Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Gütesicherung

RAL-GZ 912

Ausgabe März 2024

Bonn, im März 2024
# Inhalt

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzungsverzeichnis</th>
<th>3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Präambel</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

| 1 Grundlage, Ziele und Geltungsbereich | 4 |
| 2 Übersicht der Kriterien              | 4 |
| 3 Güte- und Prüfbestimmungen für Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland | 5 |
| 3.1 Gütebereich I: Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland | 6 |
| 3.2 Gütebereich II: Unternehmensverantwortlichkeit | 7 |
| 3.3 Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess | 9 |
| 4 Begriffsbestimmungen                | 11 |
| 5 Prüfung und Überwachung            | 13 |
| 5.1 Allgemeines                      | 13 |
| 5.2 Erstprüfung                      | 13 |
| 5.3 Eigenüberwachung                 | 13 |
| 5.4 Fremdüberwachung                 | 13 |
| 5.5 Wiederholungsprüfung             | 14 |
| 5.6 Prüfkosten                       | 14 |
| 5.7 Prüf- und Überwachungsberichte   | 14 |
| 6 Kennzeichnung                       | 14 |

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

| 1 Grundlage                                      | 15 |
| 2 Erteilung                                      | 15 |
| 3 Benutzung                                      | 15 |
| 4 Ahndung von Verstößen                          | 15 |
| 5 Beschwerde                                     | 16 |
| 6 Wiedererteilung                                | 16 |
| 7 Änderungen                                     | 16 |

**Muster 1** Verpflichtungsschein .......................... 17

**Muster 2** Antrag auf Mitgliedschaft .................... 19

**Muster 3** Verleihungsurkunde ............................ 20

Die Institution RAL ................................................. 21
<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Deutscher Begriff</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AGB</td>
<td>Allgemeine Geschäftsbedingungen</td>
</tr>
<tr>
<td>AGG</td>
<td>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>BMG</td>
<td>Bundesministerium für Gesundheit</td>
</tr>
<tr>
<td>DKF</td>
<td>Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen</td>
</tr>
<tr>
<td>GER</td>
<td>Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen</td>
</tr>
<tr>
<td>ILO</td>
<td>International Labor Organization (Internationale Arbeitsorganisation)</td>
</tr>
<tr>
<td>IMK</td>
<td>betriebliches Integrationsmanagementkonzept</td>
</tr>
<tr>
<td>IOM</td>
<td>International Organization for Migration (Internationale Organisation für Migration)</td>
</tr>
<tr>
<td>KDA</td>
<td>Kuratorium Deutsche Altershilfe</td>
</tr>
<tr>
<td>OECD</td>
<td>Organization for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)</td>
</tr>
<tr>
<td>PSA</td>
<td>Personalserviceagentur</td>
</tr>
<tr>
<td>SAE</td>
<td>selbstanwerbende Einrichtung</td>
</tr>
<tr>
<td>SGB</td>
<td>Sozialgesetzbuch</td>
</tr>
<tr>
<td>WHO</td>
<td>World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Die Güte- und Prüfbestimmungen

1 Grundlage, Ziele und Geltungsbereich


Der vorliegende Anforderungskatalog umfasst die Güte- und Prüfbestimmungen. Dabei handelt es sich um konkrete und überprüfbares Vorgaben, die den Anfragen nachweisbar 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 selbstorganisiert (also ohne Einbindung einer Agentur) als auch private Personalserviceagenturen stellen. Die Güte- und Prüfbestimmungen sind in drei Gütebereiche unterteilt. Diese erfassen Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland, die unternehmerische Sorgfalt der Beteiligten und die Transparenz im Vermittlungs- und Anwerbeprozess.

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 auf Augenhöhe verstanden werden. Das ist möglich, indem der voraussichtliche Ablauf des Vermittlungsprozesses und mögliche entstehende Kosten von Beginn an allen Beteiligten transparent dargelegt werden.

5. **Nachhaltigkeit und Partizipation:** Eine mangelnde Strukturierung und eine passive Haltung der Arbeitgeber im Anwerbeprozess können dazu führen, dass neu angeworbene Pflegefachpersonen nur kurzfristig gehalten werden können. Dann sind die Beteiligten unzufrieden, Kündigung und Abwerbung können die Folge sein. Abhilfe schaffen kann ein betriebliches Integrationsmanagementkonzept des Arbeitgebers, der dieses als Teil des Angebots für potenzielle neue Mitarbeiter schon im Ausland vorstellen kann. Zudem gelingt eine nachhaltige Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland in der Regel nur dann, wenn die gegenseitigen Erwartungen der Beteiligten untereinander, aber auch an den Pflegemarkt in Deutschland im Allgemeinen frühzeitig geklärt wurden.


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


### 2 Übersicht der Kriterien

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gütebereich I Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland</th>
<th>Gütebereich II Unternehmensverantwortlichkeit</th>
<th>Gütebereich III Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Kriterium 1.1</strong> Weitergabe der Informationsbroschüre</td>
<td><strong>Kriterium 2.1</strong> Grundsatzklärung</td>
<td><strong>Kriterium 3.1</strong> Vermittlungs- und Anwerbeprozess</td>
</tr>
<tr>
<td>Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) verfasste Broschüre zur Verfügung.</td>
<td>Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.</td>
<td>Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kriterium 1.2</strong> Inhalte der Informationsbroschüre</td>
<td><strong>Kriterium 2.2</strong> Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen</td>
<td><strong>Kriterium 3.2</strong> Matching</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Informationsbroschüre informiert die Pflegefachperson über relevante Aspekte der Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland und wie sie sich dazu weiter informieren kann.</td>
<td>Das Unternehmen verfügt über Allgemeine Geschäftsbedingungen (bei PSA) beziehungsweise über Anwerbebedingungen (SAE).</td>
<td>Das Matching erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien und individueller Präferenzen der Pflegefachperson und des zukünftigen Arbeitgebers.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kriterium 2.3</strong> Unternehmerische Sorgfaltspflichten</td>
<td><strong>Kriterium 3.3</strong> Kosten</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.</td>
<td>Das Unternehmen legt entstehende Kosten transparent dar.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Güte- und Prüfbestimmungen

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

3.1 Gütebereich I: Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland

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


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

Kriterium 1.1: Weitergabe der Informationsbroschüre

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1.1.1 | Das Unternehmen stellt die Broschüre
| | - als Download auf seiner Internetpräsenz,
| | - in unveränderter Form,
| | - in aktueller Fassung,
| | - in deutscher sowie in den für die Rekrutierungsländer relevanten Sprachen zur Verfügung. |
| 1.1.2 | Das Unternehmen stellt sicher, dass die anzuwerbende Pflegefachperson die Broschüre
| | - kostenlos,
| | - nachweislich mindestens 7 Tage vor Abschluss des Vermittlungsvertrages erhalten hat. |

Kriterium 1.2: Inhalte der Informationsbroschüre

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1.2.1 | Sie informiert über das Thema „Berufsfeld“, insbesondere über
| | - die Bedeutung von „geregelten Berufen“ in Pflegeberufen, |
| 1.2.2 | Sie informiert über die Themen „Einwanderungsprozess und Integrationsförderung“, insbesondere über
| | - die Möglichkeiten der Zuwanderung nach geltender Rechtslage,
| | - alle notwendigen bürokratischen Anforderungen und die damit in Verbindung stehenden Behörden,
| | - die Infrastruktur der öffentlich finanzierten Migrations- und Integrationsberatung,
| | - politische, soziale, religiöse und kulturelle Beteiligungsmöglichkeiten. |
| 1.2.3 | Sie informiert über das Thema „Anerkennungsprozess“, insbesondere über
| | - das Anerkennungsverfahren mit klarem Hinweis auf die zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen entsprechend dem Pflegeberufegesetz,
| 1.2.4 | Sie informiert über das Thema „Spracherwerb“, insbesondere über
| | - die Einstufungen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER),
| | - das für die Berufsausübungserlaubnis erforderliche Sprachniveau und die ggf. zu absolvierende (Fach-)Sprachprüfung,
| | - Qualitätskriterien von Sprachschulkursen, die auf eine Prüfung, die den GER-Kriterien genügen, vorbereiten,
| | - Qualitätskennzeichnungen (Zertifikate, national wie international), die diese Sprachlernangebote auszeichnen,
| | - Förderungsmöglichkeiten zum Spracherwerb. |
| 1.2.5 | Sie informiert über das Thema „Erwerbstätigkeit“, insbesondere über
| | - das Sozialversicherungsrecht in Deutschland; insbesondere über
| | - Rentenversicherung,
| | - Krankenversicherung,
| | - Pflegeversicherung und
| | - Arbeitslosenversicherung,
| | - Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern in Deutschland, insbesondere über
| | - Arbeitsverträge,
| | - Bindungsklauseln,
| | - Mitbestimmungsrechte. |
Güte- und Prüfbestimmungen

1.2.6 Sie informiert über das Thema „neutrale Beratung und sonstige Unterstützung“, insbesondere über
- aus öffentlichen Mitteln geförderte sowie gewerbliche Beratungs- und Anlaufstellen, insbesondere zu den Themenbereichen
  - Migration und Integration,
  - Mobbing, sexuelle Gewalt, Diskriminierung,
  - Verbraucherschutz,
  - Arbeitsrecht.

3.2 Gütebereich II: Unternehmensverantwortlichkeit


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 eine Verantwortungsfähigkeit der gesamten Dienstleistungskette auf die Fachleute und die Vermittler verlagert wird. Sie enthält eine Selbstverpflichtung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend den sechs Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland, namentlich
- Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit,
- Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen,
- Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen,
- Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten.

Kriterium 2.1: Grundsatzerklärung

Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.

Kriterium 2.2: Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.1.1</td>
<td>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Es darf insbesondere nicht in Ländern rekrutiert werden, die auf der aktuellen Liste der WHO health workforce support and safeguards list aufgeführt sind.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 2.1.2 | Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere
  - der ILO Kernarbeitsnormen,
  - der ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs,
  - der United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
  - sowie internationaler UN-Menschenrechtsabkommen. |
| 2.1.3 | Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere
  - der ILO Kernarbeitsnormen,
  - der ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs,
  - der United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
  - sowie internationaler UN-Menschenrechtsabkommen. |
| 2.1.4 | Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere
  - der ILO Kernarbeitsnormen,
  - der ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs,
  - der United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
  - sowie internationaler UN-Menschenrechtsabkommen. |
| 2.1.5 | Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung, in den Vermittlungsverträgen mit Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen unter Berücksichtigung der in Kriterium 3.4 genannten Ausnahmen zu verzichten,
  - nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die auf die Kosten für die Vermittlung beziehen. |
| 2.1.6 | Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung, in den Vermittlungsverträgen mit Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen zu verzichten,
  - nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die auf die Kosten für die Vermittlung beziehen. |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.2.1</td>
<td>Personal service-agenturen (PSA) Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE) Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Nr.</td>
<td>Indikator</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2.2</td>
<td>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. sonstigen vertraglichen Vereinbarungen mit der Pflegefachperson sind</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- schriftlich verfasst,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- nachweislich zum Abschluss eines Vertragsverhältnisses,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- auf eine adressatengerechte Weise zugegangen, sodass vom Inhalt Kenntnis genommen werden konnte. Sie werden nachweislich schriftlich von der Pflegefachperson akzeptiert.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2.3</td>
<td>Die Selbstverpflichtungen aus der Grundsatzklärung gemäß Kriterium 2.1 sind Bestandteil der AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2.4</td>
<td>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten unter Berücksichtigung der Dienstleistungskette (vgl. Indikator 2.3.1) und im Rahmen der Risikoanalyse Regelungen zum Verhältnis zu den Kund:innen und den Geschäftspartnern, insbesondere</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- einen allgemeinen sowie einen anlassbezogenen Prüfvorbehalt bezüglich der Einhaltung der Vorgaben aus den AGB und der Grundsatzklärung,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- ein Kündigungsrecht bei wiederholter Nichteinhaltung der AGB und der Grundsatzklärung.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2.5</td>
<td>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten Regelungen zum Umgang mit Kündigung sowie Rücktritt einer der Vertragsparteien bei Verstößen gegen die Vorgaben aus Kriterium 3.4.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kriterium 2.3: Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.3.1</td>
<td>Im Rahmen seines internen Qualitäts-/Prozessmanagements analysiert und adressiert das Unternehmen potenzielle und konkrete menschenrechtliche Risiken entlang seiner Dienstleistungskette.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Es ist verpflichtet, die Anforderungen des RAL-Gütezeichens in seiner Dienstleistungskette an jedes Kettenglied im Sinne von Geschäftspartnern mittels vertraglicher Regelung weiterzugeben bzw. weitergeben zu lassen.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3.2</td>
<td>Das Unternehmen richtet ein internes Beschwerdeverfahren ein. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Es</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- legt dar, wie mit Beschwerden umgegangen wird,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- legt dar, wie ggf. Abhilfe geschaffen wird.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.2.6 Die PSA fordern die Arbeitgeber in ihren AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen auf, Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung vorzuhalten. |

2.2.7 Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten einen Verweis auf die gesetzlichen Regelungen zum Anerkennungsverfahren in Deutschland, insbesondere |
<p>|      | - auf die grundsätzlich in Deutschland zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen entsprechend Pflegeberufegesetz, |
|      | - die grundsätzliche Wahlfreiheit der antragstellenden Person zwischen den Ausgleichsmaßnahmen. |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- benennt Kontaktpersonen für die Adressaten und&lt;br&gt; - legt einen zeitlichen Rahmen für das Verfahren fest.&lt;br&gt; Die Pflegefachperson wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Beschwerdeverfahren vorhanden ist. Die Regelungen aus dem Hinweigerichts- schutzgesetz gelten entsprechend. Der Bearbeitungszeitraum pro eingegangener Beschwerde beträgt maximal drei Wochen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.3 Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess


**Kriterium 3.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess**

Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.1.1</td>
<td>Das Unternehmen stellt öffentlich und adressatengerecht dar, wie der Rekrutierungs- und Anerkennungsprozess abläuft und hebt dabei die wesentlichen Etappen hervor.</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.2</td>
<td>Das Unternehmen zeigt der Pflegefachperson (und ggf. ihrem zukünftigen Arbeitgeber)  - vor Unterzeichnung des Vermittlungsvertrages, - adressatengerecht, auf, wie der individuelle Rekrutierungsprozess abläuft und hebt dabei - die wesentlichen Etappen, - die vom Unternehmen zu erbringenden Leistungen sowie - die zuständigen Ansprechpersonen und deren Erreichbarkeit beim rekrutierenden Unternehmen hervor.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Kriterium 3.2: Matching**

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.2.1</td>
<td>Der Pflegefachperson steht es frei, den angebotenen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen abzulehnen.</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.2</td>
<td>Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson alle relevanten Informationen zum Arbeitsplatzangebot zur Verfügung. Es informiert dabei über - die erforderlichen Qualifikationen der Pflegefachperson sowie über - die bisherigen Erfahrungen des Arbeitgebers mit internationaler Rekrutierung, insbesondere ob und wie viele Anworbungen am vorgesehenen Unternehmensstandort bisher stattgefunden haben, - die Maßnahmen und Instrumente des Arbeitgebers zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung und - über die zuständigen Ansprechpersonen beim Arbeitgeber sowohl vor Einreise nach Deutschland als auch vor Ort.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.2.3</td>
<td>Darüber hinaus informiert das Unternehmen gemäß § 299 SGB III vor Abschluss des Arbeitsvertrages in schriftlicher Form und auf seine Kosten die Pflegefachperson adressatengerecht über: - den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers, - den vorgesehenen Zeitpunkt des Beginns und die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses, - den Arbeitsort oder, falls die Pflegefachperson nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, - die zu leistende Tätigkeit, - die vertragliche Arbeitszeit, - das vertragliche Arbeitsentgelt, einschließlich vorgesehenen Abzüge, - die Dauer des vertraglichen Erholungsurlaubs, - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, - einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und - die Möglichkeit, die Beratungsdienste der Sozialpartner und staatlicher Stellen in Anspruch zu nehmen; hierbei sind mindestens Beispielhaft die Beratungsstellen nach § 31 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu nennen und die jeweils aktuellen Kontaktdaten der erwähnten Beratungsdienste anzugeben.</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.4</td>
<td>Das Unternehmen stellt sicher, dass die Pflegefachperson und der zukünftige Arbeitgeber für ein gegenseitiges Kennenlernen - vor Abschluss eines Arbeitsvertrages, - virtuell oder in Präsenz miteinander in den Austausch treten.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Güte- und Prüfbestimmungen

### Kriterium 3.3: Kosten

Das Unternehmen legt entstehende Kosten transparent dar.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.3.1</td>
<td>Das Unternehmen erläutert der Pflegefachperson, dass ihr gemäß dem geltenden <em>Employer-Pays</em>-Prinzip im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 3.3.2 | Sofern das Unternehmen ein Sprachniveau zur Voraussetzung für die Aufnahme der Pflegefachperson in das Vermittlungsprogramm macht, kann die Pflegefachperson tatsächlich entstandene Kosten für den Spracherwerb bei dem rekrutierenden Unternehmen - vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des deutschen Arbeitsvertrages an bis zu einem Jahr rückwirkend,  
- gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises geltend machen.  
Die Erstattung erfolgt spätestens bei Antritt des Arbeitsverhältnisses in Deutschland. |
| 3.3.3 | Das Unternehmen stellt gegenüber der Pflegefachperson transparent dar, welche Leistungen Bestandteil des Vermittlungsprozesses sind.  
Sie werden vor Vertragsschluss adressaten-gerecht kommuniziert.  
Der Pflegefachperson steht es frei, zusätzliche Leistungen abzulehnen, wenn sie nicht unmittelbar zum Vermittlungsprozess gehören.  
Findet nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme(n) keine Vermittlung der Pflegefachperson an einen Arbeitgeber in Deutschland statt, so gehen die entstandenen Kosten nicht zu Lasten der Pflegefachperson. |
| 3.3.4 | Das Unternehmen darf von den Pflegefachpersonen keine vorbeugenden Zahlungen wie Hinterlegungen oder Kautionen und auch keine nachträglichen Zahlungen wie Vertragsstrafen verlangen.  
Das Unternehmen muss dieses Zahlungsverbot in seiner Dienstleistungskette weitergeben. |

### Kriterium 3.4: *Employer-Pays*-Prinzip und Bindungs- und Rückzahlungsklauseln


<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Indikator</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 3.4.1 | Es gilt das *Employer-Pays*-Prinzip.  
Der Pflegefachperson dürfen keine Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen entstehen. |
| 3.4.2 | Bindungs- und Rückzahlungsklauseln sind vollständig, klar und transparent in den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen darzustellen.  
Die einzelnen Kostenpunkte für die Rückzahlung sind vor Vertragsschluss anzugeben.  
Die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme ist dabei anzugeben und in hervorgehobener Form darzustellen (z. B. Fettdruck).  
Die Pflegefachperson hat den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich zugestimmt. |
| 3.4.3 | Eine Rückzahlungsverpflichtung im Fall eines vorzeitigen Ausstiegs der Pflegefachperson aus dem laufenden Sprachkurs im Herkunftsland ist nur dann zulässig, wenn der Ausstieg aus Gründen erfolgt, die die Pflegefachperson zu vertreten hat.  
Der Pflegefachperson sind ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einräumen.  
In folgenden Ausstiegsfällen darf eine Rückzahlung unabhängig vom Verschulden der Pflegefachperson nicht verlangt werden:  
- während der ersten 50 Unterrichtseinheiten,  
- wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss,  
- im Falle einer Schwangerschaft,  
- bei höherer Gewalt,  
- bei Verlust eines nahen Familienmitgliedes,  
- bei nachweislichem Verstoß des Unternehmens gegen die Kriterien aus dem Anforderungskatalog zum RAL- Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland.  
In die Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für  
- die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland,  
- die Sprachprüfung im Herkunftsland,  
- ggf. an die Pflegefachperson geleistete Zahlungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während des Spracherwerbs im Herkunftsland und  
- die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie die Gleichwertigkeitsfeststellung aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind. |
### 4 Begriffsbestimmungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begriff</th>
<th>Bestimmung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Abhilfe</td>
<td>Beseitigung einer Belastung, Beitrag zu einer Besserung, Abschaffung eines Missstandes.</td>
</tr>
<tr>
<td>adressatengerecht</td>
<td>Schriftlich und in einer Sprache, die die Pflegefachperson gut beherrscht (Erstsprache, offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes).</td>
</tr>
</tbody>
</table>
- Einziehen von Pässen,  
- Ausüben von Zwang jeglicher Art,  
- Vorspiegeln falscher Tatsachen,  
- Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen oder ihrer Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder Ähnliches (Zahlungsverbot).  
Dem Gütezeichenbenutzer selbst kann bei einem (wiederholtem) Verstoß gegen diese Handlungsverbote das RAL-Gütezeichen unmittelbar entzogen werden, wenn ihm der Verstoß zuzurechnen ist (vgl. Abschnitt 4 der Durchführungsbestimmungen „Ahndung von Verstößen“). |
| Employer-Pays-Prinzip         | Vermittlungsgebühren oder damit zusammenhängende Kosten dürfen nicht durch einen Arbeitgeber, PSA oder anderen Dritten, die entsprechende Dienstleistungen anbieten, (hier: von keinem in der gesamten Dienstleistungskette befindlichen Glied) von den Pflegefachpersonen 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.“  
Quelle: Guidance Note – Recruitment Fees and Related Costs | IOM Publications Platform |
| Familienmitglied, nahes       | Verwandte oder Verwandte 1. Grades (Gerade- und Seitenlinie) sowie 2. Grades in Seitenlinie (vgl. § 1589 BGB)  
- Vater, Mutter, eigene Kinder, Geschwister. |
| Grundsatzklärung              | Ein offentliches Bekenntnis eines Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte sowie zu den leitenden Prinzipien des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Es besteht mindestens aus den in Kriterium 2.1 genannten Selbstverpflichtungen.  
Hinweise zur Erstellung einer Grundsatzklärung: PH_10_Grundsatzerklaerung.pdf (wirtschaftsentwicklung.de) |
<p>| 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. |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Begriff</th>
<th>Bestimmung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</strong></td>
<td>Diese Grundsätze und Leitlinien [der ILO] gelten für die Anwerbung aller Arbeitnehmer, einschließlich Wanderarbeitnehmer, ob direkt durch Arbeitgeber oder über Vermittler. Sie gelten für die Anwerbung innerhalb der oder über die nationalen Grenzen hinaus sowie für die Anwerbung durch Zeitarbeitsfirmen und decken alle Wirtschaftszweige ab. Quelle: Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (ilo.org)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| **ILO Kernarbeitsnormen** | Die ILO Kernarbeitsnormen basieren auf den fünf Grundprinzipien der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation):  
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen,  
- Beseitigung der Zwangsarbeit,  
- Abschaffung der Kinderaufzucht,  
- 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,  
| **Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen** | Kosten, die  
- während des Vermittlungsprozesses aufkommen,  
- entstehen, um den Zugang zur Arbeitsstelle sicherzustellen, und  
- im Rahmen der Vermittlung entstehen, welche durch den Arbeitgeber, die PSA bzw. einen Dritten, der / die im Auftrag des Arbeitgebers 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. 3.4.2 und 3.4.3). |
| **Nachweislich** | Das Unternehmen muss belegen, ob und wie es das Dokument zur Verfügung gestellt hat und wie es der Pflegefachperson zugegangen ist. Als Nachweise geeignet sind etwa Sendungsnachweise, Empfangsbestätigungen, Emails, Belege, Fotos/Kopien/Scans sowie Screenshots aus Personalverwaltungsprogrammen. |
| **Pflegefachperson** | Person, die aus dem Ausland angeworben werden soll und über eine pflegerische Qualifikation nach dem Recht des Herkunftslandes verfügt. |
| **Qualifizierungsvereinbarung** | Vereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 16d AufenthG haben das Ziel, die Gleichwertigkeit festzustellen oder die Berufsausübungserlaubnis zu erteilen. Sie umfassen sowohl fachtheoretische, praktische oder auch (fach-)sprachliche Aspekte, die dem Ausgleich wesentlicher Unterschiede und / oder dem Erwerb der für den Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse dienen: Anpassungsqualifizierungen und Ausgleichsmaßnahmen (Praktika im Betrieb, theoretische Lehrgänge, Mischformen) sowie Vorbereitungskurse auf Prüfungen und Sprachkurse. |
| **Risiko** | Potenzielle negative Auswirkungen bzw. mögliche Schäden oder Missstände für Menschen (Einzelpersonen, Organisationen, Bevölkerungsgruppen) oder die Umwelt, die sich bisher noch nicht materialisiert haben, aber in Zukunft geschehen können. |
Güte- und Prüfbestimmungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begriff</th>
<th>Bestimmung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>„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. [...]“.</td>
<td>Prinzip Nr. 17 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte</td>
</tr>
<tr>
<td>Selbstverpflichtung</td>
<td>Hierbei handelt es sich um eine einseitige Erklärung des Unternehmens, durch die es sich verpflichtet, bestimmte Regeln einzuhalten.</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprache</td>
<td>offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes; eine Sprache, die die Pflegefachperson beherrscht (Erstsprache), ILO/IDM: the language of the worker or in a language the worker can understand.</td>
</tr>
<tr>
<td>[Kosten für den] Spracherwerb</td>
<td>Kosten für den Sprachkurs sowie Gebühren für die Sprachprüfung.</td>
</tr>
<tr>
<td>UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte</td>
<td>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.</td>
</tr>
<tr>
<td>Zahlungsverbot</td>
<td>Das Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen oder ihrer Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder Ähnliches.</td>
</tr>
<tr>
<td>Zusätzliche Leistungen</td>
<td>Leistungen, die weder für die Teilnahme am Sprachkurs noch zum Erhalt der Berufsausübungs- erlaubnis und der damit einhergehenden Anerkennung als qualifizierte Pflegefachperson in Deutschland zwingend erforderlich sind („Add-ons“). Vgl. zur Abgrenzung Begriffsbestimmung „Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen“.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5 Prüfung und Überwachung

5.1 Allgemeines

Die Prüfungs- und Überwachungsverfahren gliedern sich in:
- Erstprüfung,
- Eigenüberwachung,
- Fremdüberwachung,
- ggf. Wiederholungsprüfung.

5.2 Erstprüfung

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

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

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


5.3 Eigenüberwachung

**5.4 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 die Gütegemeinschaft benannten Fremdprüfer regelmäßig für die Dienstleistung des Gütezeichenbenutzers durchzuführen. Der Gütezeichenbenutzer ist verpflichtet, dazu dem Fremdprüfer die laufenden Aufzeichnungen der Eigenüberwachung zur Verfügung zu stellen.

Der Fremdprüfer 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 der Fremdprüfer 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 angeworbenen / an der Anwerbung interessierten Pflegefachpersonen per Zufallsstichprobe ausgewählt. Musterverträge genügen zur Prüfung nicht.

**5.5 Wiederholungsprüfung**

Werden im Rahmen der Erstprüfung oder Fremdüberwachung von der beauftragten Fremdprüfperson Mängel in der Gütesicherung gemäß den Güte- und Prüfbestimmungen beim Gütezeichenbenutzer festgestellt, so hat der Fremdprüfer 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.

Wird auch die Wiederholungsprüfung nicht bestanden, so können von der Gütegemeinschaft weitere Maßnahmen gemäß Abschnitt 4 der Durchführungsbestimmungen ergriffen werden.

**5.6 Prüfkosten**

Die Kosten jeder durchgeführten Überwachung oder abgeschlossenen Prüfung sind vom Antragsteller bzw. Gütezeichenbenutzer zu tragen.

**5.7 Prüf- und Überwachungsberichte**


**6 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.
Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland

1 Grundlage

2 Erteilung

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


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

3 Benutzung

3.2 Die Gütezeichenbenutzer sind nicht berechtigt, Kennzeichnungsmittel des RAL-Gütezeichens (Metallprägung, Prägestempel, Druckstöße, Plomben, Siegeln, Gummistempel u.ä.) herzustellen. Die Gütegemeinschaft ist berechtigt, diese an die Gütezeichenbenutzer auszugeben oder auszugeben, die Mitwirkung also abzulehnen.


3.4.1 Zusätzliche Auflagen im Rahmen der Eigenüberwachung.
3.4.2 Prüfung der Fremdüberwachung (kostenpflichtig).
3.4.3 Verwarnung.
3.4.4 Vertragsstrafe bis zur Höhe von € 10.000,–.
3.4.5 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.

4 Ahndung von Verstößen
4.1 Werden von der Gütegemeinschaft Verstöße gemäß den 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:

4.1.1 Zusätzliche Auflagen im Rahmen der Eigenüberwachung.
4.1.2 Verwarnung.
4.1.3 Vertragsstrafe bis zur Höhe von € 10.000,–.
4.1.4 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.
4.1.5 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.
4.1.6 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.

4.2.1 Zusätzliche Auflagen im Rahmen der Eigenüberwachung.
4.2.2 Prüfung der Fremdüberwachung (kostenpflichtig).
4.2.3 Verwarnung.
4.2.4 Vertragsstrafe bis zur Höhe von € 10.000,–.
4.2.5 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.
4.2.6 Verbot der Prüfung durch fremde Prüfer.
Durchführungsbestimmungen


4.4 Die unter Abschnitt 5.1 genannten Maßnahmen können miteinander verbunden werden.

4.5 Gütezeichenbenutzer, die wiederholt oder schwerwiegend gegen Abschnitt 3 oder 4 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 werden nach Ablauf der in Abschnitt 5 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.

5 Beschwerde

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

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

6 Wiedererteilung


7 Änderungen

Antrag auf Prüfung zur Erlangung des Gütezeichens “Faire Anwerbung Pflege Deutschland”

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unternehmen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Name der Einrichtung</td>
</tr>
<tr>
<td>UST-ID-Nummer</td>
</tr>
<tr>
<td>Handelsregisternr.</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtsform</td>
</tr>
<tr>
<td>Website</td>
</tr>
<tr>
<td>Adresse</td>
</tr>
<tr>
<td>Straße, Nr.</td>
</tr>
<tr>
<td>Stadt</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesland</td>
</tr>
<tr>
<td>Postleitzahl</td>
</tr>
<tr>
<td>Land</td>
</tr>
<tr>
<td>Email</td>
</tr>
<tr>
<td>Mobil</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ansprechperson</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anrede, Titel</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorname</td>
</tr>
<tr>
<td>Nachname</td>
</tr>
<tr>
<td>Funktion/Position</td>
</tr>
<tr>
<td>Telefon</td>
</tr>
<tr>
<td>Email</td>
</tr>
<tr>
<td>Mobil</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Kontodaten:
Bank für Sozialwirtschaft Berlin
Empfänger: Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.
IBAN: DE 50 3702 0500 0001 8271 00; BIC: BFSW DE39 BER


<table>
<thead>
<tr>
<th>Ort</th>
<th>Datum</th>
<th>Tag</th>
<th>Monat</th>
<th>Jahr</th>
</tr>
</thead>
</table>

Unterschrift
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.

die 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
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.


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. Etwas 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


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.


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