umgegangen wird, - legt dar, wie ggf. Abhilfe geschaffen wird, - benennt Kontaktpersonen für die Adressaten und - legt einen zeitlichen Rahmen für das Verfahren fest, max. 3 Wochen. Die Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden werden darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Beschwerdeverfahren vorhanden ist.

Gütebereich II: Employer-Pays-Prinzip

Es gilt nach internationalem Standard das Employer-Pays-Prinzip, wonach den Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden keine Kosten entstehen dürfen, die unmittelbar und mittelbar mit der Vermittlung in Verbindung stehen. Diese Anforderung bezieht sich auf die gesamte Dienstleistungskette.

Im Gütebereich II werden Geschäftsmodelle reguliert, sodass sie mit dem geltenden Employer-Pays-Prinzip vereinbar sind.

Kriterium 2.1: Zusatzregelungen zum Employer-Pays-Prinzip

Arbeitgebende haben gemäß dem Bestellerprinzip für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen. Es gelten Regelungen für spezielle Geschäftsmodelle.

Nr.	Indikator
2.1.1	Sofern das Unternehmen kein <u>Sprachniveau</u> für die Aufnahme ins Vermittlungsprogramm voraussetzt, sondern die Pflegefachpersonen und/oder Ausbildungssuchende von Anfang an in der Sprachausbildung begleitet, kann es die Pflegefachpersonen und/oder Ausbildungssuchenden an den Sprachkurskosten für das Sprachlevel A1 beteiligen. Die Pflegefachperson bzw. der/die Ausbildungssuchende kann die tatsächlich entstandenen Kosten für den <u>Spracherwerb</u> bei dem rekrutierenden Unternehmen - vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages an bis zu einem Jahr rückwirkend, - gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises, geltend machen. Die Erstattung erfolgt spätestens bei Antritt des Arbeitsverhältnisses/ Ausbildungsverhältnisses in Deutschland. Siehe Schema für Rückzahlungsverpflichtung in 2.1.3. Die Sprachkurskosten dürfen zudem nur bis zu einer Maximalsumme von den Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden selbst bezahlt werden, die in einem externen Dokument beschrieben wird und sich an den Preisen für Sprachkurse vom Goethe Institut in verschiedenen Herkunftsländern orientiert. Die Beteiligung an den Sprachkurskosten durch die Pflegefachperson bzw. den/die Ausbildungssuchende muss auch als Ratenzahlung möglich sein.
2.1.2	Sofern das Unternehmen ein <u>Sprachniveau</u> zur Voraussetzung für die Aufnahme der Pflegefachperson bzw. des/der Ausbildungssuchenden in das Vermittlungsprogramm macht, kann die Pflegefachperson bzw. der/die Ausbildungssuchende tatsächlich entstandene Kosten für den <u>Spracherwerb</u> bei dem rekrutierenden Unternehmen - vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages an bis zu einem Jahr rückwirkend, - gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises, geltend machen. Die Erstattung erfolgt spätestens bei Antritt des Arbeitsverhältnisses/

	Ausbildungsverhältnisses in Deutschland. Siehe Schema für Rückzahlungsverpflichtung in 2.1.3. Die Sprachkurskosten müssen zudem nur bis zu einer Maximalsumme pro Sprachlevel zurück erstattet werden, die in einem externen Dokument beschrieben wird und sich an den Preisen für Sprachkurse vom Goethe Institut in verschiedenen Herkunftsländern orientiert.
2.1.3	Eine Rückzahlungsverpflichtung im Fall eines vorzeitigen Ausstiegs der Pflegefachperson bzw. des/der Ausbildungssuchenden aus dem laufenden Sprachkurs im Herkunftsland ist nur dann zulässig, wenn der Ausstieg aus Gründen erfolgt, die die Pflegefachperson bzw. der/die Ausbildungssuchende zu vertreten hat. Der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden ist ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einzuräumen. In folgenden Ausstiegsfällen darf eine Rückzahlung unabhängig vom Verschulden der Pflegefachperson bzw. des/der Ausbildungssuchenden nicht verlangt werden: - während der ersten 50 Unterrichtseinheiten, - wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss, - im Falle einer Schwangerschaft, - bei <u>höherer Gewalt</u>, - bei Verlust eines <u>nahen Familienmitgliedes</u>, - 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 bzw. den/die Ausbildungssuchende <u>geleistete Zahlungen zur Sicherung des Lebensunterhalts</u> 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.
2.1.4	Bietet das Unternehmen der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden während des Spracherwerbs im Herkunftsland <u>Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts</u> (Stipendium) an, gelten folgende Anforderungen: - Falls das Stipendium an Bedingungen geknüpft ist (z.B. was davon bezahlt werden muss), darf die Höhe des Stipendiums nicht niedriger sein als die zum <u>Employer-Pays-Prinzip</u> gehörigen Kosten während des Prozesses. - Das Stipendium darf an keine Rückzahlungsverpflichtungen gebunden sein. Eine Ausnahme bildet der Abbruchsfall, geregelt in Kriterium 2.1.3. - Die Annahme des Stipendiums ist für die Pflegefachperson bzw. den/die Ausbildungssuchende freiwillig. Eine Ablehnung darf keine Nachteile für die Teilnahme am Vermittlungsprogramm haben.

2.1.5	Findet keine Vermittlung der Pflegefachperson bzw. des/der Auszubildenden durch die Vermittlungsagentur gemäß der Vereinbarungen im Vermittlungsvertrag an Arbeitgebende/Ausbildungsbetriebe in Deutschland statt, so gehen die entstandenen Kosten nicht zu Lasten der Pflegefachperson bzw. des/der Auszubildenden.
--------------	---

7. Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

Gütebereich III.a wird nur geprüft, wenn das antragstellende Unternehmen Pflegefachpersonen vermittelt. Ansonsten entfällt dieser Teil der Prüfung.
 Vermittelt das antragstellende Unternehmen sowohl Pflegefachpersonen, als auch Ausbildungssuchende, werden sowohl Gütebereich III.a, als auch III.b, geprüft.
Das Gütezeichen darf nur mit dem jeweiligen leistungsbezogenen Zusatz geführt werden, der geprüft worden ist.

Gütebereich III.a: Transparenz im Vermittlungsprozess von Pflegefachpersonen

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/der späteren Arbeitgebenden bekannt sein, bevor für den konkreten Vermittlungsfall ein Vertragsverhältnis begründet wird.

Kriterium 3.1a: Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland

Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland zur Verfügung.

Nr.	Indikator
3.1.1a	Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom KDA erstellte Informationsbroschüre zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland - als Download auf seiner Internetpräsenz - in unveränderter Form, - in aktueller Fassung, - in deutscher sowie in den <u>für die Rekrutierungsländer relevanten Sprachen</u> zur Verfügung. Die Inhalte der Broschüre verantwortet das KDA und werden bei Bedarf aktualisiert.

Kriterium 3.2a: Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

Nr.	Indikator
3.2.1a	Das Unternehmen stellt <i>öffentlich</i> dar, wie der Rekrutierungs- und Anerkennungsprozess ablaufen soll und hebt dabei die wesentlichen Etappen hervor.
3.2.2a	Das Unternehmen zeigt der internationalen Pflegefachperson (und ggf. ihrem/ihrer zukünftigen Arbeitgebenden) vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages auf, wie der <i>individuelle Rekrutierungsprozess</i> abläuft und hebt dabei - die wesentlichen Etappen, - die vom Unternehmen zu erbringenden Leistungen, - die zuständigen Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit beim rekrutierenden Unternehmen, - die grundsätzlich in Deutschland zur Verfügung stehenden <u>Ausgleichsmaßnahmen entsprechend Pflegeberufgesetz</u>, sowie - die grundsätzliche Wahlfreiheit der antragstellenden Person zwischen den <u>Ausgleichsmaßnahmen</u>, hervor.
3.2.3a	Sofern das Unternehmen Pflegefachpersonen mit einer bereits vorhandenen Sprachausbildung in einen <u>Vermittlungspool</u> aufnimmt, legt es der Pflegefachperson vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages dar und hält vertraglich fest: - die Funktionsweise und Rahmenbedingungen des Vermittlungsmodells, - den maximalen Zeitraum, innerhalb dessen eine Vermittlung an Arbeitgebende angestrebt wird. - dass alle angefallenen Kosten von der PSA zurückerstattet werden müssen, falls es nicht zu einem erfolgreichen <u>Matching</u> kommen.

Kriterium 3.3a: Informationen zum Matching

Das Unternehmen stellt transparent dar, dass das Matching auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Pflegefachpersonen und der zukünftigen Arbeitgebenden erfolgt.

Nr.	Indikator
3.3.1a	Der Pflegefachperson steht es frei, den angebotenen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
3.3.2a	Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson alle relevanten Informationen zum Arbeitsplatzangebot zur Verfügung. Es informiert dabei

	- über die erforderlichen Qualifikationen der Pflegefachperson, - über die bisherigen Erfahrungen des/der Arbeitgebenden mit internationaler Rekrutierung, insbesondere ob und wie viele Bewerbungen am vorgesehenen Unternehmensstandort bisher stattgefunden haben, - über die Maßnahmen und Instrumente des/der Arbeitgebenden zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung, - über die zuständigen Ansprechpersonen bei der/dem Arbeitgebenden sowohl vor der Einreise nach Deutschland als auch vor Ort und - ob Wohnraum von der/dem Arbeitgebenden oder der PSA zur Verfügung gestellt wird und falls ja, ob dafür anfallende Kosten vom Lohn abgezogen werden. Falls sich die Pflegefachperson selbstständig um Wohnraum bemühen muss, muss auf zusätzliche Informationen zur Wohnraumsuche in der KDA-Informationsbroschüre hingewiesen werden.
3.3.3a	Darüber hinaus informiert das Unternehmen gemäß <u>§ 299 SGB III</u> vor Abschluss des Arbeitsvertrages und auf eigene Kosten die Pflegefachperson über: - den Namen und die Anschrift des/der Arbeitgebenden, - den vorgesehenen Zeitpunkt des Beginns und die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses, - den Arbeitsort oder, falls der/die Arbeitnehmende nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis, dass der/die Arbeitnehmende 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:innen und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen; hierbei sind mindestens beispielhaft die <u>Beratungsstellen nach § 31 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes</u> zu nennen und die jeweils aktuellen Kontaktdaten der erwähnten Beratungsdienste anzugeben.
3.3.4a	Das Unternehmen stellt sicher, dass die Pflegefachperson und der/die zukünftige Arbeitgebende für ein gegenseitiges Kennenlernen - vor Abschluss eines Arbeitsvertrages, - virtuell oder in Präsenz, miteinander in den Austausch treten.

Kriterium 3.4a: Informationen zu Kosten

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

Nr.	Indikator
3.4.1a	Das Unternehmen stellt gegenüber der Pflegefachperson vor Vertragsschluss transparent dar, welche Leistungen Bestandteil des Vermittlungsprozesses sind. Die Pflegefachperson wird darüber informiert, dass es ihr freisteht, <u>zusätzliche Leistungen</u> abzulehnen, wenn sie nicht unmittelbar zum Vermittlungsprozess gehören.
3.4.2a	Sollten Stipendiumsleistungen gezahlt werden, so sind die Bedingungen hierfür vor Vertragsabschluss zur Verfügung zu stellen. Es ist eindeutig hervorzuheben, für welche Zahlungen das Stipendium vorgesehen ist. Umfang, Höhe, Dauer und Bedingungen des Stipendiums sind vor Vertragsschluss darzulegen.

8. Besondere Güte- und Prüfbestimmung für die Anwerbung und Vermittlung von Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten

Gütebereich III.b wird nur geprüft, wenn das antragstellende Unternehmen Ausbildungssuchende vermittelt. Ansonsten entfällt dieser Teil der Prüfung.

Vermittelt das antragstellende Unternehmen sowohl Pflegefachpersonen, als auch Ausbildungssuchende, werden sowohl Gütebereich III.a, als auch III.b, geprüft.

Das Gütezeichen darf nur mit dem jeweiligen leistungsbezogenen Zusatz geführt werden, der geprüft worden ist.

Gütebereich III.b: Transparenz im Vermittlungsprozess von Ausbildungssuchenden

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 dem/der Ausbildungssuchenden, als auch dem späteren Ausbildungsbetrieb bekannt sein, bevor für den konkreten Vermittlungsfall ein Vertragsverhältnis begründet wird.

Aufgrund der tendenziell höheren Vulnerabilität der Ausbildungssuchenden sind zusätzliche und an die Zielgruppe angepassten Informationsangebote notwendig, um Transparenz im Vermittlungsprozess und eine ethische Anwerbung sicherzustellen.

Kriterium 3.1b: Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland

Das Unternehmen stellt dem/der Ausbildungssuchenden Informationen zur Erwerbsmigration in Deutschland zur Verfügung.

Nr.	Indikator
3.1.1b	Das Unternehmen stellt der/dem Ausbildungssuchenden die vom KDA erstellte Informationsbroschüre zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland - als Download auf seiner Internetpräsenz - in unveränderter Form, - in aktueller Fassung, - in deutscher sowie in den <u>für die Rekrutierungsländer relevanten Sprachen</u> zur Verfügung. Die Inhalte der Broschüre verantwortet das KDA und werden bei Bedarf aktualisiert.
3.1.2b	Das Unternehmen stellt den Ausbildungssuchenden einen Link für einen vom KDA erstellten <u>berufsorientierenden Entscheidungskompass</u> (Englisch: Compass on Nursing Apprenticeship) zur Verfügung, der interaktiv auf das Leben in Deutschland und die Ausbildung zum Pflegefachmann/Pflegefachfrau vorbereitet.
3.1.3b	Das Unternehmen bietet Informationsveranstaltungen an, für die sich interessierte Ausbildungssuchende anmelden können. Die Veranstaltungen können als Gruppen- oder Einzeltermine stattfinden. Dabei werden mindestens folgende verpflichtende Themen behandelt: - Brutto/Netto-Rechnung eines typischen (Ausbildungs-)Gehalts, - Berufsbild Pflege, - Weiterentwicklungsmöglichkeiten, - das Risiko, möglicherweise mit der deutschen Ausbildung im Herkunftsland/anderen Zielländern nicht arbeiten zu können, - Wichtigkeit des Spracherwerbs, - Wohnungssuche (Wohnungsmarktlage in Deutschland und verpflichtende Angabe über Wohnraum im Vertrag), Zur Darstellung der Themen können die vom KDA zur Verfügung gestellten Präsentationsfolien verwendet werden. Der Abschluss eines Vermittlungsvertrages ist erst möglich, wenn der/die Ausbildungssuchende die Möglichkeit (Einladung) zur Teilnahme an einer Informationsveranstaltung erhalten hat.

Kriterium 3.2b: Informationen zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

Nr.	Indikator
3.2.1b	Das Unternehmen stellt <i>öffentlich</i> dar, wie der Rekrutierungsprozess und die Ausbildung in Deutschland ablaufen und hebt dabei die wesentlichen Etappen hervor.

3.2.2b	Das Unternehmen zeigt dem/der Ausbildungssuchenden (und ggf. ihrem zukünftigen Ausbildungsbetrieb) vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages auf, wie der <i>individuelle Rekrutierungsprozess</i> abläuft und hebt dabei - die wesentlichen Etappen, - die vom Unternehmen zu erbringenden Leistungen, - die zuständigen Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit beim rekrutierenden Unternehmen, - die Ausbildungsdauer, die verkürzt und verlängert werden kann, sowie - die grundsätzliche Wahlfreiheit der Ausbildungssuchenden zur Länge der Ausbildung je nach persönlicher Eignung, hervor.
3.2.3b	Das Unternehmen stellt bis zur Beendigung der Probezeit eine Ansprechperson (bzw. eine Gruppe möglicher Ansprechpersonen) für allgemeine Belange für den/die Auszubildende zur Verfügung. Für den Zeitraum danach verweist das Unternehmen auf eine Ansprechperson in der Pflegeschule oder dem Ausbildungsbetrieb. Die PSA fordern die Ausbildungsbetriebe vertraglich auf, eine solche Person bereitzustellen.
3.2.3b	Sofern das Unternehmen Ausbildungssuchende mit einer bereits vorhandenen Sprachausbildung in einen <u>Vermittlungspool</u> aufnimmt, legt es dem/der Auszubildenden vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages dar und hält vertraglich fest: - die Funktionsweise und Rahmenbedingungen des Vermittlungsmodells, - den maximalen Zeitraum, innerhalb dessen eine Vermittlung an einen Ausbildungsbetrieb angestrebt wird, - dass alle angefallenen Kosten von der PSA getragen und zurückerstattet werden müssen, falls es nicht zu einem erfolgreichen <u>Matching</u> kommen.

Kriterium 3.3b: Informationen zum Matching

Das Unternehmen stellt transparent dar, dass das Matching auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Ausbildungssuchenden und des zukünftigen Ausbildungsbetriebes erfolgt.

Nr.	Indikator
3.3.1b	Dem/der Ausbildungssuchenden steht es frei, den angebotenen Ausbildungsplatz ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

3.3.2b	Das Unternehmen stellt dem/der Ausbildungssuchenden alle relevanten Informationen zum Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung. Es informiert dabei - über die erforderlichen Qualifikationen des/der Ausbildungssuchenden, - über die bisherigen Erfahrungen des Ausbildungsbetriebes mit internationaler Rekrutierung, insbesondere ob und wie viele Bewerbungen am vorgesehenen Unternehmensstandort bisher stattgefunden haben, - über die Maßnahmen und Instrumente des Ausbildungsbetriebes zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Ausbildung, - über die zuständigen Ansprechpersonen beim Ausbildungsbetrieb sowohl vor Einreise nach Deutschland als auch vor Ort und - ob Wohnraum von der/dem Arbeitgebenden oder der PSA zur Verfügung gestellt wird. Falls sich der/die Ausbildungssuchende selbstständig um Wohnraum bemühen muss, muss auf zusätzliche Informationen zur Wohnraumsuche in der KDA- Informationsbroschüre hingewiesen werden.
3.3.3b	Darüber hinaus informiert das Unternehmen gemäß <u>§16 PflBG</u> vor Abschluss des Arbeitsvertrages und auf eigene Kosten den/die Ausbildungssuchende über: - die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2, - den Beginn und die Dauer der Ausbildung, - Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, - eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan), - die Verpflichtung der/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule, - die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit, - die Dauer der Probezeit, - Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2, - die Dauer des Urlaubs, - die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, einschließlich eines Hinweises auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung nach § 21 Absatz 2, - einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag gegebenenfalls zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung und - die Form des Ausbildungsnachweises nach § 17 Satz 2 Nummer 3.
3.3.4b	Das Unternehmen stellt sicher, dass der/die Ausbildungssuchende und der zukünftige Ausbildungsbetrieb für ein gegenseitiges Kennenlernen - vor Abschluss eines Arbeitsvertrages - virtuell oder in Präsenz miteinander in den Austausch treten.

Kriterium 3.4b: Informationen zu Kosten

Das Unternehmen erläutert dem/der Ausbildungssuchenden, dass ihr/ihm gemäß des Employer-Pays-Prinzips im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.

Nr.	Indikator
3.4.1b	Das Unternehmen stellt gegenüber dem/der Ausbildungssuchenden vor Vertragsschluss transparent dar, welche Leistungen Bestandteil des Vermittlungsprozesses sind. Dem/der Ausbildungssuchenden wird vermittelt, dass es ihnen freisteht, <u>zusätzliche Leistungen</u> abzulehnen, wenn sie nicht unmittelbar zum Vermittlungsprozess gehören.
3.4.2b	Sollten Stipendiumsleistungen gezahlt werden, so sind die Bedingungen hierfür vor Vertragsabschluss zur Verfügung zu stellen. Es ist eindeutig hervorzuheben, für welche Zahlungen das Stipendium vorgesehen ist. Umfang, Höhe, Dauer und Bedingungen des Stipendiums sind vor Vertragsschluss darzulegen.

9. Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
adressatengerecht	Schriftlich und in einer Sprache, die die Pflegefachperson oder der/die Ausbildungssuchende 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 oder Ausbildungssuchenden durch selbstanwerbende Gesundheits-/ Pflegeeinrichtungen (SAE) sicherstellen sollen
Ausgleichsmaßnahmen entsprechend Pflegeberufegesetz	In § 40 des Pflegeberufgesetzes (PflBG) wird geregelt, welche Ausgleichsmaßnahmen Pflegefachpersonen absolvieren müssen, damit die Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation mit der deutschen Ausbildung zur Pflegefachkraft festgestellt wird. Ist die Gleichwertigkeit nicht gegeben, kann die Pflegefachperson den gleichwertigen Kenntnisstand durch eine Kenntnisprüfung oder einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang (inkl. Prüfung) nachweisen. Die antragstellende Person hat das Recht, zwischen diesen beiden Optionen zu wählen.
Beratungsstellen nach § 31 des ArbeitnehmerEntsendegesetzes	Beratungsstellen nach § 31 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) werden vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) unterhalten. Sie bieten Arbeitnehmenden kostenlose Hilfe bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (wie Lohn, Urlaub, Kündigung) an und Drittstaatler:innen Verweisberatung.
Berufsausübungserlaubnis	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. Ausländische Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen (make-it-in-germany.com)
berufsorientierender Entscheidungskompass (Englisch: Compass on Nursing Apprenticeship)	Der vom KDA entwickelte berufsorientierende Entscheidungskompass (in Form eines Selbsttests) ist ein interaktives Online-Instrument zur eigenständigen Berufsorientierung, das Interessierte durch relevante Themengebiete des Pflegealltags in Deutschland führt und zur Selbstreflexion anregt. Die Ergebnisse sind anonym, werden nicht

	gespeichert oder weitergegeben und haben keinen Einfluss auf Vermittlungsentscheidungen.
Bestellerprinzip	Das Bestellerprinzip besagt: wer die Dienstleistung bestellt, der bezahlt sie. Übertragen auf die Vermittlung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden bedeutet dies, dass die Arbeitgebenden (in diesem Fall die Besteller, da sie Personal anfragen) die Kosten übernehmen.
Bindungs- und Rückzahlungsklauseln	Eine Bindungs- oder Rückzahlungsklausel ist eine vertragliche Vereinbarung, die die Pflegefachpersonen oder die Ausbildungssuchenden dazu verpflichtet, erhaltene finanzielle Leistungen (wie Sprachkurskosten, Visagebühren etc.) ganz oder anteilig zurückzuzahlen, wenn sie die Arbeitgebenden oder Ausbildungsbetriebe vor Ablauf einer festgelegten Frist (der Bindungsdauer) verlassen. Ob es sich bei einer Vereinbarung um eine Bindungs- oder Rückzahlungsklausel handelt, kann mit einer vom KDA erstellten Checkliste überprüft werden (Link wird nachgereicht).
Dienstleistungskette	Die Regelungen des Gütesiegels beziehen sich auf die gesamte Dienstleistungskette. Das bedeutet, dass der/die Gütesiegelbenutzende die Regelungen und Vorgaben, die sich aus den Güte- und Prüfbestimmungen ergeben, an sämtliche Geschäftspartner:innen weitergeben muss. Dies gilt insbesondere für das <u>Employer-Pays-Prinzip</u>. Bei Verstößen durch Geschäftspartner:innen des Unternehmens müssen der Pflegefachperson bzw. dem/der Ausbildungssuchenden alle geleisteten Zahlungen, die unter das <u>Employer-Pays-Prinzip</u> fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden. 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. Innerhalb der Dienstleistungskette dürfen folgende Handlungen nicht ausgeführt werden: - Einziehen von Pässen - Ausüben von Zwang jeglicher Art - Vorspiegeln falscher Tatsachen - Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden oder ihren Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder ähnliches (<u>Zahlungsverbot</u>)

	Dem/der Gütesiegelbenutzenden 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).
Employer-Pays-Prinzip	Vermittlungsgebühren oder damit zusammenhängende Kosten dürfen nicht durch Arbeitgebende, PSA oder andere Dritte, die entsprechende Dienstleistungen anbieten, [hier: von keinem in der gesamten Dienstleistungskette befindlichen Glied] von den Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden erhoben werden. Kosten oder mit der Rekrutierung zusammenhängende Kosten dürfen weder direkt noch indirekt, beispielsweise durch Abzüge von Löhnen und Leistungen, erhoben werden. “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. Fees or related costs should not be collected directly or indirectly, such as through deductions from wages and benefits.” <u>Guidance Note - Recruitment Fees and Related Costs IOM Publications Platform</u>
Familienmitglied, nahes	Verwandte*r 1. Grades (Gerade- und Seitenlinie) sowie 2. Grades in Seitenlinie (vgl. § 1589 BGB) = Vater, Mutter, eigene Kinder, Geschwister
Grundsatzerklärung	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 1.1.1 genannten <u>Selbstverpflichtungen</u>. Hinweise zur Erstellung einer Grundsatzerklärung: <u>PH 10 Grundsatzerklärung.pdf (wirtschaft-entwicklung.de)</u>
höhere Gewalt	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.
<i>ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</i>	Diese Grundsätze und Leitlinien [der ILO] gelten für die Anwerbung 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. <u>Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and</u>

	<u>related costs (ilo.org)</u>
ILO Kernarbeitsnormen	Die ILO Kernarbeitsnormen basieren auf den fünf Grundprinzipien der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation): - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen - Beseitigung der Zwangsarbeit - Abschaffung der Kinderarbeit - Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit In insgesamt zehn Übereinkommen haben diese Grundprinzipien Ausdruck gefunden: - 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. 155 (1981) Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt - No. 182 (1999) Schlimmste Formen der Kinderarbeit - No. 187 (2006) Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz
internationale UN Menschenrechtsabkommen	Internationale UN-Menschenrechtsabkommen bezeichnet die von den Vereinten Nationen verabschiedeten, völkerrechtlich verbindlichen Kernübereinkommen zum Schutz der Menschenrechte, die – sofern von der Bundesrepublik Deutschland und/oder dem jeweiligen Herkunftsstaat ratifiziert – für die Vertragsstaaten bindende Verpflichtungen begründen. Sie bilden den übergeordneten menschenrechtlichen Rahmen, innerhalb dessen sich die branchenspezifischen Standards (WHO Global Code of Practice, ILO-Kernarbeitsnormen, UN Guiding Principles on Business and Human Rights) bewegen. Ein Beispiel ist der “Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte” (ICESCR, 1966) mit u. a. dem Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 7) und dem Recht auf soziale Sicherheit (Art. 9).

internes Qualitätsmanagement/ internes Prozessmanagement	Qualitätsmanagement und Prozessmanagement umfasst alle Maßnahmen zur Planung, Steuerung und Optimierung von Prozessen anhand der vorgegebenen Anforderungen des Gütesiegels. Das Ziel des Qualitätsmanagements oder des Prozessmanagements ist es, die Qualität der Vermittlungsprozesse zu sichern und ggf. zu verbessern. Im Sinne des Gütesiegels bedeutet dies vor allem die strukturierte und dokumentierte Eigenüberwachung und Risikoanalyse.
Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen	Kosten, die - während des Vermittlungsprozesses aufkommen, - entstehen, um den Zugang zur Arbeitsstelle bzw. zum Ausbildungsplatz sicherzustellen und - im Rahmen der Vermittlung entstehen, welche durch den/die Arbeitgebenden, die PSA bzw. einen Dritten, der/die im Auftrag des/der Arbeitgebenden handelt, initiiert wurde Kosten, die im Herkunftsland - für den Spracherwerb sowie - für Verwaltungsgebühren der Bundesrepublik Deutschland entstehen, können unter bestimmten Umständen anteilig zurückgefordert werden (vgl. 1.2.3 und 2.1.3)
Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts	Unter Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts versteht man Geld oder Sachmittel, die das soziokulturelle Existenzminimum garantieren. Sie sollen Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchenden im Herkunftsland ein menschenwürdiges Leben ermöglichen, wenn diese ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft oder eigenen Mitteln bestreiten können, weil sie sich beispielsweise auf den Spracherwerb für die Vermittlung nach Deutschland konzentrieren.
Matching	"Matching" bezeichnet den strukturierten Prozess der Zusammenführung von angeworbenen Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden und Arbeitgebenden auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen beider Seiten, mit dem Ziel einer einvernehmlichen und tragfähigen Auswahlentscheidung (Match). Von gütesiegelkonformer Anwerbung kann nur die Rede sein, wenn das Matching zwischen Arbeitgebenden und Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden noch im Ausland, vor Einreise nach Deutschland, stattfindet. Konstruktionen, bei denen die Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden zunächst auf eigenes wirtschaftliches Risiko nach Deutschland einreisen und dort Qualifizierungs- oder Lebenshaltungskosten selbst tragen, ohne dass zu diesem Zeitpunkt ein verbindliches,

	dem späteren Beschäftigungsverhältnis entsprechendes Arbeitsplatzangebot vorliegt, sind mit dem Gütesiegel nicht vereinbar. Auch, wenn Pflegefachpersonen oder Ausbildungssuchende zum Zweck eines Sprachkursvisums nach § 16f AufenthG einreisen, muss ein Arbeitsplatzangebot vorliegen, damit ein Matching im Sinne der Gütegemeinschaft besteht. Dann gelten die vorstehenden Güte- und Prüfbestimmungen entsprechend.
nachweislich	Das Unternehmen muss belegen, ob und wie Dokumente zur Verfügung gestellt wurden und wie es der Pflegefachperson bzw. dem/ der Ausbildungssuchenden zugegangen ist. Als Nachweise geeignet sind etwa Sendungs- und Empfangsbestätigungen, E-Mails, Belege, Fotos/Kopien/Scans sowie Screenshots aus Personalverwaltungsprogrammen.
Platziert	Ein/eine Kandidat:in gilt als platziert, sobald ein Arbeitsplatzangebot angenommen oder unterzeichnet wurde. Die Einreise muss noch nicht stattgefunden haben.
Qualifizierungsvereinbarung	Die Qualifizierungsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Vermittlungsagentur und Pflegefachperson bzw. Ausbildungssuchenden, die die vor Arbeitsantritt zu erfüllenden Qualifizierungsmaßnahmen, wie beispielsweise den Spracherwerb, verbindlich regelt. Sie findet Anwendung, wenn kein gesonderter Vermittlungsvertrag zwischen beiden Parteien besteht.
Risikoanalyse	„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]).“ OECD (2018), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln „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. [...]“ Prinzip Nr. 17 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Es kann der CSR-Check vom Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte verwendet werden. Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte CSR-Check
Selbstverpflichtung	Hierbei handelt es sich um eine einseitige Erklärung des

	Unternehmens, durch die es sich verpflichtet, bestimmte Regeln einzuhalten.
[für die Rekrutierungsländer relevante] Sprache	offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes; eine Sprache, die die Pflegefachperson und der/die Ausbildungssuchende beherrscht (z.B. Erstsprache) <u>ILO/IOM: „the language of the worker or in a language the worker can understand“</u>
[Kosten für den] Spracherwerb	Kosten für den Sprachkurs sowie Gebühren für die Sprachprüfung
Sprachniveau	Ein Sprachniveau beschreibt, wie gut Personen eine Fremdsprache beherrschen. Die Einordnung erfolgt international meist nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) in sechs Stufen von A1 (Anfänger) bis C2 (annähernd muttersprachlich).
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)	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. <u>UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte BMZ</u>
Unternehmensveränderung	Veränderungen in der Rechts- oder Organisationsform der PSA oder SAE – insbesondere Auflösung, Insolvenz, Veräußerung, Verschmelzung oder Spaltung –, die Auswirkungen auf laufende oder abgeschlossene Vermittlungsverhältnisse haben können.
Vermittlungspool	Ein Vermittlungspool wird als Organisationsmodell genutzt, bei dem geeignete Pflegefachpersonen und/oder Ausbildungssuchende systematisch in einer verwalteten Kandidat:innendatenbank erfasst werden, die aktiv für eine Vermittlung an Arbeitgebende in Deutschland zur Verfügung stehen.
Volljährigkeit [geltend im Herkunftsland]	Die Volljährigkeit ist der rechtliche Status, bei dem eine Person das Erwachsenenalter erreicht. In Deutschland tritt sie gemäß § 2 BGB mit der Vollendung des 18. Lebensjahres ein. Ab diesem Moment gilt man als voll geschäftsfähig und ist unabhängig von gesetzlichen Vertretenden. In den Herkunftsländern der angeworbenen Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden gilt möglicherweise ein abweichendes Alter als volljährig.

WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel	Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation zur internationalen Anwerbung von Gesundheitsfachpersonal WHO Global Code of Practice
Zahlungsverbot	Das Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen und des/der Ausbildungssuchenden 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 <u>Berufsausübungserlaubnis</u> und der damit einhergehenden Anerkennung als qualifizierte Pflegefachperson in Deutschland oder der Ausübung der Ausbildung zwingend erforderlich sind („Add-ons“). Vgl. zur Abgrenzung Begriffsbestimmung „Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen“.
§ 16 PflBG	Das Pflegeberufegesetz (PflBG) regelt bundesweit die Ausbildung zur Pflegefachkraft in Deutschland. Es hat zum 1. Januar 2020 die früheren, getrennten Ausbildungen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege in einer "generalistischen" Ausbildung zusammengeführt. Paragraph 16 regelt die Informationen, die der Ausbildungsvertrag enthalten muss. Paragraph 16 PflBG
§ 297 und § 296a SGB III	Die Paragraphen 297 und 296a des Dritten Sozialgesetzbuch regeln grundlegend die Unwirksamkeit von Vereinbarungen zwischen einem/einer Vermittelnden und einer/einem Ausbildungssuchenden über die Zahlung einer Vergütung, sowie klare Vorgaben für die Vergütung bei der Ausbildungsvermittlung. Sie sollen Arbeitssuchende vor unseriösen oder überhöhten Kostenforderungen schützen. Paragraph 297 und Paragraph 296a SGB III
§ 299 SGB III	Der Paragraph 299 des Dritten Sozialgesetzbuchs regelt die Informationspflicht bei grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung. Paragraph 299 SGB III

10. Prüfung und Überwachung

10.1 Allgemeines

Die Prüfungs- und Überwachungsverfahren gliedern sich in:

- Erstprüfung
- Eigenüberwachung
- Fremdüberwachung
- ggf. Wiederholungsprüfung

10.2 Erstprüfung

Das Bestehen der Erstprüfung ist die Voraussetzung für die Verleihung und Führung des RAL-Gütezeichens. Im Rahmen der Erstprüfung ist zu prüfen, ob die Leistungen des antragstellenden Unternehmens die in den Güte- und Prüfbestimmungen niedergelegten Anforderungen lückenlos erfüllen.

Das antragstellende Unternehmen ist verpflichtet, sämtliche für die Einleitung und Durchführung benötigten Unterlagen vollständig einzureichen, die die vom Herausgebenden bzw. einer Erteilungsstelle beauftragten fremdprüfende Person in die Lage versetzen, das Güteniveau des antragstellenden Unternehmens zu überprüfen. Die Erstprüfung wird von der Gütegemeinschaft veranlasst, wobei mit der Durchführung der Prüfung eine von der Gütegemeinschaft benannte fremdprüfende Person beauftragt wird.

Die Erstprüfung dient darüber hinaus der Überprüfung, ob die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen gegeben sind. Das antragstellende Unternehmen ist verpflichtet, die ihm vorliegenden Aufzeichnungen, wie z. B. Dokumente über Nachweise durchgeführter Eigenüberwachung, der fremdprüfenden Person bei der Erstprüfung 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 platzierten Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden per Zufallsstichprobe ausgewählt. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht. Von der Erstprüfung wird von der fremdprüfenden Person ein Prüfbericht erstellt. Das antragstellende Unternehmen sowie die Gütegemeinschaft erhalten jeweils eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

10.3 Eigenüberwachung

Jede:r Gütezeichenbenutzende hat die fortlaufende Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen sicherzustellen. Insbesondere wenn es zu temporären Abweichungen von der Güte- und Prüfbestimmungen kommt, muss dies sorgfältig aufgezeichnet (Dokumentation) und müssen umgehend Maßnahmen zur Behebung eingeleitet werden. Diese Unterlagen sind in geeigneter Form gemäß den in Deutschland geltenden Datenschutzbestimmungen aufzubewahren und bei der nächsten Fremdüberwachung vorzulegen.

10.4 Fremdüberwachung

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

Die Fremdüberwachung ist auf der Grundlage der Güte- und Prüfbestimmungen von einer durch die Gütegemeinschaft benannten fremdprüfenden Person regelmäßig für die Dienstleistung des/der Gütezeichenbenutzenden durchzuführen. Der/die Gütezeichenbenutzende ist verpflichtet, dazu der fremdprüfenden Person die laufenden Aufzeichnungen der Eigenüberwachung zur Verfügung zu stellen.

Die fremdprüfende Person hat sich durch die Vorlage eines von der Gütegemeinschaft ausgestellten schriftlichen Auftrages zu legitimieren. Durch die Pflicht der Legitimation darf der Prüfungsablauf nicht verzögert werden.

Im Rahmen der Fremdüberwachung hat die fremdprüfende Person die Handhabung der innerbetrieblichen Eigenüberwachung zu überprüfen und die Ergebnisse auf Vollständigkeit, Schlüssigkeit und Zielführung zu bewerten. Im Rahmen der Überwachung werden angeworbene bzw. an der Anwerbung interessierte Pflegefachpersonen persönlich befragt. Dabei werden bis zu 10 % der platzierten Pflegefachpersonen bzw. Ausbildungssuchenden per Zufallsstichprobe ausgewählt. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht.

10.5 Wiederholungsprüfung

Werden im Rahmen der Erstprüfung oder Fremdüberwachung von beauftragten fremdprüfenden Personen Mängel in der Gütesicherung gemäß den Güte- und Prüfbestimmungen bei dem/der Gütezeichenbenutzenden festgestellt, so hat die fremdprüfende Person diese, unbenommen der Ausfertigung eines entsprechenden Prüfberichtes, umgehend der Gütegemeinschaft zu melden.

Hierauf kann die Gütegemeinschaft eine Wiederholungsprüfung anordnen, wobei Zeitpunkt, Inhalt und Umfang dieser Prüfung festgelegt werden. Hierauf kann das KDA 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 Herausgebenden bzw. einer von ihm beauftragten Erteilungsstelle weitere Maßnahmen gemäß 11.4 der Durchführungsbestimmungen ergriffen werden.

10.6 Prüfkosten

Die Kosten jeder durchgeführten Überwachung oder abgeschlossenen Prüfung sind vom antragstellenden Unternehmen bzw. dem/der Gütezeichenbenutzenden zu tragen.

10.7 Prüf- und Überwachungsberichte

Über jede von der fremdprüfenden Person durchgeführte Prüfung oder Überwachung ist ein Prüf- bzw. Überwachungsbericht anzufertigen. Das antragstellende Unternehmen bzw. der/die Gütezeichenbenutzende und die Gütegemeinschaft erhalten eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

10.8 Kennzeichnung

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



Für die Verleihung und Führung des RAL-Gütezeichens gelten ausschließlich die Durchführungsbestimmungen für die Verleihung und Führung des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“.

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

11.1 Grundlage

Die Gütegrundlage für das RAL-Gütezeichen besteht aus den Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchenden aus dem Ausland. Die Güte- und Prüfbestimmungen setzen die von der zeichentragenden Gütegemeinschaft entwickelten und mit dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmten Inhalte um.

11.2 Erteilung

2.1 Die Gütegemeinschaft erteilt an selbstorganisiert international anwerbende Leistungserbringende 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 RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zu führen. Der aktuelle Stand der RAL-Gütesicherung ist über www.faire-anwerbungpflege-deutschland.de abrufbar.

2.2 Der Antrag ist schriftlich an die Gütegemeinschaft zu richten. Dem Antrag ist ein rechtsverbindlich unterzeichneter Verpflichtungsschein (Muster 1) beizufügen.

2.3 Der Antrag wird von der Gütegemeinschaft geprüft. Die Gütegemeinschaft kann geschulte Sachverständige (nachfolgend „fremdprüfende Person“ genannt) mit diesen Aufgaben betrauen. Die fremdprüfende Person hat sich vor Beginn seiner Prüfaufgaben zu legitimieren. Die Leistungen (Verfahrens-weisen und Vereinbarungen) des Unternehmens gemäß den in den Güte- und Prüfbestimmungen genannten Anforderungen werden unangemeldet geprüft. Die fremdprüfende Person kann den Betrieb des Unternehmens besichtigen, die Verfahrensweisen und Vereinbarungen des antragstellenden Unternehmens 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 antragstellenden Unternehmen zustellt. Die Prüfkosten trägt das Unternehmen.

2.4 Fällt die Prüfung positiv aus, erteilt die Gütegemeinschaft dem Unternehmen das befristete Recht zur Führung des RAL-Gütezeichens. Die Erteilung wird beurkundet (Muster 2). Fällt die Prüfung negativ aus, stellt die Gütegemeinschaft den Antrag zurück. Die Zurückstellung muss schriftlich begründet werden.

11.3 Benutzung

3.1 Gütezeichenbenutzende dürfen das RAL-Gütezeichen nur benutzen, wenn ihre Leistungen den Güte- und Prüfbestimmungen entsprechen. Das Gütezeichen darf nur mit dem jeweiligen leistungsbezogenen Zusatz geführt werden, der geprüft worden ist (d.h. für Pflegefachpersonen, Ausbildungssuchende oder Pflegefachpersonen und Ausbildungssuchende). Die Benutzung des RAL-Gütezeichens ist auf zwei Jahre befristet. Eine erneute Erteilung findet nur auf Antrag des/der Gütezeichenbenutzenden statt.

3.2 Die Gütezeichenbenutzende sind nicht berechtigt, Kennzeichnungsmittel des RAL-Gütezeichens (Metallprägung, Prägestempel, Druckstoffe, Plomben, Siegelmarken, Gummistempel u. Ä.) herstellen zu lassen. Die Gütegemeinschaft ist berechtigt, diese an die Gütezeichenbenutzenden auszugeben oder ausgeben zu lassen und die Verwendungsart näher festzulegen.

3.3 Die Gütegemeinschaft kann für den Gebrauch des RAL-Gütezeichens in der Werbung und in der Gemeinschafts-werbung 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.

3.4 Ist das Gütezeichenbenutzungsrecht rechtskräftig entzogen worden, sind die Erteilungsurkunde und alle Kennzeichnungsmittel des RAL-Gütezeichens zurückzugeben; ein Anspruch auf Rückerstattung der Prüfkosten besteht nicht. Das Gleiche gilt, wenn das Recht, das RAL-Gütezeichen zu benutzen, auf andere Weise erloschen ist.

3.5 Jede:r Gütezeichenbenutzende 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. Die Gütegemeinschaft oder dessen Beauftragte können jederzeit die Aufzeichnungen einsehen. Der/die Gütezeichenbenutzende unterwirft seine gütegesicherten Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) den Überwachungsprüfungen durch die Gütegemeinschaft oder der fremdprüfenden Person in Umfang und Häufigkeit entsprechend den Güte- und Prüfbestimmungen. Er trägt die Prüfkosten

3.6 Fremdprüfende Personen können jederzeit im Betrieb des/der Gütezeichenbenutzenden gütegesicherte Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) überprüfen und einsehen. Sie können das Unternehmen während der Betriebsstunden jederzeit besichtigen.

3.7 Fällt eine Prüfung oder Überwachung negativ aus oder wird eine gütegesicherte Leistung (Vereinbarung oder Verfahrensweise) anlassbezogen beanstandet, kann die Güte-gemeinschaft die Prüfung wiederholen lassen. Werden Leistungen (Vereinbarungen oder Verfahrensweisen) unberechtigt beanstandet, trägt die Gütegemeinschaft die Prüfungskosten. Werden sie zu Recht beanstandet, trägt sie der/die betroffene Gütezeichenbenutzende bzw. das antragstellende Unternehmen.

3.8 Über jedes Prüfergebnis ist ein Zeugnis von der fremdprüfenden Person auszustellen. Die Gütegemeinschaft und der/die Gütezeichenbenutzende erhalten davon je eine Ausfertigung.

11.4 Ahndung von Verstößen

4.1 Werden von der Gütegemeinschaft 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 dauerhafter Entzug des RAL-Gütezeichens.

4.2 Gütesiegelbenutzende, die gegen Abschnitt 3 oder 5 verstoßen, können verwarnt werden.

4.3 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 von der Gütegemeinschaft an den Gütezeichenbenutzer zu zahlen.

4.4 Die unter Abschnitt 4.1 genannten Maßnahmen können miteinander verbunden werden.

4.5 Gütezeichenbenutzende, die wiederholt oder schwerwiegend gegen Abschnitt 3 oder 5 verstoßen, wird das Recht zur Führung des Gütezeichens befristet oder dauerhaft entzogen. Das Gleiche gilt für Gütezeichenbenutzende, die Prüfungen verzögern oder verhindern. Vor allen Ahndungsmaßnahmen ist die betroffene Person bzw. das betroffene Unternehmen zu hören.

4.6 Vor allen Ahndungsmaßnahmen ist die betroffene Person bzw. das betroffene Unternehmen zu hören.

4.7 Die Ahndungsmaßnahmen werden nach Ablauf der in Abschnitt 10 vorgesehenen Beschwerdemöglichkeit wirksam.

4.8 Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann die Gütegemeinschaft das Gütezeichen mit sofortiger Wirkung vorläufig entziehen. Dies ist innerhalb von 14 Tagen von der Gütegemeinschaft zu bestätigen.

11.5 Beschwerde

5.1 Gütezeichenbenutzende können gegen Ahndungsbeschlüsse binnen vier Wochen nach Zustellung bei der Gütegemeinschaft Beschwerde einlegen.

5.2 Verwirft die Gütegemeinschaft die Beschwerde, so kann der/die Beschwerdeführende binnen vier Wochen nach Zustellung den Rechtsweg beschreiten.

11.6 Wiedererteilung

Ist das Gütezeichenbenutzungsrecht entzogen worden, kann es frühestens nach drei Monaten wieder erteilt werden. Das Verfahren bestimmt sich nach Abschnitt 11.2. Die Gütegemeinschaft kann jedoch zusätzlich Bedingungen gemäß Abschnitt 10.5 auferlegen.

11.7 Änderungen

Diese Durchführungsbestimmungen nebst Mustern (Verpflichtungsschein, Verleihungsurkunde) sind Fachkreisen zur Stellungnahme vorgelegt worden und wurden dem Bundesministerium für Gesundheit zur Zustimmung vor-gelegt. Änderungen, auch redaktioneller Art, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung von RAL. Sie treten in einer angemessenen Frist, nachdem sie von der Gütegemeinschaft bekannt gemacht worden sind, in Kraft.