ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB)
Internationale Pflegevermittlung Indien → Deutschland

GWS – The Experts | GWS talent transfer GmbH

§ 1 Geltungsbereich und Vermittlungsmodell

GWS – The Experts, betrieben durch die GWS talent transfer GmbH (nachfolgend „GWS“), rekrutiert und vermittelt im Rahmen dieser AGB ausschließlich Pflegefachpersonen aus Indien an deutsche Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen sowie sonstige geeignete Arbeitgeber in Deutschland.

Diese AGB gelten für die von GWS erbrachten Anwerbe-, Beratungs-, Vorbereitungs-, Anerkennungs-, Visa-, Matching-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen. Für Pflegefachpersonen werden sie in einer Sprache bereitgestellt, die diese gut verstehen.

Alle wesentlichen Vereinbarungen werden schriftlich oder in nachprüfbarer Textform dokumentiert. Mündliche Nebenabreden über Kosten, Bindungen oder Vermittlungsbedingungen sind unzulässig.

§ 2 Grundsätze der fairen Anwerbung

GWS verpflichtet sich zu Schriftlichkeit und Nachprüfbarkeit, Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen, Begrenzung ihres wirtschaftlichen Risikos, Transparenz von Strukturen, Leistungen und Kosten, Nachhaltigkeit und Partizipation sowie Gesamtverantwortung für die vollständige Dienstleistungskette.

Diese Grundsätze gelten auch für indische Recruitingpartner, Sprachschulen, Dokumentendienstleister, Berater, Freelancer, Referral Agents, Subagenten und sonstige im Auftrag von GWS tätige Dritte.

§ 3 WHO, ILO und Menschenrechte

GWS beachtet den WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel und überprüft die jeweils aktuelle WHO Health Workforce Support and Safeguards List. Die Länderprüfung für Indien wird dokumentiert und regelmäßig sowie anlassbezogen aktualisiert.

GWS und seine Partner beachten die ILO-Kernarbeitsnormen, die ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment einschließlich der Definition of Recruitment Fees and Related Costs, die UN Guiding Principles on Business and Human Rights sowie einschlägige Menschenrechtsstandards.

Diskriminierung, Täuschung, Einschüchterung, das Zurückhalten von Originaldokumenten und jede Form unzulässiger wirtschaftlicher Abhängigkeit sind untersagt.

§ 4 Employer-Pays-Prinzip

Der gesamte reguläre Anwerbe- und Vermittlungsprozess ist für die Pflegefachperson kostenfrei. GWS erhebt weder direkt noch indirekt Vermittlungsgebühren oder unmittelbar vermittlungsbezogene Kosten.

Das Employer-Pays-Prinzip gilt für die gesamte Dienstleistungskette. Kosten dürfen nicht über Partner, Recruiter, Sprachschulen, Dokumentendienstleister oder sonstige Dritte auf die Pflegefachperson verlagert werden.

Unzulässig sind insbesondere Vermittlungs- und Erfolgsgebühren, Registration Fees, Kautionen, Deposits, Sicherheitsleistungen, Recruiter- oder Subagentenprovisionen sowie Vertragsstrafen wegen Ablehnung eines Arbeitsplatzes oder Beendigung der Vermittlung.

Der deutsche Arbeitgeber trägt die vereinbarten Rekrutierungs- und Vermittlungskosten. GWS dokumentiert die Kostenverteilung in einer Kostenmatrix.

Hat eine Pflegefachperson entgegen dem Zahlungsverbot erstattungsfähige Kosten an einen von GWS eingesetzten Partner gezahlt, untersucht GWS den Vorgang unverzüglich und sorgt im Rahmen des Employer-Pays-Prinzips für Erstattung.

§ 5 Keine Bindungs- und Rückzahlungspflichten

GWS verzichtet gegenüber Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungspflichten für Vermittlungs-, Rekrutierungs-, Anerkennungs-, Visa-, Übersetzungs-, Beglaubigungs-, Dokumenten-, Interview- und sonstige unmittelbar vermittlungsbezogene Kosten.

Die Ablehnung eines Arbeitsplatzangebots oder die Beendigung des Vermittlungsverhältnisses löst keine Vertragsstrafe, Kaution, Vermittlungsgebühr oder Rückzahlung solcher Kosten aus.

GWS vermittelt keine Pflegefachperson in einen Arbeitsvertrag, der unzulässige vermittlungsbezogene Bindungs-, Rückzahlungs- oder Vertragsstrafenklauseln enthält.

§ 6 Sprachqualifizierung

Sprachqualifizierung und Vermittlung werden transparent voneinander abgegrenzt. Eine kostenpflichtige Sprachschule darf nicht als Mittel genutzt werden, um Vermittlungskosten auf die Pflegefachperson zu verlagern.

Soweit GWS ein bestimmtes Sprachniveau als Voraussetzung für die Aufnahme in das Vermittlungsprogramm festlegt, wird ein dokumentiertes Verfahren zur Prüfung und Erstattung nachweislich entstandener, nach den jeweils geltenden Gütekriterien erstattungsfähiger Sprachkurskosten eingerichtet.

Von GWS oder im Auftrag von GWS organisierte Sprachqualifizierung, die Bestandteil des Vermittlungsprogramms ist, wird nicht als Vermittlungsgebühr gegenüber der Pflegefachperson abgerechnet.

§ 7 Informationsbroschüre und Vorabinformation

GWS veröffentlicht die jeweils aktuelle offizielle KDA-Informationsbroschüre zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland in deutscher Sprache sowie in den für das Indien-Programm relevanten, offiziell bereitgestellten Sprachfassungen.

Jede Pflegefachperson erhält die Broschüre kostenlos und nachweisbar vor Abschluss des Vermittlungsvertrags. Versanddatum, Version, Sprache und Zugang werden dokumentiert.

Der Vermittlungsvertrag wird erst abgeschlossen, nachdem die vorgeschriebene Vorabinformation und die nach den Gütekriterien maßgebliche Frist eingehalten wurden.

§ 8 Vermittlungsvertrag und individueller Prozess

Jede Pflegefachperson erhält Vermittlungsvertrag und AGB in einer Sprache, die sie gut versteht. Für Indien werden mindestens deutsche und englische Fassungen bereitgestellt; zusätzliche Hindi-Verständnishilfen können ergänzend angeboten werden.

GWS erläutert vor Vertragsabschluss den individuellen Rekrutierungs- und Anerkennungsprozess einschließlich Sprachqualifizierung, Anerkennung, Matching, Bewerbungsgespräch, Arbeitsvertrag, Visum, Einreise, Ausgleichsmaßnahme, Berufsanerkennung und Integration.

Für jede Pflegefachperson wird ein Prozessplan mit Ansprechpartnern, Status und nächsten Schritten geführt. Vermittlungsleistungen und freiwillige Zusatzleistungen werden klar getrennt.

§ 9 Matching und freie Arbeitsplatzwahl

GWS berücksichtigt Qualifikation, Berufserfahrung, persönliche Wünsche, Einsatzbereich, Standortpräferenzen und Integrationsbedingungen.

Die Pflegefachperson ist nicht verpflichtet, einen vorgeschlagenen Arbeitgeber oder Arbeitsplatz anzunehmen und kann ein Angebot ohne Angabe von Gründen ablehnen.

Eine Ablehnung führt zu keinen Sanktionen, Strafzahlungen, Rückforderungen, Vermittlungsgebühren oder sonstigen Nachteilen. Kommt ein Matching nicht zustande, kann GWS weitere geeignete Arbeitgeber vorstellen.

§ 10 Arbeitsplatzinformation und § 299 SGB III

Vor Abschluss des Arbeitsvertrags erhält die Pflegefachperson schriftlich und verständlich Informationen über Arbeitgeber und Einrichtung, Arbeitsort, Beginn und Dauer, Tätigkeit vor und nach Anerkennung, Arbeitszeit, Bruttovergütung und vorgesehene Abzüge, Urlaub, Probezeit, Kündigungsfristen, Tarifvertrag, relevante Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Integrationsmaßnahmen, Sprachförderung und Ansprechpartner.

Die gesetzlichen Informationspflichten bei grenzüberschreitender privater Arbeitsvermittlung, insbesondere nach § 299 SGB III in der jeweils geltenden Fassung, werden eingehalten.

Die Informationen werden so rechtzeitig übermittelt, dass die nach den Gütekriterien vorgesehene Entscheidungsfrist vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags eingehalten wird. Versand und Zugang werden dokumentiert. Aktuelle unabhängige Beratungsstellen werden benannt.

§ 11 Vorstellungsgespräch

Vor Abschluss des Arbeitsvertrags findet ein persönliches oder virtuelles Gespräch zwischen Pflegefachperson und Arbeitgeber statt. Die Pflegefachperson kann Fragen zu Tätigkeit, Vergütung, Arbeitszeit, Anerkennung, Wohnsituation, Integration und Einarbeitung stellen.

GWS dokumentiert Termin, Teilnehmer und Durchführung.

§ 12 Anerkennungsverfahren

GWS begleitet die Pflegefachperson transparent im Anerkennungsverfahren nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und informiert über zuständige Behörde, Dokumente, Defizitfeststellungen und die grundsätzlich verfügbaren Ausgleichsmaßnahmen.

Zu diesen zählen für Drittstaaten insbesondere Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgang. Soweit gesetzlich eine Wahl besteht, entscheidet die antragstellende Pflegefachperson frei; unzulässiger Druck zugunsten einer bestimmten Ausgleichsmaßnahme ist ausgeschlossen.

Kosten und Kostenträger des Anerkennungsprozesses werden transparent ausgewiesen und entsprechend dem Employer-Pays-Prinzip behandelt.

§ 13 Pflichten der deutschen Arbeitgeber und Integration

Der Arbeitgeber hält geeignete Maßnahmen zur betrieblichen und sozialen Integration, Sprachförderung und Einarbeitung vor und informiert GWS darüber schriftlich.

Dazu gehören insbesondere Ansprechpartner vor und nach Einreise, Einarbeitungsplan, Mentor oder Buddy, Unterstützung bei Unterkunft und Orientierung, Anmeldung, Krankenversicherung, Bankkonto und Behördengängen, Sprachförderung, Anerkennungsbegleitung und Konfliktprävention.

Der Arbeitgeber beschäftigt und vergütet die Pflegefachperson entsprechend den geltenden gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Vorgaben.

Der Arbeitgeber darf keine vermittlungsbezogenen Kosten auf die Pflegefachperson übertragen und das Employer-Pays-Prinzip nicht durch Nebenvereinbarungen umgehen.

§ 14 Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Dienstleistungskette und Auditrecht

GWS unterzieht relevante Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstige Dienstleister entlang der Dienstleistungskette vor Aufnahme und während der Zusammenarbeit einer risikoorientierten Prüfung. Die Prüfung umfasst insbesondere die Einhaltung dieser AGB, der GWS-Grundsatzerklärung sowie der vertraglich weitergegebenen Anforderungen des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“.

GWS besitzt gegenüber Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstigen in die Dienstleistungskette eingebundenen Dritten allgemeine sowie anlassbezogene Audit-, Auskunfts-, Prüf- und Nachweisrechte. Diese dienen insbesondere dazu, potenzielle und konkrete menschenrechtliche Risiken sowie Verstöße gegen Employer Pays, Candidate-Fee-Verbot, Bindungs- und Rückzahlungsvorgaben, Transparenz-, Informations-, Integrations-, Datenschutz- und Dokumentationspflichten zu erkennen und zu bewerten.

Die Vertragspartner stellen GWS die für die Prüfung erforderlichen Informationen und Nachweise zur Verfügung und wirken an angemessenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen mit. Weitere Subagenten, Referral Agents, Recruiter oder sonstige Unterauftragnehmer dürfen im Rahmen der Dienstleistungskette nur entsprechend den von GWS freigegebenen vertraglichen Strukturen und, soweit vorgesehen, mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GWS eingesetzt werden.

Schwere oder wiederholte Verstöße gegen diese AGB, die GWS-Grundsatzerklärung oder die für die Zusammenarbeit verbindlich vereinbarten Anforderungen des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ berechtigen GWS zur außerordentlichen Kündigung bzw. Beendigung der Zusammenarbeit. Dies gilt insbesondere, wenn ein Vertragspartner festgestellte Verstöße trotz Aufforderung nicht innerhalb einer angemessenen Frist abstellt oder ein erforderliches Audit bzw. die Vorlage geeigneter Nachweise verweigert.

Bei schwerwiegenden Verstößen, insbesondere bei der Erhebung unzulässiger Candidate Fees, Täuschung, Zwang, Diskriminierung, Zurückhaltung von Originaldokumenten oder einer sonstigen erheblichen Gefährdung der Rechte einer Pflegefachperson, ist GWS berechtigt, die Zusammenarbeit ohne vorherige Abhilfefrist mit sofortiger Wirkung zu beenden.

§ 15 Beschwerdemanagement

GWS unterhält einen kostenlosen, vertraulichen und leicht zugänglichen Beschwerdekanal mit direktem Zugang zu GWS in Deutschland. Die Pflegefachperson muss sich nicht zuerst an einen indischen Recruiter wenden.

Das Verfahren regelt Eingang, Eingangsbestätigung, Verantwortlichkeit, Prüfung, Abhilfe, Eskalation und Abschluss. Beschwerden werden innerhalb der nach den Gütekriterien vorgesehenen Fristen bearbeitet; die maximale Bearbeitungsdauer beträgt grundsätzlich drei Wochen.

Alle Beschwerden werden in einem Beschwerderegister dokumentiert. Benachteiligungen wegen einer Beschwerde sind untersagt. Das Beschwerdeverfahren wird öffentlich und mindestens auf Deutsch und Englisch bereitgestellt.

§ 16 Datenschutz, Prüfzugriff und Kandidatenbefragung

GWS verarbeitet personenbezogene Daten nach den anwendbaren Datenschutzvorschriften. Datenflüsse zwischen Indien und Deutschland, Verantwortlichkeiten und Rechtsgrundlagen werden dokumentiert.

Die Vertragswerke ermöglichen eine datenschutzkonforme Sichtung tatsächlich abgeschlossener Verträge und Vermittlungsakten durch die unabhängige Prüfperson im RAL-Prüfverfahren.

Pflegefachpersonen werden transparent darüber informiert, dass im Prüfverfahren stichprobenartige schriftliche Befragungen und bei Auffälligkeiten persönliche Interviews stattfinden können.

Daten werden nur im erforderlichen Umfang an Arbeitgeber, Behörden, Anerkennungsstellen, Dienstleister und Prüfstellen übermittelt.

§ 17 Dokumentation und Nachweisführung

GWS dokumentiert je Vermittlungsfall insbesondere Erstkontakt, Informationsbroschüre, Vermittlungsvertrag, Sprachqualifizierung und Kosten, Anerkennung, Matching, Arbeitsplatzinformation, Vorstellungsgespräch, Arbeitsvertrag, Visum und Einreise, Integration sowie Kostenkontrolle.

Für jeden prüfrelevanten Indikator wird ein konkreter Nachweis geführt. Eine bloße Erklärung, dass ein Prozess eingehalten werde, ersetzt den Nachweis nicht.

GWS führt eine aktuelle Liste der im Programm befindlichen und platzierten Pflegefachpersonen und hält die für Stichproben erforderlichen Akten prüfbar vor.

§ 18 Kündigung und Beendigung

Die Pflegefachperson kann das Vermittlungsverhältnis unter Einhaltung der im Vermittlungsvertrag festgelegten angemessenen Frist beenden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Die Beendigung führt nicht zur Rückzahlung von Vermittlungs-, Anerkennungs-, Visa-, Übersetzungs-, Beglaubigungs- oder sonstigen unmittelbar vermittlungsbezogenen Kosten und nicht zu einer Vertragsstrafe.

GWS kann aus wichtigem Grund kündigen, insbesondere bei vorsätzlicher Täuschung über wesentliche Qualifikationen. Das Employer-Pays-Prinzip bleibt unberührt.

§ 19 Vergütung

Die Vergütung von GWS wird ausschließlich mit dem deutschen Auftraggeber bzw. Arbeitgeber vereinbart. Für die Pflegefachperson ist die Vermittlungsleistung entgeltfrei.

Zahlungsplan, Fälligkeiten und Leistungsbestandteile werden im Arbeitgebervertrag transparent geregelt. Die Vergütung darf nicht mittelbar auf die Pflegefachperson umgelegt werden.

§ 20 Qualitätssicherung und Versionsmanagement

GWS überprüft Grundsatzerklärung, AGB, Vertragsmuster, Kostenmatrix, Partnerverträge, Beschwerdeverfahren, Informationsmaterialien und operative Prozesse regelmäßig und bei Änderungen der Gütekriterien oder Rechtslage.

Änderungen werden versioniert, freigegeben und mit einem Geltungsdatum versehen. Für den RAL-Prozess benennt GWS einen Stichtag, ab dem ausschließlich die freigegebenen gütezeichenorientierten Vertragsfassungen verwendet werden.

Zum Zeitpunkt einer Gütezeichenerteilung müssen sämtliche laufenden prüfrelevanten Verträge in der erforderlichen konformen Fassung vorliegen.

§ 21 Haftung

Die Haftung von GWS richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Zwingende Haftungstatbestände, insbesondere für Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie datenschutzrechtliche Ansprüche, bleiben unberührt.

GWS schuldet eine sorgfältige Vermittlungs- und Begleitungsleistung, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist. Der Erfolg behördlicher Anerkennungs-, Visa- oder Aufenthaltsentscheidungen kann nicht garantiert werden.

§ 22 Schlussbestimmungen, Recht und Gerichtsstand

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland, soweit keine zwingenden Vorschriften entgegenstehen.

Änderungen und Ergänzungen werden aus Gründen der Nachprüfbarkeit in Schrift- oder geeigneter Textform dokumentiert.

Soweit eine Gerichtsstandsvereinbarung gesetzlich zulässig ist, ist Gerichtsstand München. Zwingende gesetzliche Gerichtsstände, insbesondere zugunsten von Verbraucherinnen und Verbrauchern oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bleiben unberührt.

Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung treten die gesetzlichen Regelungen.