



# Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

**Gütesicherung**

**RAL-GZ 912**

Ausgabe März 2024



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](mailto:RAL-Institut@RAL.de)  
Internet: [www.RAL.de](http://www.RAL.de)

Nachdruck, auch auszugsweise, nicht gestattet.

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

© 2024, 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](mailto:info@beuth.de)**  
**Internet: [www.beuth.de](http://www.beuth.de) · [www.mybeuth.de](http://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-<br/>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 und im März 2024 erfolgten Revisionen der Gütesicherung.

Bonn, im März 2024

RAL DEUTSCHES INSTITUT  
FÜR GÜTESICHERUNG  
UND KENNZEICHNUNG E.V.

# Inhalt

	Seite
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	3
<b>Präambel</b> .....	4
<b>Güte- und Prüfbestimmungen für Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland</b> .....	4
1 Grundlage, Ziele und Geltungsbereich .....	4
2 Übersicht der Kriterien.....	5
3 Güte- und Prüfbestimmungen für Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland .....	6
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.....	14
5.5 Wiederholungsprüfung .....	14
5.6 Prüfkosten .....	14
5.7 Prüf- und Überwachungsberichte .....	14
6 Kennzeichnung .....	14
<b>Durchführungsbestimmungen für die Erteilung und Führung des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland</b> .....	15
1 Grundlage.....	15
2 Erteilung.....	15
3 Benutzung .....	15
4 Ahndung von Verstößen .....	15
5 Beschwerde.....	16
6 Wiedererteilung .....	16
7 Änderungen.....	16
<b>Muster 1</b> Verpflichtungsschein .....	17
<b>Muster 2</b> Antrag auf Mitgliedschaft .....	19
<b>Muster 3</b> Verleihungsurkunde.....	20
Die Institution RAL .....	21

## Abkürzungsverzeichnis

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

### 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

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

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

Durch das RAL-Gütezeichen, das auf dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) aufbaut, trägt Deutschland zugleich dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitspersonal Rechnung.

Der vorliegende Anforderungskatalog umfasst die Güte- und Prüfbestimmungen. Dabei handelt es sich um konkrete und überprüfbare Vorgaben, die rekrutierende Unternehmen nachweisbar 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) anwerbende Einrichtungen (im Folgenden: „SAE“) nach dem Kapitel 4 SGB V, Kapitel 7 SGB XI (Pflege- und Gesundheitseinrichtungen) als auch private Personalserviceagenturen (im Folgenden: „PSA“) stellen, die im Auftrag der genannten Leistungserbringer handeln.

Die Güte- und Prüfbestimmungen sind in drei Gütebereiche unterteilt. Diese erfassen Informationen zur Erwerbs-

migration in die Pflege nach Deutschland, die unternehmerische Sorgfalt der Beteiligten und die Transparenz im Vermittlungs- und Anwerbeprozess.

In den Güte- und Prüfbestimmungen sind sechs Prinzipien leitend:

1. **Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit:** Verträge, Vermittlungsbedingungen, AGB, Anwerbebedingungen, konkrete Arbeitsplatzangebote sowie Informationen für Pflegefachpersonen müssen schriftlich festgehalten werden. Das ermöglicht nicht nur die objektive Überprüfbarkeit im Prüfprozess, sondern bietet allen Beteiligten eine verlässliche und nachvollziehbare Informationsgrundlage. Zudem müssen alle relevanten Unterlagen adressatengerecht und rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden. Dabei müssen diese Unterlagen in einer Sprache vorliegen, die die Pflegefachperson versteht, sodass diese vom Inhalt Kenntnis nehmen konnte.
2. **Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen:** Durch die Verpflichtung zur Einhaltung des *Employer-Pays*-Prinzips wird gewährleistet, dass Arbeitgebende für die erforderliche Sprachqualifizierung und Ausgleichsmaßnahme sowie die direkten Kosten der Anwerbung aufkommen. Für den Fall, dass ein Matching erst später stattfindet, muss die PSA in Vorleistung gehen. Dieses Prinzip verhindert, dass Pflegefachpersonen durch die Erwerbsmigration nach Deutschland in finanzielle Not und unter Druck geraten. Sollten der Pflegefachperson schon vor Beginn der Vermittlung Kosten für den Spracherwerb entstanden sein, so sind diese zurückzuerstatten. Das rekrutierende Unternehmen ist verpflichtet, entlang seiner Dienstleistungskette die Vorgaben aus den Güte- und Prüfbestimmungen weiterzuerreichen.

3. **Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen:** Das unternehmerische Risiko einer Auslandsanwerbung darf nur in begrenztem Maß auf die Pflegefachperson umgelegt werden. Klauseln, die von der Pflegefachperson Rückzahlungen verlangen, greifen nur, wenn der Vermittlungsprozess nicht wie geplant abgeschlossen werden kann. Sie dürfen sich lediglich auf Kosten beziehen, die zum einen tatsächlich und zum anderen im Herkunftsland entstanden sind. Rückzahlungsklauseln müssen schriftlich festgehalten und vor Abschluss eines Vertrages bekannt gewesen sein. Die Pflegefachperson muss solchen Klauseln ausdrücklich zugestimmt haben.
4. **Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten:** Alle Beteiligten im Vermittlungsprozess müssen zu jedem Zeitpunkt der Anwerbung souveräne, mündige und vollinformierte Entscheidungen treffen können und als Partner 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 Pflegearbeitsmarkt in Deutschland im Allgemeinen frühzeitig geklärt wurden.

6. **Gesamtverantwortung:** Alle Beteiligten sollten sich schon vor der tatsächlichen Umsetzung einer Auslandsanwerbung bewusst sein, dass damit eine große Verantwortung verbunden ist. Wenn Kandidaten schon früh mit dem zukünftigen Arbeitgeber zusammenkommen, kann das nicht nur das Bewusstsein für Zuständigkeiten, sondern auch das Bindungsgefühl – ohne Zuhilfenahme von vertraglichen Bindungsklauseln – stärken. Daher sollte der Prozess der Anwerbung ganzheitlich angegangen werden.

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

Die Nutzung des RAL-Gütezeichens ist auf 2 Jahre befristet.

Die von RAL anerkannte Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften e.V. vergibt das RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland.

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

## 2 Übersicht der Kriterien

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

### 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 Pflegearbeitsmarkt erhält. Er bezieht sich auf eine frühe Phase des Rekrutierungsprozesses und leistet einen Beitrag zu einem gelungenen Erwartungsmanagement.

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

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

##### Kriterium 1.1: Weitergabe der Informationsbroschüre

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

Nr.	Indikator
1.1.1	Das Unternehmen stellt die Broschüre <ul style="list-style-type: none"> <li>- als Download auf seiner Internetpräsenz,</li> <li>- in unveränderter Form,</li> <li>- in aktueller Fassung,</li> <li>- in deutscher sowie in den für die Rekrutierungsländer relevanten Sprachen zur Verfügung.</li> </ul>
1.1.2	Das Unternehmen stellt sicher, dass die anzuwerbende Pflegefachperson die Broschüre <ul style="list-style-type: none"> <li>- kostenlos,</li> <li>- nachweislich mindestens 7 Tage vor Abschluss des Vermittlungsvertrages erhalten hat.</li> </ul>

##### Kriterium 1.2: Inhalte der Informationsbroschüre

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

Nr.	Indikator
1.2.1	Sie informiert über das Thema „Berufsfeld“, insbesondere über <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Bedeutung von „geregelten Berufen“ in Pflegeberufen,</li> </ul>

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

Nr.	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kündigungsrechte,</li> <li>- Urlaubsansprüche und</li> <li>- Arbeitszeitregelungen.</li> </ul>
1.2.6	<p>Sie informiert über das Thema „neutrale Beratung und sonstige Unterstützung“, insbesondere über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aus öffentlichen Mitteln geförderte sowie gewerkschaftliche Beratungs- und Anlaufstellen, insbesondere zu den Themenbereichen</li> <li>- Migration und Integration,</li> <li>- Mobbing, sexuelle Gewalt, Diskriminierung,</li> <li>- Verbraucherschutz,</li> <li>- Arbeitsrecht.</li> </ul>

### 3.2 Gütebereich II: Unternehmensverantwortlichkeit

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

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

#### Kriterium 2.1: Grundsatzerklärung

**Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.**

Nr.	Indikator
2.1.1	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend den sechs Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland, namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit,</li> <li>- Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen,</li> <li>- Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen,</li> <li>- Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten,</li> </ul>

Nr.	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachhaltigkeit und Partizipation,</li> <li>- Gesamtverantwortung.</li> </ul>
2.1.2	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung des <i>WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel</i>.</p> <p>Es darf insbesondere nicht in Ländern rekrutiert werden, die auf der aktuell geltenden <i>WHO health workforce support and safeguards list</i> aufgeführt sind.</p>
2.1.3	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der ILO Kernarbeitsnormen,</li> <li>- der <i>ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</i>,</li> <li>- der <i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</i></li> <li>- sowie internationaler UN-Menschenrechtsabkommen.</li> </ul>
2.1.4	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung dahingehend, dass von der Pflegefachperson</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weder direkt oder indirekt Vermittlungskosten,</li> <li>- noch Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen zu erheben (<i>Employer-Pays</i>-Prinzip) sind. Dies gilt für die gesamte Dienstleistungskette.</li> </ul>
2.1.5	<p>Die Grundsatzerklärung enthält eine Selbstverpflichtung,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in den Vermittlungsverträgen mit den Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen unter Berücksichtigung der in Kriterium 3.4 genannten Ausnahmen zu verzichten,</li> <li>- nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen.</li> </ul>
2.1.6	<p>Die Grundsatzerklärung wird öffentlich und adressatengerecht kommuniziert.</p>

#### Kriterium 2.2: Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen

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

Nr.	Indikator				
2.2.1	<table border="1"> <tr> <td>Personalserviceagenturen (PSA)</td> <td>Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE)</td> </tr> <tr> <td>Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich</td> <td>Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich</td> </tr> </table>	Personalserviceagenturen (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE)	Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich	Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich
Personalserviceagenturen (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen (SAE)				
Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich	Für sämtliche Vertragsverhältnisse, die sich auf die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland beziehen, namentlich				

## Güte- und Prüfbestimmungen

Nr.	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermittlungsverträge,</li> <li>- Qualifizierungsvereinbarungen</li> </ul> <p>zwischen dem Unternehmen und</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Pflegefachperson,</li> <li>- einer Gesundheits-/Pflegeeinrichtung, die als zukünftiger Arbeitgeber der Pflegefachperson in Frage kommt (im Folgenden: „Kunde“) sowie</li> <li>- den Unterauftragnehmern in der Dienstleistungskette entlang des Rekrutierungsprozesses (im Folgenden: „Geschäftspartner“)</li> </ul> <p>sind je AGB bzw. schriftliche vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermittlungsverträge,</li> <li>- Qualifizierungsvereinbarungen</li> </ul> <p>zwischen dem Unternehmen und</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Pflegefachperson sowie</li> <li>- den Geschäftspartnern</li> </ul> <p>sind je AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftliche vertragliche Vereinbarungen vorzuhalten.</p>
<b>2.2.2</b>	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. sonstigen vertraglichen Vereinbarungen mit der Pflegefachperson sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schriftlich verfasst,</li> <li>- nachweislich zum Abschluss eines Vertragsverhältnisses,</li> <li>- auf eine adressatengerechte Weise</li> </ul> <p>zugegangen, sodass vom Inhalt Kenntnis genommen werden konnte. Sie werden nachweislich schriftlich von der Pflegefachperson akzeptiert.</p>
<b>2.2.3</b>	<p>Die Selbstverpflichtungen aus der Grundsatzerklärung gemäß Kriterium 2.1 sind Bestandteil der AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen.</p>
<b>2.2.4</b>	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten unter Berücksichtigung der Dienstleistungskette (vgl. Indikator 2.3.1) und im Rahmen der Risikoanalyse Regelungen zum Verhältnis zu den Kund:innen und den Geschäftspartnern, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einen allgemeinen sowie einen anlassbezogenen Prüfvorbehalt bezüglich der Einhaltung der Vorgaben aus den AGB und der Grundsatzerklärung,</li> <li>- ein Kündigungsrecht bei wiederholter Nichteinhaltung der AGB und der Grundsatzerklärung.</li> </ul>
<b>2.2.5</b>	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten Regelungen zum Umgang mit Kündigung sowie Rücktritt einer der Vertragsparteien bei Verstößen gegen die Vorgaben aus Kriterium 3.4.</p>

Nr.	Indikator
<b>2.2.6</b>	<p>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.</p> <p>SAE verfügen über Maßnahmen und Instrumente zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung.</p> <p>Die Maßnahmen und Instrumente müssen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schriftlich vorliegen und</li> <li>- adressatengerecht aufbereitet sein.</li> </ul>
<b>2.2.7</b>	<p>Die AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen enthalten einen Verweis auf die gesetzlichen Regelungen zum Anerkennungsverfahren in Deutschland, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- auf die grundsätzlich in Deutschland zur Verfügung stehenden Ausgleichsmaßnahmen entsprechend Pflegeberufegesetz,</li> <li>- die grundsätzliche Wahlfreiheit der antragstellenden Person zwischen den Ausgleichsmaßnahmen.</li> </ul>

### Kriterium 2.3: Unternehmerische Sorgfaltspflichten

#### Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.

Nr.	Indikator
<b>2.3.1</b>	<p>Im Rahmen seines internen Qualitäts-/Prozessmanagements analysiert und adressiert das Unternehmen potenzielle und konkrete menschenrechtliche Risiken entlang seiner Dienstleistungskette.</p> <p>Es ist verpflichtet, die Anforderungen des RAL-Gütezeichens in seiner Dienstleistungskette an jedes Kettenglied im Sinne von Geschäftspartnern mittels vertraglicher Regelungen weiterzugeben bzw. weitergeben zu lassen.</p> <p>Das Unternehmen ist für sämtliche eigene Verstöße sowie für Verstöße von Dritten, die in seinem Auftrag, in seinem Namen, für ihn im Rahmen einer Beauftragung oder schlichtweg tatsächlich für ihn handeln, gegen die Güte- und Prüfbestimmungen des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland verantwortlich.</p> <p>Bei Verstößen durch Geschäftspartner des Unternehmens müssen der Pflegefachperson alle geleisteten Zahlungen, die unter das <i>Employer-Pays</i>-Prinzip fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden (Zahlungsverbot).</p>
<b>2.3.2</b>	<p>Das Unternehmen richtet ein internes Beschwerdeverfahren ein. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent. Es</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- legt dar, wie mit Beschwerden umgegangen wird,</li> <li>- legt dar, wie ggf. Abhilfe geschaffen wird,</li> </ul>

Nr.	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– benennt Kontaktpersonen für die Adressaten und</li> <li>– legt einen zeitlichen Rahmen für das Verfahren fest.</li> </ul> <p>Die Pflegefachperson wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Beschwerdeverfahren vorhanden ist. Die Regelungen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz gelten entsprechend.</p> <p>Der Bearbeitungszeitraum pro eingegangener Beschwerde beträgt maximal drei Wochen.</p>

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

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

#### Kriterium 3.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess

**Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.**

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

#### Kriterium 3.2: Matching

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

Nr.	Indikator
3.2.1	Der Pflegefachperson steht es frei, den angebotenen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
3.2.2	Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson alle relevanten Informationen zum Arbeitsplatzangebot

Nr.	Indikator
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– adressatengerecht,</li> <li>– nachweislich mindestens 7 Tage vor Abschluss des Arbeitsvertrages</li> </ul> zur Verfügung. Es informiert dabei über <ul style="list-style-type: none"> <li>– die erforderlichen Qualifikationen der Pflegefachperson</li> </ul> sowie über <ul style="list-style-type: none"> <li>– die bisherigen Erfahrungen des Arbeitgebers mit internationaler Rekrutierung, insbesondere ob und wie viele Bewerbungen am vorgesehenen Unternehmensstandort bisher stattgefunden haben,</li> <li>– die Maßnahmen und Instrumente des Arbeitgebers zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung und</li> <li>– über die zuständigen Ansprechpersonen beim Arbeitgeber sowohl vor Einreise nach Deutschland als auch vor Ort.</li> </ul>
3.2.3	<p>Darüber hinaus informiert das Unternehmen gemäß § 299 SGB III vor Abschluss des Arbeitsvertrages in schriftlicher Form und auf seine Kosten die Pflegefachperson adressatengerecht über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers,</li> <li>– den vorgesehenen Zeitpunkt des Beginns und die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses,</li> <li>– 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,</li> <li>– die zu leistende Tätigkeit,</li> <li>– die vertragliche Arbeitszeit,</li> <li>– das vertragliche Arbeitsentgelt, einschließlich vorgesehener Abzüge,</li> <li>– die Dauer des vertraglichen Erholungsurlaubs,</li> <li>– die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,</li> <li>– einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und</li> <li>– 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.</li> </ul>
3.2.4	<p>Das Unternehmen stellt sicher, dass die Pflegefachperson und der zukünftige Arbeitgeber für ein gegenseitiges Kennenlernen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vor Abschluss eines Arbeitsvertrages,</li> <li>– virtuell oder in Präsenz</li> </ul> miteinander in den Austausch treten.

**Kriterium 3.3: Kosten**

**Das Unternehmen legt entstehende Kosten transparent dar.**

Nr.	Indikator
3.3.1	Das Unternehmen erläutert der Pflegefachperson, dass ihr gemäß dem geltenden <i>Employer-Pays</i> -Prinzip im regulär abgeschlossenen Vermittlungsprozess keine Kosten entstehen.
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 <ul style="list-style-type: none"> <li>– vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des deutschen Arbeitsvertrages an bis zu einem Jahr rückwirkend,</li> <li>– gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises geltend machen.</li> </ul> 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 Vertragsabschluss adressatengerecht 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**

**Grundsätzlich gilt das *Employer-Pays*-Prinzip. Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in Vermittlungsverträgen mit Pflegefachpersonen sind nur unter Berücksichtigung der Leitprinzipien zum RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland zulässig.**

Nr.	Indikator
3.4.1	Es gilt das <i>Employer-Pays</i> -Prinzip. Der Pflegefachperson dürfen keine Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen entstehen.

Nr.	Indikator
	Der Arbeitgeber hat gemäß dem Bestellerprinzip für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen.
3.4.2	Bindungs- und Rückzahlungsklauseln sind vollständig, klar und transparent in den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen darzustellen. Die einzelnen Kostenpunkte für die Rückzahlung sind vor Vertragsschluss anzugeben. Die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme ist dabei anzugeben und in hervorgehobener Form darzustellen (z. B. Fettdruck). Die Pflegefachperson hat den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich zugestimmt.
3.4.3	Eine Rückzahlungsverpflichtung im Fall eines vorzeitigen Ausstiegs der Pflegefachperson aus dem laufenden Sprachkurs im Herkunftsland ist nur dann zulässig, wenn der Ausstieg aus Gründen erfolgt, die die Pflegefachperson zu vertreten hat. Der Pflegefachperson sind ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einzuräumen. In folgenden Ausstiegsfällen darf eine Rückzahlung unabhängig vom Verschulden der Pflegefachperson <b>nicht</b> verlangt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>– während der ersten 50 Unterrichtseinheiten,</li> <li>– wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss,</li> <li>– im Falle einer Schwangerschaft,</li> <li>– bei höherer Gewalt,</li> <li>– bei Verlust eines nahen Familienmitgliedes,</li> <li>– bei nachweislichem Verstoß des Unternehmens gegen die Kriterien aus dem Anforderungskatalog zum RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland.</li> </ul> In die Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für <ul style="list-style-type: none"> <li>– die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland,</li> <li>– die Sprachprüfung im Herkunftsland,</li> <li>– ggf. an die Pflegefachperson geleistete Zahlungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während des Spracherwerbs im Herkunftsland und</li> <li>– die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie die Gleichwertigkeitsfeststellung</li> </ul> aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind.

## 4 Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
<b>Abhilfe</b>	Beseitigung einer Belastung, Beitrag zu einer Besserung, Abschaffung eines Missstandes.
<b>adressatengerecht</b>	Schriftlich und in einer Sprache, die die Pflegefachperson gut beherrscht (Erstsprache, offizielle oder regionale Amtssprache des Herkunftslandes).
<b>Anwerbebedingungen</b>	Schriftlich festgelegte Bedingungen, die – analog zu AGB bei PSA – für eine Vielzahl von Verträgen gelten und faire und transparente Bedingungen bei der Rekrutierung von ausländischen Pflegefachpersonen durch selbstanwerbende Gesundheits- /Pflegeeinrichtungen (SAE) sicherstellen sollen.
<b>Berufsausübungs- erlaubnis</b>	Die Berufsausübungserlaubnis umfasst die rechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung. Bei Drittstaatsangehörigen, die in reglementierten Berufen arbeiten möchten, muss eine Berufsausübungserlaubnis vorliegen, bevor eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung erteilt werden kann.  Quelle: Ausländische Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen (make-it-in-germany.com)
<b>Dienstleistungskette</b>	Die Regelungen des RAL-Gütezeichens beziehen sich auf die gesamte Dienstleistungskette. Das bedeutet, dass der Gütezeichenbenutzer die Regelungen und Vorgaben, die sich aus den Güte- und Prüfbestimmungen ergeben, an sämtliche Geschäftspartner weitergeben muss. Dies gilt insbesondere für das <i>Employer-Pays</i> -Prinzip.  Bei Verstößen durch Geschäftspartner des Unternehmens müssen der Pflegefachperson alle geleisteten Zahlungen, die unter das <i>Employer-Pays</i> -Prinzip fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden.  Der Verstoß muss dem Gütezeichenbenutzer zuzurechnen sein. Verstöße sind dem Unternehmen zuzurechnen, wenn es nicht alles Zumutbare unternommen hat, um von derartigen Verstößen Kenntnis zu erhalten, und trotz Kenntnis selbst untätig geblieben ist.  Innerhalb der Dienstleistungskette dürfen folgende Handlungen nicht ausgeführt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einziehen von Pässen,</li> <li>– Ausüben von Zwang jeglicher Art,</li> <li>– Vorspiegeln falscher Tatsachen,</li> <li>– Fordern von Zahlungen der Pflegefachpersonen oder ihrer Angehörigen, wie etwa Anmeldekosten, Qualifizierungskosten, Kautionen, Hinterlegungen, Vertragsstrafen oder Ähnliches (Zahlungsverbot).</li> </ul> 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“).
<b>Employer-Pays-Prinzip</b>	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.  <i>„Recruitment fees or related costs should not be collected from workers by an employer, their subsidiaries, labour recruiters or other third parties providing related services. Fees or related costs should not be collected directly or indirectly, such as through deductions from wages and benefits.“</i>  Quelle: Guidance Note – Recruitment Fees and Related Costs   IOM Publications Platform
<b>Familienmitglied, nahes</b>	Verwandte oder Verwandter 1. Grades (Gerade- und Seitenlinie) sowie 2. Grades in Seitenlinie (vgl. § 1589 BGB)  = Vater, Mutter, eigene Kinder, Geschwister.
<b>Grundsatzklärung</b>	Ein öffentliches 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_Grundsatzklärung.pdf (wirtschaftsentwicklung.de)
<b>höhere Gewalt</b>	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.

Begriff	Bestimmung
<b>ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs</b>	<p>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.</p> <p>Quelle: Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs (ilo.org)</p>
<b>ILO Kernarbeitsnormen</b>	<p>Die ILO Kernarbeitsnormen basieren auf den fünf Grundprinzipien der ILO (Internationalen Arbeitsorganisation):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen,</li> <li>- Beseitigung der Zwangsarbeit,</li> <li>- Abschaffung der Kinderarbeit,</li> <li>- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf,</li> <li>- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.</li> </ul> <p>In insgesamt zehn Übereinkommen haben diese Grundprinzipien Ausdruck gefunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No. 29 (1930) Zwangs- und Pflichtarbeit,</li> <li>- No. 87 (1948) Vereinigungsfreiheit und Schutz der Vereinigungsrechte,</li> <li>- No. 98 (1949) Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen,</li> <li>- No. 100 (1951) Gleichheit des Entgelts,</li> <li>- No. 105 (1957) Abschaffung der Zwangsarbeit,</li> <li>- No. 111 (1958) Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf,</li> <li>- No. 138 (1973) Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung,</li> <li>- No. 182 (1999) Schlimmste Formen der Kinderarbeit.</li> </ul>
<b>Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen</b>	<p>Kosten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- während des Vermittlungsprozesses aufkommen,</li> <li>- entstehen, um den Zugang zur Arbeitsstelle sicherzustellen, und</li> <li>- im Rahmen der Vermittlung entstehen, welche durch den Arbeitgeber, die PSA bzw. einen Dritten, der/die im Auftrag des Arbeitgebers handelt, initiiert wurde.</li> </ul> <p>Kosten, die im Herkunftsland</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- für den Spracherwerb sowie</li> <li>- für Verwaltungsgebühren der Bundesrepublik Deutschland</li> </ul> <p>entstehen, können unter bestimmten Umständen anteilig zurückgefordert werden (vgl. 3.4.2 und 3.4.3).</p>
<b>nachweislich</b>	<p>Das Unternehmen muss belegen, ob und wie es das Dokument zur Verfügung gestellt hat und wie es der Pflegefachperson zugegangen ist. Als Nachweise geeignet sind etwa Sendungs- und Empfangsbestätigungen, Emails, Belege, Fotos/Kopien/Scans sowie Screenshots aus Personalverwaltungsprogrammen.</p>
<b>Pflegefachperson</b>	<p>Person, die aus dem Ausland angeworben werden soll und über eine pflegerische Qualifikation nach dem Recht des Herkunftslandes verfügt.</p>
<b>Qualifizierungsvereinbarung</b>	<p>Vereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 16d AufenthG haben das Ziel, die Gleichwertigkeit festzustellen oder die Berufsausübungserlaubnis zu erteilen. Sie umfassen sowohl fachtheoretische, praktische oder auch (fach-)sprachliche Aspekte, die dem Ausgleich wesentlicher Unterschiede und/oder dem Erwerb der für den Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse dienen: Anpassungsqualifizierungen und Ausgleichsmaßnahmen (Praktika im Betrieb, theoretische Lehrgänge, Mischformen) sowie Vorbereitungskurse auf Prüfungen und Sprachkurse.</p>
<b>Risiko</b>	<p>Potenzielle negative Auswirkungen bzw. mögliche Schäden oder Missstände für Menschen (Einzelpersonen, Organisationen, Bevölkerungsgruppen) oder die Umwelt, die sich bisher noch nicht materialisiert haben, aber in Zukunft geschehen können.</p>
<b>Risikoanalyse</b>	<p>„Die Risikoanalyse ist ein anfänglicher Prozess zur Bestimmung allgemeiner Bereiche mit erheblichen Risiken in allen eigenen Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens (z. B. Aktivitäten und Produktlinien) sowie in seinen Geschäftsbeziehungen (einschließlich aller Stufen der Liefer- oder Wertschöpfungskette [hier: Dienstleistungskette]).“</p> <p>OECD (2018), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln</p>

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

## 5 Prüfung und Überwachung

### 5.1 Allgemeines

Die Prüfungs- und Überwachungsverfahren gliedern sich in:

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

### 5.2 Erstprüfung

Das Bestehen der Erstprüfung ist die Voraussetzung für die 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.

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

### 5.3 Eigenüberwachung

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

## Güte- und Prüfbestimmungen

### 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

Über jede vom Fremdprüfer durchgeführte Prüfung oder Überwachung ist ein Prüf- bzw. Überwachungsbericht anzufertigen. Der Antragsteller bzw. Gütezeichenbenutzer und die Gütegemeinschaft erhalten eine Ausfertigung des Prüfberichtes zugesandt.

## 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

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

## 2 Erteilung

**2.1** Die Gütegemeinschaft 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 RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland zu führen. Der aktuelle Stand der RAL-Gütesicherung ist über [www.faire-anwerbungpflege-deutschland.de/](http://www.faire-anwerbungpflege-deutschland.de/) abrufbar.

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

**2.3** Der Antrag wird von der Gütegemeinschaft geprüft. Die Gütegemeinschaft kann geschulte Sachverständige (nachfolgend „Fremdprüfer“ genannt) mit diesen Aufgaben betrauen. Der Fremdprüfer hat sich vor Beginn seiner Prüfaufgaben zu legitimieren. Die Leistungen (Verfahrensweisen und Vereinbarungen) des Unternehmens gemäß den in den Güte- und Prüfbestimmungen genannten Anforderungen werden unangemeldet geprüft. Der Fremdprüfer kann den Betrieb des Unternehmens besichtigen, die Verfahrensweisen und Vereinbarungen des Antragstellers auf Übereinstimmung mit den Güte- und Prüfbestimmungen überprüfen sowie die in der Gütegrundlage erwähnten Unterlagen anfordern und einsehen. Über das Prüfergebnis stellt er ein Zeugnis aus, das er dem Antragsteller zustellt. Die Prüfkosten trägt das Unternehmen.

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

## 3 Benutzung

**3.1** Gütezeichenbenutzer dürfen das RAL-Gütezeichen nur benutzen, wenn ihre Leistungen den Güte- und Prüfbestimmungen entsprechen. Die Benutzung des RAL-Gütezeichens ist auf zwei Jahre befristet. Eine erneute Erteilung findet nur auf Antrag des Gütezeichenbenutzers statt.

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

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

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

**3.5** 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. Die Gütegemeinschaft oder dessen Beauftragte können jederzeit die Aufzeichnungen einsehen. Der Gütezeichenbenutzer unterwirft seine gütegesicherten Leistungen (Vereinbarungen und Verfahrensweisen) den Überwachungsprüfungen durch die Gütegemeinschaft oder dem Fremdprüfer in Umfang und Häufigkeit entsprechend den Güte- und Prüfbestimmungen. Er trägt die Prüfkosten.

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

**3.7** Fällt eine Prüfung oder Überwachung negativ aus oder wird eine gütegesicherte Leistung (Vereinbarung oder Verfahrensweise) anlassbezogen beanstandet, kann die Gütegemeinschaft die Prüfung wiederholen lassen. Werden Leistungen (Vereinbarungen oder Verfahrensweisen) unberechtigt beanstandet, trägt die Gütegemeinschaft die Prüfungskosten. Werden sie zu Recht beanstandet, trägt sie der betroffene Gütezeichenbenutzer bzw. Antragsteller.

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

## 4 Ahndung von Verstößen

**4.1** Werden von der Gütegemeinschaft Verstöße gegen die Güte- und Prüfbestimmungen für die Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland festgestellt, können Ahndungsmaßnahmen verhängt werden. Diese sind je nach Schwere des Verstoßes:

- 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 RAL-Gütezeichens.

**4.2** Gütezeichenbenutzer, die gegen Abschnitt 3 oder 4 verstoßen, können verwarnet werden.

## Durchführungsbestimmungen

**4.3** Statt einer Verwarnung kann eine Vertragsstrafe bis zu € 10.000,- für jeden Einzelfall verhängt werden. Die Vertragsstrafe ist binnen 14 Tagen nach Zustellung des Beschlusses von der Gütegemeinschaft an den Gütezeichenbenutzer zu zahlen.

**4.4** Die unter Abschnitt 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

Ist das Gütezeichenbenutzungsrecht entzogen worden, kann es frühestens nach drei Monaten wieder erteilt werden. Das Verfahren bestimmt sich nach Abschnitt 2. Die Gütegemeinschaft kann jedoch zusätzlich Bedingungen gemäß Abschnitt 5 auferlegen.

## 7 Änderungen

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

## Muster 1 Verpflichtungsschein (Seite 1)



**Faire Anwerbung**  
Pflege Deutschland

**Fair Recruitment**  
Healthcare Germany

Stand: 24.04.2023

## 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

Eine Antragsgebühr von 500 € wird bei Antragsstellung fällig. Diese wird nach erfolgter Prüfung der Prüfgebühr gutgeschrieben, fällt somit nicht zusätzlich an. Bitte geben Sie Ihre Prüfnummer als Verwendungszweck an (Bsp.: GZ-2023-180)

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 DE33 BER**

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 das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erteile.

Ort

Datum Tag

Monat

Jahr

Unterschrift

- 1 -



**Faire Anwerbung**  
Pflege Deutschland

**Fair Recruitment**  
Healthcare Germany

Stand: 01.04.2023

## 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 Einzelphotos 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