



Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Gütesicherung

RAL-GZ 912

Ausgabe Dezember 2022



Herausgeber:

RAL Deutsches Institut für
Gütesicherung und Kennzeichnung e.V.
Fränkische Straße 7
53229 Bonn

Tel.: (0228) 68895-0
E-Mail: RAL-Institut@RAL.de
Internet: www.RAL.de

Nachdruck, auch auszugsweise, nicht gestattet.

Alle Rechte – auch die der Übersetzung in fremde Sprachen –
bleiben RAL vorbehalten.

© 2022, RAL, Bonn

Preisgruppe 9

Zu beziehen durch:

Beuth-Verlag GmbH · Burggrafenstraße 6 · D-10787 Berlin
Tel.: (030) 26 01-0 · Fax: (030) 26 01-12 60 · E-Mail: info@beuth.de
Internet: www.beuth.de · www.mybeuth.de

**Faire Anwerbung und Vermittlung
von Pflegekräften aus dem Ausland**

**Gütesicherung
RAL-GZ 912**

**Gütegemeinschaft
Anwerbung und Vermittlung
von Pflegekräften aus
dem Ausland e. V.
c/o Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V.
Michaelkirchstraße 17-18
10179 Berlin
Tel.: (030) 22 18 298-0
E-Mail: [info@faire-anwerbung-pflege-
deutschland.de](mailto:info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de)
Internet: [www.faire-anwerbung-pflege-
deutschland.de](http://www.faire-anwerbung-pflege-
deutschland.de)**



Die vorliegenden Güte- und Prüfbestimmungen sind von RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. im Rahmen der Grundsätze für Gütezeichen in einem Anerkennungsverfahren unter Mitwirkung der betroffenen Fach- und Verkehrskreisen sowie den zuständigen Behörden gemeinsam erarbeitet worden. Im Dezember 2022 erfolgte eine Revision der Gütesicherung.

Bonn, im Dezember 2022

RAL DEUTSCHES INSTITUT
FÜR GÜTESICHERUNG
UND KENNZEICHNUNG E.V.

Inhalt

	Seite
Präambel	3
Güte- und Prüfbestimmungen für Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland	3
1 Grundlage, Ziele und Geltungsbereich	3
2 Güte- und Prüfbestimmungen	3
2.1 Gütebereich I: Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland....	3
2.2 Gütebereich II: Unternehmensverantwortlichkeit	5
2.3 Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess für internationale Pflegekräfte	8
2.4 Gütebereich IV: (nur PSA) Transparenz im Vermittlungsprozess für Kundinnen und Kunden gewährleisten	9
3 Prüfverfahren und Überwachung.....	9
3.1 Allgemeines	9
3.2 Erstprüfung	9
3.3 Eigenüberwachung	10
3.4 Fremdüberwachung.....	10
3.5 Wiederholungsprüfung	10
3.6 Prüfkosten	10
3.6.1 Prüfung und Erteilung	10
3.7 Prüf- und Überwachungsberichte	10
4 Kennzeichnung	10
5 Änderungen.....	10
Begriffsbestimmungen	11
Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland	14
1 Gütegrundlage	14
2 Erteilung.....	14
3 Benutzung	14
4 Ahndung von Verstößen	14
5 Beschwerde.....	15
6 Wiedererteilung	15
7 Änderungen.....	15
Muster 1 Verpflichtungsschein.....	16
Muster 2 Antrag auf Mitgliedschaft.....	18
Muster 3 Verleihungsurkunde	19
Die Institution RAL	20

Präambel

Der Mangel an Pflegekräften ist der entscheidende Engpassfaktor für Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Pflegedienste. Die Zahl der offenen Stellen wächst, die Stellenbesetzung durch inländische Pflegekräfte wird zunehmend schwierig. Bereits jetzt werben zahlreiche deutsche Gesundheitseinrichtungen direkt im Ausland internationale Pflegekräfte an, teilweise unter Beteiligung privater Personalvermittlungsagenturen. Die Einrichtungen werden in zunehmendem Maße darauf angewiesen sein, für die Sicherung der Versorgung mehr Pflegekräfte im Ausland zu gewinnen.

Die Anwerbung, Vermittlung und Integration von Pflegekräften aus dem Ausland sollen daher erleichtert und verbessert werden. Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser sollen bestmöglich dabei unterstützt werden, Pflegekräfte aus dem Ausland in der von den Einrichtungen benötigten Personenzahl zeitnah und mit vertretbarem Aufwand gewinnen zu können.

Ziel des RAL-Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ist es, über die Gütegemeinschaft geeignete

te Instrumente zur Qualitätssicherung zu entwickeln und umzusetzen und hierbei Transparenz, Qualität sowie Verlässlichkeit für alle beteiligten Akteure sicherzustellen. Das Gütezeichen richtet sich an Gesundheitseinrichtungen und Unternehmen der privaten Anwerbung. Die Durchführung des Verfahrens zur Erteilung des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ übernimmt die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. Die Gütegemeinschaft 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. Die Gütegemeinschaft setzt die Gütesicherung um, beauftragt und schult die unabhängigen Prüfer, erteilt auf Basis der Prüfberichte das Gütezeichen und erarbeitet aus ihren Umsetzungserfahrungen Vorschläge zur Weiterentwicklung der Regelungsinhalte.

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

1 Grundlage, Ziele und Geltungsbereich

Die Güte- und Prüfbestimmungen gelten für die Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland.

Die Güte- und Prüfbestimmungen sind konkrete und überprüfbare Vorgaben, die Akteure, die ihre unternehmerische Praxis mit dem Gütezeichen auszeichnen lassen möchten, nachweislich erfüllen müssen.

Einen Antrag auf das Gütezeichen können freiwillig sowohl selbstorganisiert (also ohne Einbindung einer Agentur) anwerbende Leistungserbringer nach dem Vierten Kapitel des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und nach dem Siebten Kapitel des Elften Buches Sozialgesetzbuch (Pflege- und Gesundheitseinrichtungen) als auch private Personalvermittlungsagenturen stellen, die im Auftrag der oben genannten Leistungserbringer handeln.

Die Güte- und Prüfbestimmungen legen einen Schwerpunkt auf Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland und Transparenz zum Vermittlungs- und Anwerbeprozess, insbesondere gegenüber den Pflegekräften, die international angeworben werden sollen; im Falle der Einbindung einer Personalserviceagentur auch gegenüber den Kunden.

Ebenso verpflichten sie Unternehmen, in der unternehmerischen Praxis Impulse zu setzen, Servicequalität, Seriosität, Transparenz und Verlässlichkeit im Gesamtprozess zu implementieren und fortzuschreiben.

Dabei sind in den gesamten Bestimmungen sechs Prinzipien leitend:

- Schriftform für die Überprüfbarkeit,

- Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegekräfte,
- Angemessenheit des wirtschaftlichen Risikos,
- Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten,
- Nachhaltigkeit und Partizipation,
- Gesamtverantwortung.

Unternehmen, denen für ihre Anwerbe- und Vermittlungspraxis das Gütezeichen verliehen wurde, sind verpflichtet, die damit verbundenen Anforderungen auch in Selbstüberwachung einzuhalten. Die Nutzung des Gütezeichens ist auf 2 Jahre befristet.

2 Güte- und Prüfbestimmungen

Für die Verleihung des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ sind die folgenden Güte- und Prüfbestimmungen nachweislich zu erfüllen.

2.1 Gütebereich I: Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland

Der Gütebereich I gewährleistet, dass internationale Pflegekräfte auf Grundlage umfassender Informationen entscheiden können, ob sie persönlich eine Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland verfolgen möchten.

Um eine Fairness im Vermittlungsprozess sicherstellen zu können sowie auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit einer internationalen Anwerbung, ist es nötig, dass Gütezei-

Güte- und Prüfbestimmungen

chennutzende auf Zugänge zu relevanten Informationen hinweisen, damit internationale Pflegekräfte sowohl im Anwerbeprozess als auch während ihres Lebens und Arbeitens in Deutschland souveräne Entscheidungen treffen können. Dies betrifft Informationsbereiche unabhängig von konkreten Vermittlungs- und Arbeitsplatzangeboten.

Die Gütezeichennutzenden sind verpflichtet, die Zugänge zu Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland nachweislich zur Verfügung zu stellen.

Der Gütebereich I wird in sieben Kriterien aufgeteilt:

KRITERIUM 1.1: BERUFSFELD

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.1.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die Bedeutung von „geregelten Berufen“ sowie „Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ in Pflegeberufen in Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.1.2	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die aktuelle Arbeitsmarktsituation für Pflegeberufe in Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.1.3	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über Aufgaben und Arbeitsfelder von Pflegekräften in Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.1.4	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über das Vorhandensein und die Aufgaben von Berufs- und Fachverbänden und wie sie sich dazu weiter informieren kann.

KRITERIUM 1.2: ERWERBSTÄTIGKEIT

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.2.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden in Deutschland, insbesondere über Arbeitsverträge, Bindungsklauseln, Mitbestimmungsrechte, Urlaubs- und Pausenansprüche, Kündigungsrechte, Höchst- und Mindestruhezeiten, und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.2.2	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über das Sozialversicherungsrecht in Deutschland, insbesondere Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, und wie sie sich dazu weiter informieren kann.

KRITERIUM 1.3: EINWANDERUNGSPROZESS UND INTEGRATIONSFÖRDERUNG

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.3.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die Möglichkeiten der Zuwanderung nach geltender Rechtslage und wie sie sich dazu weiter informieren kann. Dies umfasst auch Informationen zu allen notwendigen bürokratischen Anforderungen und den damit in Verbindung stehenden Behörden.
1.3.2	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die Infrastruktur der Migrations- und Integrationsberatung in Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.3.3	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über politische, soziale, religiöse und kulturelle Beteiligungsmöglichkeiten und wie sie sich dazu weiter informieren kann.

KRITERIUM 1.4: ANERKENNUNGSPROZESS

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.4.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über das Anerkennungsverfahren mit klarem Hinweis auf die ihr zur Verfügung stehenden Optionen und wie sie sich dazu weiter informieren kann.
1.4.2	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die in Deutschland zur Verfügung stehenden Optionen und Wahlmöglichkeiten bei Ausgleichsmaßnahmen. Herausgestellt werden dabei die Qualität der Maßnahmen, die zugrunde liegenden didaktischen Konzepte und die mögliche Verknüpfung mit dem Arbeitsplatzangebot.
1.4.3	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über Informations- und Beratungsangebote der Bundesregierung, z. B. zu Anerkennungsfinder, und wie sie sich dazu weiter informieren kann. Außerdem ist auf das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ zu verweisen mit Angabe der Internetadresse anerkennung-in-deutschland.de .

KRITERIUM 1.5: SPRACHERWERB

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.5.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über die Einstufungen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).
1.5.2	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über das für die Berufsausübungserlaubnis erforderliche fachsprachliche Sprachniveau.
1.5.3	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf adressatengerechte Weise über Qualitätskriterien von Sprachschulkursen, die auf eine Prüfung, die den GER-Kriterien genügen, vorbereiten. Es informiert über Qualitätskennzeichnungen (Gütesiegel, Zertifikate, national wie international), die diese Sprachlernangebote auszeichnen.
1.5.4	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegekraft auf eine adressatengerechte Weise über Förderungsmöglichkeiten zum Spracherwerb, z. B. die DeuFöV, und wie sie sich dazu weiter informieren kann.

KRITERIUM 1.6: NEUTRALE BERATUNG UND SONSTIGE UNTERSTÜTZUNG

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.6.1	Das Unternehmen informiert die internationale Pflegefachkraft auf eine adressatengerechte Weise über sonstige Beratungs- und Anlaufstellen u. a. zu den Themenbereichen Migration, Integration, Mobbing, sexuelle Gewalt, Diskriminierung, Verbraucherschutz und Arbeitsrecht sowie zu den Angeboten des IQ-Netzwerks.

KRITERIUM 1.7: WEITERGABE DER INFORMATIONSGRUNDLAGE

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
1.7.1	Zur Umsetzung des Gütebereichs I stellt das Unternehmen die Broschüre „Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“, verfasst vom KDA, zur Verfügung. Diese muss als kostenfreier Download auf der Internetpräsenz des Gütezeichennutzenden in aktueller Version und unveränderter Form und in allen für das Rekrutierungsland relevanten Sprachen zur Verfügung gestellt werden.
1.7.2	Ein Hinweis auf die Informationsbroschüre des KDA ist in eigenen Informationsmaterialien zu geben.
1.7.3	Ein entsprechender Link zur Informationsbroschüre des KDA ist auf der Startseite der Personalserviceagentur (PSA) zu platzieren. Für selbst anwerbende Einrichtungen ist dies auf der Landingpage des Anwerbeangebotes zu platzieren.

**2.2 Gütebereich II:
Unternehmensverantwortlichkeit**

Der Gütebereich II gewährleistet, dass das vermittelnde und anwerbende Unternehmen eine klare und mit den Inhalten und Zielen des Gütezeichens zu vereinbarende Unternehmenspolitik verfolgt.

Zu deren Umsetzung im Rahmen der Leistungserbringung werden vor dem Hintergrund einer freiwilligen Selbstverpflichtung einschlägige und konkrete Maßnahmen getroffen.

Der Gütebereich II wird in drei Kriterien aufgeteilt:**KRITERIUM 2.1:** UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
2.1.1	<p>Eine schriftliche Erklärung des Unternehmens für die Anwerbung und den Einsatz internationaler Pflegekräfte im Unternehmen umfasst mindestens folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – eine Selbstverpflichtung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend den Prinzipien des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. – eine Selbstverpflichtung, die Unternehmenspraxis am Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften auszurichten. – eine Selbstverpflichtung, internationale Vereinbarungen einzuhalten, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – internationale Menschenrechtskonventionen, – die ILO-Kernarbeitsnormen, insbesondere die Allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung der ILO, – eine Selbstverpflichtung, dass keine direkten und zugehörigen Vermittlungskosten oder Gebühren bei Pflegekräften erhoben werden, und nur Vermittlungs- und Anwerbeunternehmungen zu unterstützen, die das Employer-Pays-Prinzip einhalten. – eine Selbstverpflichtung, dass nicht in Vertragsverhältnisse angeworben wird, in denen Rückzahlungs- und Bindungsklauseln, die nicht konform zum Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ sind, enthalten sind.
2.1.2	Die Erklärung und gegebenenfalls zugehörige Dokumente werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Das letzte Aktualisierungsdatum muss angegeben werden.
2.1.3	Die Erklärung wird in der offiziellen oder mindestens einer Verkehrssprache zur Verfügung gestellt, die in den Ländern gesprochen wird, aus denen das Unternehmen Pflegekräfte rekrutiert.

Güte- und Prüfbestimmungen

KRITERIUM 2.2: VORGABEN AN DAS UNTERNEHMEN UND GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND GESCHÄFTSPARTNER

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator	Selbst anwerbende Einrichtungen
2.2.1	<p>Personalvermittlungsagentur (PSA)</p> <p>Es gibt Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Die AGB der PSA sind Bestandteil der Vereinbarungen mit den internationalen Pflegekräften, den Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. AGB beinhalten mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen Verweis auf die Unternehmensgrundsätze gemäß Kriterium 2.1. - Vorgaben für alle Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen entsprechend dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. - Es gilt das Employer-Pays-Prinzip. <p>Das umfasst insbesondere, dass sich Arbeitgebende bzw. Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in den vermittelten Arbeitsverträgen verpflichten, alle Kosten des Anwerbeprozesses zu übernehmen und dass im angebotenen Anwerbeprozess die Pflegekräfte kein wirtschaftliches Risiko eingehen müssen. In keinem Fall sind Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für die Pflegekräfte vorgesehen, die den Anforderungen und Prinzipien des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ entgegenstehen.</p> <p>Dies gilt auch für mögliche Nebenabreden und/oder Absprachen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass in den vermittelten Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Spracherwerb, Anerkennungsverfahren und Relocation-Prozess enthalten sind. - zu Sonderfällen, wie der Abbruch von Anwerbeprozessen (durch Pflegekräfte, Arbeitgebende oder Agenturen), die geregelt und schriftlich festgehalten sind. - in denen sich die PSA das Recht vorbehält, die Einhaltung der Geschäftsbedingungen in Zusammenarbeit mit Kunden und Kundinnen und Partnern und Partnerinnen zu überprüfen und ggf. entsprechende Nachweise einzufordern. - in Bezug auf das Recht der PSA zu Kündigung, wenn Kunden und Kundinnen oder Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen gegen AGB verstoßen. - in Bezug auf die Gewährleistung der PSA, dass sie ihre Kunden und Kundinnen sowie internationale Pflegekräfte auf qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren hinweist. <p>Das Unternehmen stellt sicher, dass das von der internationalen Pflegekraft favorisierte Angebot umgesetzt wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zur Verpflichtung der PSA, ihre Kunden und Kundinnen auf Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten hinzuweisen, wie z. B. IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), Welcome Center und das DKF. - dass die PSA lediglich mit Kunden und Kundinnen arbeitet, die zu einem Arbeitsplatzangebot ein verschriftlichtes, betriebliches Integrationsmanagementkonzept vorlegen. Dieses Konzept muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen internationaler Pflegekraft und Arbeitgebenden nachweislich der internationalen Pflegekraft bekannt und von ihr verstanden sein. 	<p>Selbst anwerbende Einrichtungen</p> <p>Die Bedingungen der Anwerbung sind schriftlich verfasst. Die Anwerbebedingungen des Unternehmens sind Bestandteil des Arbeitsvertrages mit der internationalen Pflegekraft. Anwerbebedingungen beinhalten mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen Verweis auf die Unternehmensgrundsätze gemäß Kriterium 2.1. - Eine Zusicherung gegenüber den Pflegekräften, dass Vorgaben für alle Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen entsprechend dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften eingehalten werden. - Es gilt das Employer-Pays-Prinzip. <p>Das umfasst insbesondere, dass sich Arbeitgebende bzw. Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen in den vermittelten Arbeitsverträgen verpflichten, alle Kosten des Anwerbeprozesses zu übernehmen und dass im angebotenen Anwerbeprozess die Pflegekräfte kein wirtschaftliches Risiko eingehen müssen. In keinem Fall sind Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für die Pflegekräfte vorgesehen, die den Anforderungen und Prinzipien des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ entgegenstehen.</p> <p>Dies gilt auch für mögliche Nebenabreden und/oder Absprachen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass in den Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Spracherwerb, Anerkennungsverfahren und Relocation-Prozess enthalten sind. - zu Sonderfällen, wie der Abbruch von Anwerbeprozessen (durch Pflegekräfte oder Arbeitgebende), die geregelt und schriftlich festgehalten sind. - dass das Unternehmen gewährleistet, dass es seine Kunden und Kundinnen sowie internationale Pflegekräfte auf qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren hinweist und sicherstellt, dass das von der internationalen Pflegekraft favorisierte Angebot umgesetzt wird. - dass das Unternehmen sich über Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten, wie z. B. IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), Welcome Center und das DKF, informiert. - dass das Unternehmen zu einem Arbeitsplatzangebot ein übersetztes, verschriftlichtes betriebliches Integrationsmanagementkonzept vorlegt. <p>Ferner muss dieses Konzept entsprechend den DKF-Anforderungsfeldern folgende Gliederungspunkte umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorwort/Einleitung, - Vorbereitungen nach der Anwerbung, - Ankommen und die ersten Tage, - Unterstützung beim Relocation Management, - Integrationsmanagement strukturell verankern, - Patenschaften und Mentoring, - Anerkennungsprozess organisieren, - Einarbeitung anpassen, - Teambuilding begleiten,

Nr.	Indikator	
	Personalvermittlungsagentur (PSA)	Selbst anwerbende Einrichtungen
	<p>Ferner muss dieses Konzept entsprechend den DKF-Anforderungsfeldern folgende Gliederungspunkte umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorwort/Einleitung, - Vorbereitungen nach der Anwerbung, - Ankommen und die ersten Tage, - Unterstützung beim Relocation Management, - Integrationsmanagement strukturell verankern, - Patenschaften und Mentoring, - Anerkennungsprozess organisieren, - Einarbeitung anpassen, - Teambuilding begleiten, - Kompetenzen erweitern, - Konflikte auffangen, - Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, - Mit Kündigung und Abwerbung umgehen, - Den Recruitingprozess transparent und fair gestalten, - Sprachentwicklung fördern. <p>- Das Integrationsmanagementkonzept ist vom Arbeitgebenden in die Verkehrssprache des für die Anwerbung relevanten Landes zu übersetzen.</p> <p>- Die PSA soll sich vorbehalten, das betriebliche Integrationsmanagementkonzept des Kunden / der Kundin auf Vollständigkeit zu prüfen. Ist diese Vollständigkeit nicht gegeben, verweist sie ihren Kunden / ihre Kundin auf eine Beratung beim DKF. Der Prüfvorbehalt entfällt, wenn der Kunde / die Kundin seine/ihre Zugehörigkeit zum Netzwerk Integration des DKF belegt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzen erweitern, - Konflikte auffangen, - Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, - Mit Kündigung und Abwerbung umgehen, - Den Recruitingprozess transparent und fair gestalten, - Sprachentwicklung fördern, - Familie in den Blick nehmen. <p>- Das Integrationsmanagementkonzept ist vom Arbeitgebenden in die Verkehrssprache des für die Anwerbung relevanten Landes zu übersetzen.</p> <p>- Das Unternehmen gehört dem Netzwerk Integration des DKF an.</p>
2.2.2	Das Unternehmen begleitet die internationalen Pflegekräfte und ggf. die Kundin / den Kunden während des gesamten Anwerbe- und Vermittlungsprozesses, ist ständiger Ansprechpartner und bietet darüber hinaus nach Absprache mit den Parteien Lösungsmöglichkeiten für Konfliktsituationen.	
2.2.3	Das Unternehmen verfügt intern über einen detailliert geregelten und schriftlich dargelegten Prozess zum Umgang mit Beschwerden. Dieser beinhaltet die Benennung von Kontaktpersonen zur Verarbeitung der Beschwerden sowie die Festlegung eines angemessenen zeitlichen Rahmens für das Verfahren. Der Bearbeitungszeitraum beträgt maximal drei Wochen. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent.	
2.2.4	Das Unternehmen kommuniziert seine Vorgaben an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und gegebenenfalls Kundinnen und Kunden und prüft deren Erhalt und Zustimmung.	
2.2.5	Das Unternehmen ist verpflichtet zu gewährleisten, dass Dokumentation und tatsächlich stattgefundene Maßnahmen miteinander konform sind, und hat auf Verlangen von Pflegekräften oder Kunden und Kundinnen entsprechende Nachweise vorzulegen.	
2.2.6	<p>Für den Fall, dass eine Qualifizierung der Pflegekräfte vor Vermittlung an einen Arbeitgebenden in Deutschland angestrebt wird, ist dies in einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zu regeln. Dies gilt auch, wenn die Qualifizierung durch einen Geschäftspartner und eine Geschäftspartnerin stattfindet. Die Qualifizierungsvereinbarung umfasst mindestens folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transparente und vollumfängliche Informationen über die versprochenen Leistungen und deren Finanzierungsübernahme, - Kündigungsregelungen während der Qualifizierungsmaßnahme, - Regelungen für den Fall, dass keine Vermittlung nach der Qualifizierungsmaßnahme stattfindet. Die entstandenen Kosten gehen nicht zulasten der Pflegekraft, - Regelungen, die Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtungen für Pflegekräfte im Abbruchfall abschließen. 	
2.2.7	AGB, Anwerbebedingungen und weitere Vereinbarungen sowie das Beschwerdeverfahren und ggf. die Qualifizierungsvereinbarungen sind in der offiziellen Verkehrssprache oder mindestens in den Verkehrssprachen zur Verfügung gestellt, die in den Ländern gesprochen werden, aus denen Pflegekräfte rekrutiert werden.	

Güte- und Prüfbestimmungen

KRITERIUM 2.3: ÖFFENTLICH ZU MACHENDE INFORMATIONEN

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
2.3.1	Die Unternehmensgrundsätze und gegebenenfalls weitere Dokumente sind auf der Onlinepräsenz des Unternehmens öffentlich zugänglich und entsprechend verlinkt.
2.3.2	Das Unternehmen hat feste Geschäftszeiten, zu denen es persönlich/telefonisch erreichbar ist. Eine Erreichbarkeit muss mindestens zehn Stunden wöchentlich an mindestens fünf Werktagen pro Woche gewährleistet sein. Die Zeiten der Erreichbarkeit sind auch auf der Onlinepräsenz des Unternehmens gut auffindbar abgebildet.
2.3.3	Alle bestehenden Kooperationen zu Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, die für Anwerbe- und Vermittlungsprozesse relevant sind, sind auf der Onlinepräsenz des Unternehmens aufgeführt und verlinkt.
2.3.4	Leistungs- und Preisübersicht sind in dem Angebot an potenzielle Kunden und Kundinnen offenzulegen.
2.3.5	Das Unternehmen stellt online eine standardisierte Grafik vor, die den Prozessverlauf von der Anwerbung bis zur Berufsausübungserlaubnis in Deutschland abbildet.
2.3.6	Es besteht ein Onlinezugang zu einem Beschwerdeverfahren für Pflegekräfte und Kunden und Kundinnen.
2.3.7	Das Datenschutzkonzept des Unternehmens entspricht den gesetzlichen Regelungen und ist über die Onlinepräsenz des Unternehmens abrufbar. Es wird in der offiziellen oder mindestens einer Verkehrssprache der Herkunftsländer zur Verfügung gestellt, aus denen das Unternehmen anwirbt.

2.3 Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess für internationale Pflegekräfte

Der Gütebereich III stellt sicher, dass internationale Pflegekräfte im Anwerbe- und Vermittlungsprozess zu jeder Zeit die aktuellen und relevanten Informationen zu ihrem persönlichen Prozess bekommen.

Der Gütebereich III fokussiert den für eine internationale Pflegekraft vereinbarten Anwerbepfad und enthält Vorgaben an Transparenzansprüche, an Absprachen und Prozesse zwischen dem Unternehmen, gegebenenfalls seinen Kundinnen und Kunden und internationalen Pflegekräften.

Alle notwendigen Unterlagen müssen den internationalen Pflegekräften in der Verkehrssprache des Herkunftslandes zukommen und auch digital verfügbar sein.

Der Gütebereich III wird in drei Kriterien aufgeteilt:

KRITERIUM 3.1: VERMITTLUNGS- UND ANWERBEPROZESS

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
3.1.1	Das Unternehmen legt nachweislich vor Abschluss eines Arbeitsvertrages der internationalen Pflegekraft eine personalisierte Grafik vor, die den individuell verabredeten Verlauf bis zur Berufsausübungserlaubnis für die Pflegekraft in Deutschland abbildet.
3.1.2	Das Unternehmen legt der internationalen Pflegekraft nachweislich vor Abschluss des Arbeitsvertrages ein übersetztes betriebliches Integrationsmanagementkonzept des zukünftigen Arbeitgebenden vor.
3.1.3	Das Unternehmen benennt zu jedem Prozessschritt die aktuell verantwortlichen Unternehmen und Ansprechpersonen, Kontaktmöglichkeiten und konkreten Zuständigkeiten.
3.1.4	Das Unternehmen stellt dar, wie der Lebensunterhalt der Pflegekraft bis zur Berufsanerkennung gesichert werden kann.

KRITERIUM 3.2: AUSRICHTUNG DES MATCHINGS

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
3.2.1	Das Unternehmen legt der internationalen Pflegekraft alle ihm vorliegenden Informationen zum Arbeitsplatzangebot in sachgerechter Weise offen und benennt die jeweils zuständige Ansprechperson des Arbeitgebenden.
3.2.2	Das Unternehmen legt offen und dokumentiert, aufgrund welcher Kriterien es die spezifische Pflegekraft und das Arbeitsplatzangebot des Kunden und der Kundin zusammenbringt.
3.2.3	Das Unternehmen ermöglicht der Pflegekraft zur Entscheidungsfindung und ggf. ihren Kunden und Kundinnen einen Austausch (Videokonferenz/Telefonat/Treffen) mit ihren zukünftigen Arbeitgebenden.

KRITERIUM 3.3: KOSTEN

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
3.3.1	Das Unternehmen legt für den konkreten Vermittlungsfall eine detaillierte Leistungsbeschreibung und Preisübersicht vor und weist aus, dass der deutsche Arbeitgebende alle Anwerbekosten trägt. Bereits geleistete Eigenbeteiligungen (z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen) von Pflegekräften an Dritte sind nach Vorlage eines Zahlungsnachweises vom Arbeitgebenden aus Deutschland zum Abschluss eines Arbeitsvertrags zurückzuerstatten. Die entsprechenden Regelungen aus 2.2.6 sind anzuwenden.
3.3.2	Leistungspakete und zusätzliche Dienstleistungen (Add-ons) sind transparent darzustellen.

2.4 Gütebereich IV: (nur PSA) Transparenz im Vermittlungsprozess für Kundinnen und Kunden gewährleisten

Der Gütebereich IV stellt sicher, dass Kundinnen und Kunden im Anwerbe- und Vermittlungsprozess von Personal-serviceagenturen (PSA) zu jeder Zeit ausreichende Informationen zu den Vermittlungsfällen bekommen, auch in digitaler Form. Er enthält Vorgaben an Transparenzansprüche, an Absprachen und Prozesse zwischen PSA, deren Kundinnen und Kunden und internationalen Pflegekräften.

Der Gütebereich IV wird in drei Kriterien aufgeteilt:

KRITERIUM 4.1: VERMITTLUNGS- UND ANWERBEPROZESS

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
4.1.1	Die PSA stellt ihren Kundinnen und Kunden eine Grafik vor, die den spezifisch abgestimmten Prozess von der Erstansprache der internationalen Pflegekraft im Herkunftsland bis zur Berufsausübungserlaubnis in Deutschland plant. Diese Grafik fokussiert den Kundenpfad vom Vermittlungsauftrag bis zum Abschluss des Gesamtprozesses.
4.1.2	Die PSA gewährleistet, dass das betriebliche Integrationsmanagementkonzept des Arbeitgebenden der internationalen Pflegekraft zusammen mit dem Arbeitsplatzangebot in übersetzter Fassung ausgehändigt wird.
4.1.3	Die PSA informiert zu jedem Prozessschritt die aktuell verantwortlichen Ansprechpersonen mit Kontaktmöglichkeiten und Zuständigkeiten.
4.1.4	Die PSA hat sich mit dem Arbeitgebenden abzustimmen, dass ausschließlich abgestimmte und zutreffende Informationen über die Rahmenbedingungen der zukünftigen Arbeitsstelle dargestellt und kommuniziert werden.

KRITERIUM 4.2: AUSRICHTUNG DES MATCHINGS

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
4.2.1	Die PSA legt dem Kunden und der Kundin unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzregelungen relevante Informationen über die vermittlungsiinteressierte internationale Pflegekraft offen.
4.2.2	Die PSA legt offen und dokumentiert, aufgrund welcher Kriterien sie die spezifische Pflegekraft und das Arbeitsplatzangebot des Kunden und der Kundin zusammenbringt.
4.2.3	Die PSA ermöglicht dem Kunden und der Kundin zur Entscheidungsfindung einen Austausch (Videokonferenz/Telefonat/Treffen) mit ihren potenziellen Interessenten und Interessentinnen.

KRITERIUM 4.3: KOSTEN

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator
4.3.1	Die PSA legt für den konkreten Vermittlungsauftrag eine detaillierte Leistungsbeschreibung und deren Bepreisung für die Kunden und Kundinnen vor. Die während des Anwerbeprozesses tatsächlich entstandenen Kosten werden dem Kunden und der Kundin fortlaufend nachgewiesen.
4.3.2	Leistungspakete und zusätzliche Dienstleistungen (Add-ons) sind transparent darzustellen.
4.3.3	Die PSA führt für die konkrete Kundin und den konkreten Kunden die Zeitpunkte der Rechnungsstellungen klar auf.

3 Prüfverfahren und Überwachung

3.1 Allgemeines

Die Überwachung gliedert sich in:

- Erstprüfung,
- Eigenüberwachung,
- Fremdüberwachung,
- Wiederholungsprüfung.

3.2 Erstprüfung

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

Das Unternehmen ist verpflichtet, der Gütegemeinschaft die für die Einleitung und Durchführung benötigten Unterlagen vollständig einzureichen, die den von der Gütegemeinschaft beauftragten Fremdprüfer in die Lage versetzen, das Güteniveau des Antragstellers zu überprüfen. Die Erstprüfung wird vom Güteausschuss der Gütegemeinschaft veranlasst, wobei mit der Durchführung der Prüfung eine von der Gütegemeinschaft benannte Prüfstelle oder ein geeigneter Sachverständiger (nachfolgend kurz Fremdprüfer genannt) beauftragt wird.

Die Erstprüfung dient darüber hinaus der Feststellung, ob die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen gegeben sind. Das Unternehmen ist verpflichtet, die vorliegenden Aufzeichnungen, wie z. B. Dokumente über Teilnahme an Fachlehrgängen und Nachweise durchgeführter Eigenüberwachung bei der Erstprüfung, dem Fremdprüfer auf Verlangen zur Einsichtnahme vorzulegen. Bei der Überprüfung der Erteilungsvoraussetzungen können auch 10 % der angeworbenen / an der Anwerbung interessierten Pflegekräfte per Zufallsstichprobe persönlich befragt werden. Musterverträge genügen nur für den Fall, dass noch keine Vermittlungen stattgefunden haben.

Von der Erstprüfung wird vom Fremdprüfer ein Prüfbericht erstellt. Das Unternehmen sowie der Güteausschuss der Gütegemeinschaft erhalten jeweils eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

Güte- und Prüfbestimmungen

3.3 Eigenüberwachung

Jeder Gütezeichenbenutzer hat zur Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen eine kontinuierliche und jederzeit reproduzierbare Eigenüberwachung aller gütegesicherten Leistungen durchzuführen.

Über die Eigenüberwachung sind sorgfältige Aufzeichnungen (Dokumentation) vom Gütezeichenbenutzer anzufertigen. Diese Unterlagen sind in geeigneter Form fünf Jahre aufzubewahren und bei der Fremdüberwachung vorzulegen.

3.4 Fremdüberwachung

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

Die Fremdüberwachung ist auf der Grundlage der Güte- und Prüfbestimmungen von einem durch den Güteausschuss der Gütegemeinschaft beauftragten Fremdprüfer regelmäßig beim Gütezeichenbenutzer durchzuführen. Der Gütezeichenbenutzer ist verpflichtet, dazu dem Fremdprüfer der Gütegemeinschaft die laufenden Aufzeichnungen der Eigenüberwachung zur Verfügung zu stellen. Der beauftragte Fremdprüfer hat sich durch die Vorlage eines vom Güteausschuss der Gütegemeinschaft ausgestellten schriftlichen Auftrages vor Ort zu legitimieren. Durch die Pflicht der Legitimation darf der Prüfungsablauf nicht verzögert werden.

Im Rahmen der Fremdüberwachung hat der Prüfer die Handhabung der innerbetrieblichen Eigenüberwachung zu überprüfen und die Ergebnisse auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit zu bewerten. Bei der Überprüfung der Erteilungsvoraussetzungen können auch 10 % der angeworbenen / an der Anwerbung interessierten Pflegekräfte per Zufallsstichprobe persönlich befragt werden. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht.

3.5 Wiederholungsprüfung

Werden im Rahmen der Fremdüberwachung vom beauftragten Fremdprüfer Mängel in der Gütesicherung gemäß den Güte- und Prüfbestimmungen beim Gütezeichenbenutzer festgestellt, so hat er diese, unbenommen der Ausfertigung eines entsprechenden Prüfberichtes, umgehend der Gütegemeinschaft zu melden.

Hierauf kann der Vorstand der Gütegemeinschaft im Benehmen mit dem Güteausschuss eine Wiederholungsprüfung anordnen, wobei Zeitpunkt, Inhalt und Umfang dieser Prüfung vom Güteausschuss der Gütegemeinschaft festgelegt werden.

Wird auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, so können vom Vorstand der Gütegemeinschaft im Benehmen mit dem Güteausschuss weitere Maßnahmen gemäß Abschnitt 5 der Durchführungsbestimmungen ergriffen werden.

3.6 Prüfkosten

Die Kosten jeder durchgeführten Überwachung oder abgeschlossenen Prüfung sind vom Antragsteller bzw. Güte-

zeichenbenutzer zu tragen und richten sich nach Abschnitt 3.6.1.

3.6.1 Prüfung und Erteilung

- selbst anwerbende Arbeitgeber: 1,5 Tagessätze
- Personalserviceagenturen: 3 Tagessätze
- Kostenzuschlag ab der dritten Aufforderung der Erteilungsstelle zur Anpassung oder Bereitstellung von Unterlagen je weiterer Aufforderung: 0,5 Tagessätze

Berechneter Tagessatz: € 1.700,- zzgl. Umsatzsteuer.

Werden Leistungen (Vereinbarungen oder Verfahrensweisen) entsprechend dem Abschnitt 4.5 unberechtigt beanstandet, trägt die beanstandende Institution die Prüfungskosten; werden sie zu Recht beanstandet, trägt sie der betroffene Gütezeichenbenutzer.

3.7 Prüf- und Überwachungsberichte

Über jede vom beauftragten Fremdprüfer durchgeführte Prüfung oder Überwachung ist ein Prüfbericht anzufertigen. Der Antragsteller bzw. Gütezeichenbenutzer und die Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft erhalten eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

4 Kennzeichnung

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



Für die Verleihung und Führung des Gütezeichens gelten ausschließlich die Durchführungsbestimmungen der Gütegemeinschaft Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.

5 Änderungen

Änderungen dieser Güte- und Prüfbestimmungen, auch redaktioneller Art, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung von RAL. Sie werden durch Mitteilung des Vorstandes an die Benutzer des Gütezeichens nach einer angemessenen Übergangsfrist vom Vorstand der Gütegemeinschaft in Kraft gesetzt.

Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Abbruch	<p>Beendigung des Anwerbe-, Vermittlungsprozesses durch die Pflegekraft, den Arbeitgebenden oder die PSA.</p> <p>Als Abbruchgründe des Anwerbe- und Vermittlungsprozesses gelten unter anderem höhere Gewalt und die Verletzung der Sorgfaltspflicht der PSA. Beispiele dafür sind: Krankheit, Todesfall in direkter Verwandtschaft, wiederholtes Durchfallen bei Sprachprüfungen, Vermittlung kommt nicht zustande u. a.</p> <p>Wird der Vermittlungsprozess jenseits der genannten Gründe durch die Pflegekraft beendet, handelt es sich um einen ungeregelten Abbruch.</p>
adressatengerecht	Klare und deutliche, dem Bildungsgrad der internationalen Pflegekraft angemessene Kommunikationsform und in einer für die internationale Pflegekraft verständlichen Sprache (gegebenfalls in Übersetzung in offizielle oder Verkehrssprache).
Anwerbung	Alles, was Arbeitgebende dazu beitragen, um internationale Pflegekräfte zu gewinnen.
Arbeitshilfe	Verschiedene Unterlagen/Dokumente, die zur Erklärung und Bearbeitung der Güte- und Prüfbestimmungen zur Verfügung gestellt werden.
Ausgleichsmaßnahme	Ausgleichsmaßnahmen können Prüfungen oder Kurse sein, die in reglementierten Berufen zur vollständigen Anerkennung führen sollen (z. B. Anpassungslehrgang für Pflegefachkräfte). Welche Maßnahmen inhaltlich erforderlich sind, stellt die zuständige Stelle fest. Antragstellende haben jedoch in der Regel ein Wahlrecht. Möglich sind Anpassungslehrgang, Eignungsprüfung oder Kenntnisprüfung.
Auswirkung	Hiermit sind negative Implikationen für Menschen-, Migrations- und Arbeitsrechte gemeint. Negative (tatsächliche) Auswirkungen beschreiben nachgewiesene konkrete Vorfälle, bei denen Menschen zu Schaden gekommen sind. Potenzielle negative Auswirkungen (Risiken) beschreiben mögliche Schäden, Missstände gegenüber internationalen Pflegekräften, Kunden und Kundinnen oder einen Verstoß gegen die Nachhaltigkeit des Vermittlungsprozesses, unabhängig davon, ob sie bereits eingetreten sind.
Begleitprozess	Es handelt sich um Prozesse, die nicht unmittelbar mit der Anwerbung und der Vermittlung von internationalen Pflegekräften in Verbindung stehen. Dazu gehören insbesondere die Beratung und Organisation der Einreise nach Deutschland.
Beschwerde	Eine Äußerung von Unzulänglichkeiten oder Bedenken durch Betroffene oder deren Vertreterinnen und Vertreter in Bezug auf ihre Rechte, Freiheiten oder andere Ansprüche, basierend auf Vertragsbedingungen, Abmachungen, Praktiken oder einem allgemeinen Verständnis von Fairness. Es handelt sich um einen Hinweis auf soziale und arbeitsrechtliche Folgen und Risiken, die zu Auswirkungen werden können. Beschwerden können von Betroffenen selbst oder durch Vertreterinnen und Vertreter wie Organisationen kommuniziert werden.
Beschwerdeverfahren	Ein standardisiertes Verfahren, das die Möglichkeit schafft, Beschwerden einzureichen, die in Bezug auf soziale und arbeitsrechtliche Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit wahrgenommen werden.
Bindungsklausel	Vertragliche Vereinbarungen, durch die die internationale Pflegekraft dazu verpflichtet wird, bestimmte finanzielle Leistungen (direkte und indirekte Anwerbe- und Vermittlungskosten) an das Unternehmen zurückzuzahlen, falls das vermittelte Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht.
Drittstaat	Land, das nicht Mitglied der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist.
Employer-Pays-Prinzip	<p>Unter dem Employer-Pays-Prinzip versteht man eine Verpflichtung des Arbeitgebenden, dass bei einem Vermittlungsprozess keine zur Anwerbung zugehörigen Kosten (direkte oder indirekte) durch den Arbeitnehmenden übernommen werden müssen. Dieses Prinzip findet eine breite internationale Anerkennung und wird insbesondere durch die International Labor Organisation (ILO) unterstützt.</p> <p>Das Employer-Pays-Prinzip ist Bestandteil der sog. Dhaka-Principles. Es dient branchenübergreifend als Instrument, um Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel mit Wanderarbeitenden zu bekämpfen, und stellt damit einen wichtigen Schritt zur Verwirklichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung dar. Es soll menschenwürdige Arbeit für alle ermöglichen. Weitere Informationen zum Employer-Pays-Prinzip: https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle https://www.ihrb.org/employerpays.</p> <p>Link zu zugehörigen Kosten (ILO): https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_682734/lang-en/index.htm.</p>

Güte- und Prüfbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Geschäftsbeziehungen	Beziehungen eines Unternehmens zu Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Organisationen im Personalvermittlungsprozess und zu anderen nicht staatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit und/oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.
Geschäftspartner (Kooperationspartner, Unterauftragnehmer)	Natürliche oder juristische Personen, die in Bezug auf die Vermittlung und Anwerbung von internationalen Pflegekräften in einer Vertragsbeziehung mit dem zu prüfenden Unternehmen stehen.
Geschäftstätigkeit	Jegliche Handlungen und Entscheidungen, die ein Unternehmen zur Umsetzung seiner Strategien und zur Erreichung seines Zwecks und seiner Ziele vollzieht.
Gütebereich	Kategorisierung der unternehmensbezogenen Anforderungen, angelehnt an ethisch hohe Standards zur internationalen Anwerbung und Vermittlung von Pflege- und Gesundheitspersonal.
Indikator	Prüfungsrelevante Spezifikation der unternehmensbezogenen Anforderungen.
(Internationale) Pflegekraft	Arbeitsplatzinteressierte, in einem Drittstaat lebende Pflegekraft, mit einer in einem Drittstaat erworbenen Berufsqualifikation.
Kunde/Arbeitgebende (AG)	Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, die durch eine Personalserviceagentur Pflegekräfte aus Drittstaaten anwerben.
Match/Matching	Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und persönlichen Eigenschaften sowie Kompetenzen der Pflegekräfte.
Nachhaltigkeit	Zukunftsorientierte Anwerbung und Vermittlung von internationalen Pflegekräften zur Sicherstellung der Patientenversorgung.
private Vermittler	Unternehmen der privaten Personalvermittlung.
Prüfung/Überwachung	Prozess zur Ermittlung eines oder mehrerer Merkmale an einem Gegenstand der Konformitätsbewertung.
Personalserviceagentur (PSA)	Dienstleisterinnen und Dienstleister, die internationale Personalvermittlung anbieten.
Qualifizierungsmaßnahme	Als Qualifizierungsmaßnahmen im Ausland gelten bspw.: <ul style="list-style-type: none"> - der Besuch einer Sprachschule, - eine Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung, - weitere integrationsvorbereitende Angebote. Die Qualifizierungsvereinbarung umfasst mindestens folgende Punkte: <ul style="list-style-type: none"> - transparente und vollumfängliche Information über die versprochenen Leistungen und deren Finanzierungsübernahme, - Kündigungsregelungen während der Qualifizierungsmaßnahme, - Regelungen für den Fall, dass keine Vermittlung nach Qualifizierungsmaßnahmen stattfindet, - keine Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtungen für Pflegekräfte außer im Falle eines ungeregelten Abbruchs.
regelmäßig	In geplanten, angemessenen Zeitabständen. Die Angemessenheit bestimmt sich im Einzelfall nach Ermessen.
Relocation Management	Additive Dienstleistung bei der Personalvermittlung. In einer Vereinbarung ist festzuhalten, welche Leistungen beim Management eines internationalen Umzuges vom Arbeitgebenden bzw. von einem beauftragten Dienstleister übernommen werden.
Rückzahlungsklausel	Rückzahlungsklauseln sind vertragliche Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, bestimmte finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht oder gar vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gekündigt wurde.
Sonderfall	Unerwartete Situation, die die internationale Pflegekraft während des Vermittlungsprozesses betrifft (Krankheit, Schwangerschaft, persönlicher Notfall etc.).
Unternehmen	Jede Personalserviceagentur oder selbstorganisiert anwerbende Gesundheits- und Pflegeeinrichtung.
unternehmerische Sorgfaltspflicht	Verantwortung von Unternehmen, Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die es ermöglichen, Auswirkungen durch die eigenen Geschäftstätigkeiten, -beziehungen und den Vermittlungsprozess zu vermeiden, zu mildern und gegebenenfalls wiedergutzumachen.
Verkehrssprache	Sprache, die der Verständigung zwischen Menschen verschiedener Sprachgemeinschaften dient.

Begriff	Bestimmung
Vermittlung	Prozess zur Bereitstellung von internationalen Pflegekräften, mit dem Ziel einer Festanstellung beim Kunden / bei der Kundin.
Vermittlung und Anwerbung	Privatwirtschaftliche Dienstleistungen, die selbstorganisiert anwerbende Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, Personalvermittlungsagenturen (PVA) oder Personalserviceagenturen (PSA) erbringen, um Pflegekräfte aus Drittstaaten für sich oder für Kunden und Kundinnen zu rekrutieren.
Vermittlungsvertrag/ -auftrag	Ein Vermittlungsvertrag wird zwischen der Personalvermittlungsagentur und der Kundin und dem Kunden geschlossen.
Verhältnismäßigkeits- prinzip	Prinzip der Anwerbung und Vermittlung, nach welchem aus der Vermittlung den beteiligten Akteuren kein unverhältnismäßiges wirtschaftliches Risiko erwächst.

Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland

1 Gütegrundlage

Die Gütegrundlage für das Gütezeichen besteht aus den Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. Die Güte- und Prüfbestimmungen setzen die vom Herausgeber der Grundmarke des Gütesiegels entwickelten und vom Bundesministerium für Gesundheit gebilligten Inhalte im Rahmen eines von RAL anerkannten Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ um. Sie werden in Übereinstimmung mit der vom Herausgeber der Grundmarke vorgenommenen Weiterentwicklung der Festlegungen und Vorgaben dem Fortschritt angepasst.

2 Erteilung

2.1 Die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. erteilt an selbstorganisiert international anwerbende Leistungserbringer nach dem Vierten Kapitel des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und nach dem Siebten Kapitel des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie an private Personalserviceagenturen auf Grundlage der Güte- und Prüfbestimmungen auf Antrag das befristete Recht, das Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland zu führen. Der aktuelle Stand zur Erteilungsstelle und zur Gütezeichenüberwachung ist der Webseite des KDA/DKF zu entnehmen.

2.2 Der Antrag ist schriftlich an die Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. zu stellen. Dem Antrag ist ein rechtsverbindlich unterzeichneter Verpflichtungsschein (Muster 1) beizufügen.

2.3 Der Antrag wird vom Güteausschuss geprüft. Der Güteausschuss prüft unangemeldet die Leistungen (Verfahrensweisen und Vereinbarungen) des Unternehmens gemäß den Güte- und Prüfbestimmungen. Er kann den Betrieb des Unternehmens besichtigen, die Verfahrensweisen und Vereinbarungen des Antragstellers auf Übereinstimmung mit den Güte- und Prüfbestimmungen überprüfen sowie die in der Gütegrundlage erwähnten Unterlagen anfordern und einsehen. Über das Prüfergebnis stellt er ein Zeugnis aus, das er dem Antragsteller und dem Vorstand der Gütegemeinschaft zustellt. Der Güteausschuss kann geschulte Sachverständige oder eine staatlich anerkannte Prüfstelle (nachfolgend kurz Fremdprüfer genannt) mit diesen Aufgaben betrauen. Der mit der Prüfung Beauftragte hat sich vor Beginn seiner Prüfaufgaben zu legitimieren. Die Prüfkosten trägt das Unternehmen.

2.4 Fällt die Prüfung positiv aus, erteilt der Vorstand der Gütegemeinschaft dem Unternehmen auf Vorschlag des Güteausschusses das befristete Recht zur Führung des Gütezeichens. Die Erteilung wird beurkundet (Muster 2). Fällt die Prüfung negativ aus, stellt der Güteausschuss den Antrag zurück. Er muss die Zurückstellung schriftlich begründen.

3 Benutzung

3.1 Gütezeichenbenutzer dürfen das Gütezeichen nur benutzen, wenn ihre Leistungen den Güte- und Prüfbestimmungen entsprechen. Die Benutzung ist auf zwei Jahre befristet.

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

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

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

3.5 Die Gütegemeinschaft ist berechtigt und verpflichtet, die Benutzung des Gütezeichens und die Einhaltung der Güte- und Prüfbestimmungen zu überwachen. Die Kontinuität der Überwachung ist RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung (RAL) durch einen Überwachungsvertrag mit einem Fremdprüfer nachzuweisen.

3.6 Jeder Gütezeichenbenutzer hat selbst dafür vorzusorgen, dass er die Güte- und Prüfbestimmungen einhält. Ihm wird eine laufende Qualitätskontrolle zur Pflicht gemacht. Er hat die betrieblichen Eigenprüfungen sorgfältig aufzuzeichnen. Der Güteausschuss oder dessen Beauftragte können jederzeit die Aufzeichnungen einsehen. Der Gütezeichenbenutzer unterwirft seine gütegesicherten Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) den Überwachungsprüfungen durch den Güteausschuss oder dem Fremdprüfer in Umfang und Häufigkeit entsprechend den Güte- und Prüfbestimmungen. Er trägt die Prüfkosten.

3.7 Fremdprüfer können jederzeit im Betrieb des Gütezeichenbenutzers gütegesicherte Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) überprüfen und einsehen. Fremdprüfer können das Unternehmen während der Betriebsstunden jederzeit besichtigen.

3.8 Fällt eine Prüfung negativ aus oder wird eine gütegesicherte Leistung (Vereinbarung oder Verfahrensweise) beanstandet, kann der Güteausschuss die Prüfung wiederholen lassen.

3.9 Über jedes Prüfergebnis ist ein Zeugnis vom Fremdprüfer auszustellen. Die Gütegemeinschaft und der Gütezeichenbenutzer erhalten davon je eine Ausfertigung.

3.10 Werden Leistungen (Vereinbarungen oder Verfahrensweisen) unberechtigt beanstandet, trägt der Beanstandete die Prüfungskosten; werden sie zu Recht beanstandet, trägt sie der betroffene Gütezeichenbenutzer.

4 Ahndung von Verstößen

4.1 Werden vom Güteausschuss Verstöße gegen die Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung

von Pflegekräften aus dem Ausland festgestellt, schlägt er dem Vorstand der Gütegemeinschaft Ahndungsmaßnahmen vor. Diese sind je nach Schwere des Verstoßes:

4.1.1 Zusätzliche Auflagen im Rahmen der Eigenüberwachung,

4.1.2 Vermehrung der Fremdüberwachung (kostenpflichtig),

4.1.3 Verwarnung,

4.1.4 Vertragsstrafe bis zur Höhe von € 10.000,-,

4.1.5 Befristeter oder dauernder Entzug des Zeichenbenutzungsrechts.

4.2 Gütezeichenbenutzer, die gegen Abschnitt 3 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 des Vorstands an die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. zu zahlen.

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

4.5 Gütezeichenbenutzern, die wiederholt oder schwerwiegend gegen Abschnitt 3 verstoßen, wird das Recht zur Führung des Gütezeichens befristet oder dauernd entzogen. Das Gleiche gilt für Gütezeichenbenutzer, die Prüfungen verzögern oder verhindern.

4.6 Vor allen Ahndungsmaßnahmen ist der Betroffene zu hören.

4.7 Die Ahndungsmaßnahmen nach den Abschnitten 4.1–4.5 werden nach Ablauf der in Abschnitt 5 vorgesehenen Beschwerdemöglichkeit wirksam.

4.8 Bei besonders schwerwiegenden Verstößen kann der Vorsitzende der Gütegemeinschaft das Gütezeichen mit

sofortiger Wirkung vorläufig entziehen. Dies ist innerhalb von 14 Tagen vom Vorstand der Gütegemeinschaft zu bestätigen.

5 Beschwerde

5.1 Gütezeichenbenutzer können gegen Ahndungsbeschlüsse binnen vier Wochen nach Zustellung beim Güteausschuss Beschwerde einlegen.

5.2 Verwirft der Güteausschuss die Beschwerde, so kann der Beschwerdeführer binnen vier Wochen nach Zustellung den Rechtsweg beschreiten.

6 Wiedererteilung

Ist das Gütezeichenbenutzungsrecht entzogen worden, kann es frühestens nach drei Monaten wieder erteilt werden. Das Verfahren bestimmt sich nach Abschnitt 2. Der Vorstand der Gütegemeinschaft kann jedoch zusätzlich Bedingungen gemäß Abschnitt 4 auferlegen.

7 Änderungen

Diese Durchführungsbestimmungen nebst Mustern (Verpflichtungsschein, Erteilungsurkunde) sind von RAL anerkannt. Änderungen, auch redaktioneller Art, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der vorherigen schriftlichen Zustimmung von RAL und der Abstimmung mit dem Kuratorium Deutsche Altershilfe und dem Bundesministerium für Gesundheit. Sie treten in einer angemessenen Frist, nachdem sie vom Vorstand der Gütegemeinschaft bekannt gemacht worden sind, in Kraft.



Antrag auf Prüfung

zur Erlangung des Gütezeichens "Faire Anwerbung Pflege Deutschland"

Unternehmen

Name der Einrichtung

UST-ID-Nummer

Handelsregisternr.

Rechtsform

Website

Adresse

Straße, Nr.

Stadt

Bundesland

Postleitzahl

Land

Email

Mobil

Ansprechperson

Anrede, Titel

Vorname

Nachname

Funktion/Position

Telefon

Email

Mobil

Fragen

Hiermit beantrage ich das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ auf Grundlage der Gütesicherung in jeweils aktueller Ausgabe. Ich versichere, dass mein Unternehmen Pflegekräfte aus Drittstaaten selbst anwirbt und dass ich hiermit mein Einverständnis zu den Satzungs- und Zeichenunterlagen (Abschnitt 1 dieses Verpflichtungsscheins als Grundlage für Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erteile.

Ort

Datum Tag

Monat

Jahr

Unterschrift

Muster 1 Verpflichtungsschein (Seite 2)



Verpflichtungsschein

1. Der Unterzeichnende / die unterzeichnende Firma bestätigt, dass er / sie
 - die Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland,
 - die Satzung der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.,
 - die Gewährleistungsmarkensatzung (Gütezeichen-Satzung) für das Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland,
 - die Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland.

zur Kenntnis genommen und hiermit ohne Vorbehalt als für sich verbindlich anerkannt hat.

2. Das unterzeichnete Unternehmen versichert, dass gegen ihn / sie bzw. zu ihrer Vertretung befugte Personen kein gerichtliches Strafverfahren, staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren oder sonstiges Verfahren einer Aufsichtsbehörde anhängig ist und keine rechtskräftige Verurteilung vorliegt.

Ort

Datum Tag

Monat

Jahr

Stempel und Unterschrift des Antragstellers

Muster 2 Antrag auf Mitgliedschaft



Antrag auf Mitgliedschaft in der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.

Unternehmen

- natürliche Person
- Organisation (juristische Person)

Name Unternehmen

UST-ID-Nummer

Handelsregisternr.

Rechtsform

Website

Adresse

Straße, Nr.

Postleitzahl

Ort

Konto IBAN

BIC

Ansprechperson, Vertretungsberechtigte Person (falls Organisation)

Anrede, Titel

Vorname

Nachname

Funktion/Position

Telefon

Email

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft der o.g. natürlichen oder juristischen Person in der Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. als

- aktives Mitglied
- Fördermitglied

Mit meiner Unterschrift erkenne ich das Satzungswerk der Gütegemeinschaft gemäß Abschnitt 1. des Versicherungsscheins sowie die Vereinsordnung einschließlich der Beitragsordnung sowie die jeweils gültigen Beitragssätze ausdrücklich an.

Datenschutzhinweis:

Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung folgender personenbezogener Daten durch den Verein zur Mitgliederverwaltung im Wege der elektronischen Datenverarbeitung einverstanden: Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse. Mir ist bekannt, dass dem Aufnahmeantrag ohne dieses Einverständnis nicht stattgegeben werden kann.

Ich bin damit einverstanden, dass der Verein im Zusammenhang mit dem Vereinszweck sowie satzungsgemäßen Veranstaltungen personenbezogene Daten und Fotos von mir in der Vereinszeitung und auf der Homepage des Vereins veröffentlicht und diese ggf. an Print- und andere Medien übermittelt.

Veröffentlicht werden ggf. Fotos, der Name, die Vereinszugehörigkeit, die Funktion im Verein. Mir ist bekannt, dass ich jederzeit gegenüber dem Vorstand der Veröffentlichung von Einzelfotos und persönlichen Daten widersprechen kann. In diesem Fall wird die Übermittlung/Veröffentlichung unverzüglich für die Zukunft eingestellt. Etwa bereits auf der Homepage des Vereins veröffentlichte Fotos und Daten werden dann unverzüglich entfernt.

Ort

Datum Tag

Monat

Jahr

Unterschrift, ggf. Stempel

Verleihungsurkunde

Die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. erteilt hiermit aufgrund des ihrem Güteausschuss vorliegenden Prüfberichtes

(der Firma)

das von RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V. anerkannte und als Gewährleistungsmarke geschützte

RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland



Diese Verleihungsurkunde ist befristet bis zum _____

Berlin, den _____

Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.

Der/die Vorsitzende

Der/die 2. Vorsitzende



HISTORIE

Die deutsche Privatwirtschaft und die damalige deutsche Regierung gründeten 1925 als gemeinsame Initiative den Reichs-Ausschuss für Lieferbedingungen (RAL). Das gemeinsame Ziel lag in der Vereinheitlichung und Präzisierung von technischen Lieferbedingungen. Hierzu brauchte man festgelegte Qualitätsanforderungen und deren Kontrolle – das System der Gütesicherung entstand. Zu ihrer Durchführung war die Schaffung einer neutralen Institution als Selbstverwaltungsorgan aller im Markt Beteiligten notwendig. Damit schlug die Geburtsstunde von RAL. Seitdem liegt die Kompetenz zur Schaffung von Gütezeichen bei RAL.

RAL HEUTE

RAL agiert mit seinen Tätigkeitsbereichen als unabhängiger Dienstleister. RAL ist als gemeinnützige Institution anerkannt und führt die Rechtsform des eingetragenen Vereins. Seine Organe sind das Präsidium, das Kuratorium, die Mitgliederversammlung sowie die Geschäftsführung.

Als Ausdruck seiner Unabhängigkeit und Interessensneutralität werden die Richtlinien der RAL Aktivitäten durch das Kuratorium bestimmt, das von Vertretern der Spitzenorganisationen der Wirtschaft, der Verbraucher, der Landwirtschaft, von Bundesministerien und weiteren Bundesorganisationen gebildet wird. Sie haben dauerhaft Sitz und Stimme in diesem Gremium, dem weiterhin vier Gütegemeinschaften als Vertreter der RAL Mitglieder von der Mitgliederversammlung hinzugewählt werden.

RAL KOMPETENZFELDER

- RAL schafft Gütezeichen
- RAL schafft Registrierungen, Vereinbarungen und Definierte Geographische Herkunft von Lebensmitteln

RAL DEUTSCHES INSTITUT FÜR GÜTESICHERUNG UND KENNZEICHNUNG E. V.

Fränkische Straße 7 · 53229 Bonn · Tel.: +49 (0) 228-6 88 95-0
E-Mail: RAL-Institut@RAL.de · Internet: www.RAL.de