



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

2

Stand: 1. Dezember 2022

Anforderungskatalog

2. aktualisierte Fassung

zum Gütesiegel *Faire Anwerbung Pflege Deutschland*



Anforderungen an Vereinbarungen und Verfahren zur Gewinnung und Integration von Pflegekräften aus Drittstaaten gemäß § 1 Satz 2 und § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr.1, Satz 3 des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland - Artikel 15b des Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetzes vom 11. Juni 2021 (BGBl I, S. 2754 ff.)

Verfasst vom
Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.
Michaelkirchstraße 17-18 • 10179 Berlin
Tel: +49 30 / 2218298-0 • Fax: +49 30 / 2218298-66
E-Mail: info@kda.de • Web: www.kda.de



Kuratorium
Deutsche Altershilfe



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Inhalt

Grundlage, Ziele und Geltungsbereich	3
Güte- und Prüfbestimmungen	4
Gütbereich I: Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland	4
<i>Kriterium 1.1:</i> Berufsfeld	4
<i>Kriterium 1.2:</i> Erwerbstätigkeit.....	4
<i>Kriterium 1.3:</i> Einwanderungsprozess und Integrationsförderung	5
<i>Kriterium 1.4:</i> Anerkennungsprozess	5
<i>Kriterium 1.5:</i> Spracherwerb	6
<i>Kriterium 1.6:</i> neutrale Beratung und sonstige Unterstützung	6
<i>Kriterium 1.7:</i> Weitergabe der Informationsgrundlage	6
Gütbereich II: Unternehmensverantwortlichkeit	7
<i>Kriterium 2.1:</i> Unternehmensgrundsätze	7
<i>Kriterium 2.2:</i> Vorgaben an das Unternehmen und Geschäftspartner	8
<i>Kriterium 2.3:</i> Öffentlich zu machende Informationen	11
Gütbereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess	
für internationale Pflegekräfte	12
<i>Kriterium 3.1:</i> Vermittlungs- und Anwerbeprozess	12
<i>Kriterium 3.2:</i> Ausrichtung des Matchings	12
<i>Kriterium 3.3:</i> Kosten	13
Gütbereich IV: (Nur für PSA) Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess	
für Kunden und Kundinnen	14
<i>Kriterium 4.1:</i> Vermittlungs- und Anwerbeprozess	14
<i>Kriterium 4.2:</i> Ausrichtung des Matchings	14
<i>Kriterium 4.3:</i> Kosten	15
Weiterentwicklung	15
Begriffsbestimmungen	16



Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Grundlage, Ziele und Geltungsbereich

Das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ist das Ergebnis der Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland. Es ist ein Gütesiegel des Bundesministeriums für Gesundheit, das vom Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V. (KDA) herausgegeben wird. Das Gütesiegel fördert eine faire und ethisch vertretbare Vermittlungs- und Anwerbepaxis bei der privatwirtschaftlichen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland, respektive aus Drittstaaten.

Durch das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit trägt Deutschland zugleich dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften Rechnung. Das Gütesiegel wird als RAL Gütezeichen verliehen.

Der vorliegende Anforderungskatalog umfasst die Güte- und Prüfbestimmungen, die erfüllt werden müssen, um das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ verliehen bekommen zu können. Die Güte- und Prüfbestimmungen sind konkrete und überprüfbare Vorgaben, die Akteurinnen und Akteure, die ihre unternehmerische Praxis mit dem Gütesiegel auszeichnen lassen möchten, nachweisbar erfüllen müssen.

Einen Antrag auf das Gütesiegel können freiwillig sowohl selbstorganisiert (also ohne Einbindung einer Agentur) anwerbende Leistungserbringende nach dem Kapitel 4 SGB V, Kapitel 7 SGB XI (Pflege- und Gesundheitseinrichtungen) als auch private Personalvermittlungsagenturen stellen, die im Auftrag der oben genannten Leistungserbringenden handeln.

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

Ebenso verpflichtet es Unternehmen, die das Gütesiegel verliehen haben möchten, zu Selbstverpflichtungen in der unternehmerischen Praxis. Die Güte- und Prüfbestimmungen setzen damit Impulse zu Servicequalität, Seriosität, Transparenz und Verlässlichkeit im Gesamtprozess.

Dabei sind im gesamten Anforderungskatalog sechs Prinzipien leitend:

- *Schriftform für die Überprüfbarkeit*
- *Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegekräfte*
- *Angemessenheit des wirtschaftlichen Risikos für Pflegekräfte*
- *Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten*
- *Nachhaltigkeit und Partizipation*
- *Gesamtverantwortung*

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

Das KDA wird als Herausgeber dafür Sorge tragen, dass Unternehmen, denen das Gütesiegel verliehen wurde, öffentlich einsehbar gelistet werden.

Das Kuratorium Deutsche Altershilfe hat die Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften e.V. als Erteilungsstelle beauftragt. Das Gütesiegel wird als RAL Gütezeichen verliehen.

Die erste Weiterentwicklung hat das gesetzliche Beteiligungs- und Zustimmungsverfahren zum 15.11.2022 durchlaufen.



Güte- und Prüfbestimmungen

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

Gütebereich I:

Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland

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

Um eine Fairness im Vermittlungsprozess sicherstellen zu können sowie auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit einer internationalen Anwerbung, ist es nötig, dass Gütesiegelbenutzende auf Zugänge zu relevanten Informationen hinweisen, damit internationale Pflegekräfte sowohl im Anwerbeprozess als auch während ihres Lebens und Arbeitens in Deutschland souveräne Entscheidungen treffen können. Dies betrifft Informationsbereiche unabhängig von konkreten Vermittlungs- und Arbeitsplatzangeboten.

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

Der Gütebereich I wird in sieben Kriterien aufgeteilt:

Kriterium 1.1: Berufsfeld

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Kriterium 1.2: Erwerbstätigkeit

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 1.3: Einwanderungsprozess und Integrationsförderung

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 1.4: Anerkennungsprozess

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Kriterium 1.5: Spracherwerb

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 1.6: neutrale Beratung und sonstige Unterstützung

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 1.7: Weitergabe der Informationsgrundlage

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Gütebereich II:

Unternehmensverantwortlichkeit

Der Gütebereich II gewährleistet, dass vermittelnde und anwerbende Unternehmen eine klare und mit den Inhalten und Zielen des Gütezeichens zu vereinbarende Unternehmenspolitik verfolgt. Zu deren Umsetzung im Rahmen der Leistungserbringung werden vor dem Hintergrund einer freiwilligen Selbstverpflichtung einschlägige und konkrete Maßnahmen getroffen.

Der Gütebereich II wird in drei Kriterien aufgeteilt:

Kriterium 2.1: Unternehmensgrundsätze

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Kriterium 2.2: Vorgaben an das Unternehmen und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator	Personalvermittlungsagentur (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen
2.2.1	<p>Es gibt Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Die AGB der PSA sind Bestandteil der Vereinbarungen mit den internationalen Pflegekräften, den Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. AGB beinhalten mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Einen Verweis auf die Unternehmensgrundsätze gemäß Kriterium 2.1.▪ Vorgaben für alle Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen entsprechend des Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften.▪ Es gilt das Employer-Pays-Prinzip. Das umfasst insbesondere, dass sich Arbeitgebende bzw. Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in den vermittelten Arbeitsverträgen verpflichten, alle Kosten des Anwerbeprozesses zu übernehmen; dass im angebotenen Anwerbeprozess die Pflegekräfte kein wirtschaftliches Risiko übernehmen. In keinem Fall sind Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für die Pflegekräfte vorgesehen, die den Anforderungen und Prinzipien des Gütesiegels "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" entgegenstehen. Dies gilt auch für mögliche Nebenabreden und / oder Absprachen,▪ die in den vermittelten Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Spracherwerb, Anerkennungsverfahren und Relocation-Prozess enthalten sind.▪ Sonderfälle, wie der Abbruch von Anwerbeprozessen (durch Pflegekräfte, Arbeitgebende oder Agenturen), die geregelt und schriftlich festgehalten sind.▪ in denen sich die PSA das Recht vorbehält, die Einhaltung der Geschäftsbedingungen in Zusammenarbeit mit Kunden und Kundinnen und Partnern und Partnerinnen zu überprüfen und ggf. entsprechende Nachweise einzufordern.▪ das Recht der PSA zu Kündigung, wenn Kunden und Kundinnen oder Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen gegen die AGB verstoßen.	<p>Die Bedingungen der Anwerbung sind schriftlich verfasst. Die Anwerbebedingungen des Unternehmens sind Bestandteil des Arbeitsvertrages mit der internationalen Pflegekraft. Anwerbebedingungen beinhalten mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Einen Verweis auf die Unternehmensgrundsätze gemäß Kriterium 2.1.▪ Zusicherung gegenüber den Pflegekräften, dass Vorgaben für alle Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen entsprechend des Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften eingehalten werden.▪ Es gilt das Employer-Pays-Prinzip. Das umfasst insbesondere, dass sich Arbeitgebende bzw. Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen in den vermittelten Arbeitsverträgen verpflichten, alle Kosten des Anwerbeprozesses zu übernehmen; dass im angebotenen Anwerbeprozess die Pflegekräfte kein wirtschaftliches Risiko übernehmen. In keinem Fall sind Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für die Pflegekräfte vorgesehen, die den Anforderungen und Prinzipien des Gütesiegels "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" entgegenstehen. Dies gilt auch für mögliche Nebenabreden und / oder Absprachen,▪ die in den Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Spracherwerb, Anerkennungsverfahren und Relocation-Prozess enthalten sind.▪ Sonderfälle, wie der Abbruch von Anwerbeprozessen (durch Pflegekräfte oder Arbeitgebenden), die geregelt und schriftlich festgehalten sind.	



Kriterium 2.2: Vorgaben an das Unternehmen und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator Personalvermittlungsagentur (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen
2.2.1	<ul style="list-style-type: none">▪ die Gewährleistung der PSA, dass es seine Kunden und Kundinnen sowie internationale Pflegekräfte auf qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren hinweist. Das Unternehmen stellt sicher, dass das von der internationalen Pflegekraft favorisierte Angebot umgesetzt wird.▪ die Verpflichtung der PSA, seine Kunden und Kundinnen auf Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten hinzuweisen, wie z.B. IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), Welcome Center und das DKF.▪ dass die PSA lediglich mit Kunden und Kundinnen arbeitet, die zu einem Arbeitsplatzangebot ein verschriftlichtes, betriebliches Integrationsmanagementkonzept vorlegen. Dieses Konzept muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen internationaler Pflegekraft und Arbeitgebenden nachweislich der internationalen Pflegekraft bekannt und von ihr verstanden sein. Ferner muss dieses Konzept entsprechend der DKF Anforderungsfelder folgende Gliederungspunkte umfassen:<ul style="list-style-type: none">- <i>Vorwort / Einleitung</i>- <i>Vorbereitungen nach der Anwerbung</i>- <i>Ankommen und die ersten Tage</i>- <i>Unterstützung beim Relocation Management</i>- <i>Integrationsmanagement strukturell verankern</i>- <i>Patenschaften und Mentoring</i>- <i>Anerkennungsprozess organisieren</i>- <i>Einarbeitung anpassen</i>- <i>Teambuilding begleiten</i>- <i>Kompetenzen erweitern</i>- <i>Konflikte auffangen</i>- <i>Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen</i>- <i>Mit Kündigung und Abwerbung umgehen</i>- <i>Den Recruitingprozess transparent und fair gestalten</i>- <i>Sprachentwicklung fördern</i>- <i>Familie in den Blick nehmen</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ dass das Unternehmen gewährleistet, dass es seine Kunden und Kundinnen sowie internationale Pflegekräfte auf qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren hinweist und sichergestellt, dass das von der internationalen Pflegekraft favorisierte Angebot umgesetzt wird.▪ dass das Unternehmen sich über Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten, wie z.B. IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), Welcome Center und das DKF informiert.▪ dass das Unternehmen zu einem Arbeitsplatzangebot ein übersetztes, verschriftlichtes betriebliches Integrationsmanagementkonzept vorlegt. Ferner muss dieses Konzept entsprechend der DKF Anforderungsfelder folgende Gliederungspunkte umfassen:<ul style="list-style-type: none">- <i>Vorwort / Einleitung</i>- <i>Vorbereitungen nach der Anwerbung</i>- <i>Ankommen und die ersten Tage</i>- <i>Unterstützung beim Relocation Management</i>- <i>Integrationsmanagement strukturell verankern</i>- <i>Patenschaften und Mentoring</i>- <i>Anerkennungsprozess organisieren</i>- <i>Einarbeitung anpassen</i>- <i>Teambuilding begleiten</i>- <i>Kompetenzen erweitern</i>- <i>Konflikte auffangen</i>- <i>Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen</i>- <i>Mit Kündigung und Abwerbung umgehen</i>- <i>Den Recruitingprozess transparent und fair gestalten</i>- <i>Sprachentwicklung fördern</i>- <i>Familie in den Blick nehmen</i>



Kriterium 2.2: Vorgaben an das Unternehmen und Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

Nr.	Indikator	Personalvermittlungsagentur (PSA)	Selbstanwerbende Einrichtungen
2.2.1	<p>Das Integrationsmanagementkonzept ist in die Verkehrssprache des für die Anwerbung relevanten Landes vom Arbeitgebenden zu übersetzen.</p> <ul style="list-style-type: none">Die PSA soll sich vorbehalten, das betriebliche Integrationsmanagementkonzept des Kunden / der Kundin auf Vollständigkeit zu prüfen. Ist diese Vollständigkeit nicht gegeben, verweist es seinen Kunden / seine Kundin auf eine Beratung beim DKF. Der Prüfvorbehalt entfällt, wenn der Kunde /die Kundin seine Zugehörigkeit zum Netzwerk Integration des DKF belegt.		<p>Das Integrationsmanagementkonzept ist in die Verkehrssprache des für die Anwerbung relevanten Landes vom Arbeitgebenden zu übersetzen.</p> <ul style="list-style-type: none">Das Unternehmen gehört dem Netzwerk Integration des DKF an.
2.2.2		Das Unternehmen begleitet die internationalen Pflegekräfte und ggf. die Kundin / den Kunden während des gesamten Anwerbe- und Vermittlungsprozesses, ist ständiger Ansprechpartner und bietet darüber hinaus nach Absprache mit den Parteien Lösungsmöglichkeiten für Konfliktsituationen.	
2.2.3		Das Unternehmen verfügt intern über einen detailliert geregelten und schriftlich dargelegten Prozess zum Umgang mit Beschwerden. Dieser beinhaltet die Benennung von Kontaktpersonen zur Verarbeitung der Beschwerden sowie die Festlegung eines angemessenen zeitlichen Rahmens für das Verfahren. Der Bearbeitungszeitraum beträgt maximal drei Wochen. Das Beschwerdeverfahren ist klar geregelt, frei zugänglich und transparent.	
2.2.4		Das Unternehmen kommuniziert seine Vorgaben an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und gegebenenfalls Kundinnen und Kunden und prüft deren Erhalt und Zustimmung.	
2.2.5		Das Unternehmen ist verpflichtet zu gewährleisten, dass Dokumentation und tatsächlich stattgefundene Maßnahmen miteinander konform sind und hat auf Verlangen von Pflegekräften oder Kunden und Kundinnen entsprechende Nachweise vorzulegen.	
2.2.6		Für den Fall, dass eine Qualifizierung der Pflegekräfte vor Vermittlung an einen Arbeitgebenden in Deutschland angestrebt wird, ist dies in einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zu regeln. Dies gilt auch, wenn die Qualifizierung durch einen Geschäftspartner und Geschäftspartnerin stattfindet. Die Qualifizierungsvereinbarung umfasst mindestens folgende Punkte: <ul style="list-style-type: none">- transparente und vollumfängliche Informationen über die versprochenen Leistungen und deren Finanzierungsübernahme- Kündigungsregelungen während der Qualifizierungsmaßnahme- Regelungen für den Fall, dass keine Vermittlung nach der Qualifizierungsmaßnahme stattfindet. Die entstandenen Kosten gehen nicht zulasten der Pflegekraft.- Regelungen, die Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtungen für Pflegekräfte im Abbruchfall ausschließen	
2.2.7		AGB, Anwerbebedingungen und weitere Vereinbarungen sowie das Beschwerdeverfahren und ggf. die Qualifizierungsvereinbarungen sind in der offiziellen oder mindestens in den Verkehrssprachen zur Verfügung gestellt, die in den Ländern gesprochen werden, aus denen Pflegekräfte rekrutiert werden.	



Kriterium 2.3: Öffentlich zu machende Informationen

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Gütebereich III:

Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess für internationale Pflegekräfte

Der Gütebereich III stellt sicher, dass internationale Pflegekräfte im Anwerbe- und Vermittlungsprozess zu jeder Zeit die aktuellen und relevanten Informationen zu ihrem persönlichen Prozess bekommen. Der Gütebereich III fokussiert den für eine internationale Pflegekraft vereinbarten Anwerbepfad und enthält Vorgaben an Transparenzansprüche, an Absprachen und Prozesse zwischen dem Unternehmen, gegebenenfalls seinen Kundinnen und Kunden und internationalen Pflegekräften.

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

Der Gütebereich wird in drei Kriterien aufgeteilt:

Kriterium 3.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 3.2: Ausrichtung des Matchings

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Kriterium 3.3: Kosten

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Gütebereich IV: (nur PSA)

Transparenz im Vermittlungsprozess für Kundinnen und Kunden gewährleisten

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

Der Gütebereich wird in drei Kriterien aufgeteilt:

Kriterium 4.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Kriterium 4.2: Ausrichtung des Matchings

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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



Kriterium 4.3: Kosten

geprüft anhand der Indikatoren aufgeführt in der folgenden Tabelle:

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

Weiterentwicklung

Das Kuratorium Deutsche Altershilfe prüft aufgrund von Vorschlägen der Erteilungsstelle mindestens einmal im Kalenderjahr die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung der Festlegungen und Vorgaben nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nummern 1 bis 3 des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland und teilt das Ergebnis der Überprüfung auf seiner Internetseite am 1. Oktober eines Kalenderjahres mit, erstmals zum 1. Oktober 2022.

Das Kuratorium Deutsche Altershilfe kann aus sachlichem Grund auf seiner Internetseite auch an weiteren als den in Satz 1 genannten Terminen Informationen über einen Bedarf für die Weiterentwicklung des Gütesiegels informieren, insbesondere bezüglich der Kosten für das Gütesiegel.



Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Abbruch	Beendigung des Anwerbe-, Vermittlungsprozesses durch die Pflegekraft, den Arbeitgebenden oder PSA. Als Abbruchgründe des Anwerbe- und Vermittlungsprozesses gelten unter anderem höhere Gewalt und die Verletzung der Sorgfaltspflicht der PSA. Beispiele dafür sind: Krankheit, Todesfall in direkter Verwandtschaft, wiederholtes Durchfallen bei Sprachprüfungen, Vermittlung kommt nicht zustande, u.a. Wird der Vermittlungsprozess jenseits der genannten Gründe durch die Pflegekraft beendet, handelt es sich um einen ungeregelten Abbruch.
adressatengerecht	Klare und deutliche, dem Bildungsgrad der internationalen Pflegekraft angemessene Kommunikationsform und in einer für die internationale Pflegekraft verständlichen Sprache (gegebenenfalls in Übersetzung in offizielle oder Verkehrssprache).
Anwerbung	Alles, was Arbeitgebende dazu beitragen, um internationale Pflegekräfte zu gewinnen
Arbeitshilfe	Verschiedene Unterlagen / Dokumente, die zur Erklärung und Bearbeitung der Güte- und Prüfbestimmungen zur Verfügung gestellt werden
Ausgleichsmaßnahme	Ausgleichsmaßnahmen können Prüfungen oder Kurse sein, die in reglementierten Berufen zur vollständigen Anerkennung führen sollen (z.B. Anpassungslehrgang für Pflegefachkräfte). Welche Maßnahmen inhaltlich erforderlich sind, stellt die zuständige Stelle fest. Antragstellende haben jedoch in der Regel ein Wahlrecht. Möglich sind Anpassungslehrgang, Eignungsprüfung oder Kenntnisprüfung.
Auswirkung	Hiermit sind negative Implikationen für Menschen-, Migrations- und Arbeitsrechte gemeint. Negative (tatsächliche) Auswirkungen beschreiben nachgewiesene konkrete Vorfälle, bei denen Menschen zu Schaden gekommen sind. Potenzielle negative Auswirkungen (Risiken) beschreiben mögliche Schäden, Missstände gegenüber internationalen Pflegekräften, Kunden und Kundinnen oder einen Verstoß gegen die Nachhaltigkeit des Vermittlungsprozesses, unabhängig davon, ob sie bereits eingetreten sind.
Begleitprozess	Es handelt sich um Prozesse, die nicht unmittelbar mit der Anwerbung und der Vermittlung von internationalen Pflegekräften in Verbindung stehen. Dazu gehören insbesondere die Beratung und Organisation der Einreise nach Deutschland.
Beschwerde	Eine Äußerung von Unzulänglichkeiten oder Bedenken durch Betroffene oder deren Vertreterinnen und Vertreter in Bezug auf ihre Rechte, Freiheiten oder andere Ansprüche basierend auf Vertragsbedingungen, Abmachungen, Praktiken oder einem allgemeinen Verständnis von Fairness. Es handelt sich um einen Hinweis auf soziale und arbeitsrechtliche Folgen und Risiken, die zu Auswirkungen werden können. Beschwerden können von Betroffenen selbst oder durch Vertreterinnen und Vertreter wie Organisationen kommuniziert werden.
Beschwerdeverfahren	Ein standardisiertes Verfahren, das die Möglichkeit schafft, Beschwerden einzureichen, die in Bezug auf soziale und arbeitsrechtliche Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeit wahrgenommen werden.
Bindungsklausel	Vertragliche Vereinbarungen, durch die die internationale Pflegekraft dazu verpflichtet wird, bestimmte finanzielle Leistungen (direkte und indirekte Anwerbe- und Vermittlungskosten) an das Unternehmen zurückzuzahlen, falls das vermittelte Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht.
Drittstaat	Land, das nicht Mitglied der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist



Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Employer-Pays-Prinzip	<p>Unter Employer-Pays-Prinzip versteht man eine Verpflichtung des Arbeitgebenden, dass bei einem Vermittlungsprozess keine zur Anwerbung zugehörigen Kosten (direkte oder indirekte) durch den Arbeitnehmenden übernommen werden müssen. Dieses Prinzip findet eine breite internationale Anerkennung und wird insbesondere durch die International Labor Organisation (ILO) unterstützt.</p> <p>Das Employer-Pays-Prinzip ist Bestandteil der sog. Dhaka-Principles. Es dient branchenübergreifend als Instrument, um Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel mit Wanderarbeitenden zu bekämpfen und stellt damit einen wichtigen Schritt zur Verwirklichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung dar. Es soll menschenwürdige Arbeit für alle ermöglichen. Weitere Informationen zum Employer-Pays: https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle https://www.ihrb.org/employerpays Link zu zugehörigen Kosten (ILO): https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_682734/lang-en/index.htm</p>
Geschäftsbeziehungen	Beziehungen eines Unternehmens zu Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Organisationen im Personalvermittlungsprozess und zu anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit und / oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind
Geschäftspartner (Kooperationspartner, Unterauftragnehmer)	Natürliche oder juristische Personen, die in Bezug auf die Vermittlung und Anwerbung von internationalen Pflegekräften in einer Vertragsbeziehung mit dem zu prüfenden Unternehmen stehen
Geschäftstätigkeit	Jegliche Handlungen und Entscheidungen, die ein Unternehmen zur Umsetzung seiner Strategien und zur Erreichung seines Zwecks und seiner Ziele vollzieht
Gütebereich	Kategorisierung der unternehmensbezogenen Anforderungen, angelehnt an ethisch hohe Standards zur internationalen Anwerbung und Vermittlung von Pflege- und Gesundheitspersonal
Indikator	Prüfungsrelevante Spezifikation der unternehmensbezogenen Anforderungen
(Internationale) Pflegekraft	Arbeitsplatzinteressierte, in einem Drittstaat lebende Pflegekraft, mit einer in einem Drittstaat erworbenen Berufsqualifikation
Kunde / Arbeitgebende (AG)	Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, die durch eine Personalserviceagentur Pflegekräfte aus Drittstaaten anwerben
Match / Matching	Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und persönlichen Eigenschaften sowie Kompetenzen der Pflegekräfte
Nachhaltigkeit	Zukunftsorientierte Anwerbung und Vermittlung von internationalen Pflegekräften zur Sicherstellung der Patientenversorgung
private Vermittler	Unternehmen der privaten Personalvermittlung
Prüfung / Überwachung	Prozess zur Ermittlung eines oder mehrerer Merkmale an einem Gegenstand der Konformitätsbewertung
Personalserviceagentur (PSA)	Dienstleisterinnen und Dienstleister, die internationale Personalvermittlung anbieten



Begriffsbestimmungen

Begriff	Bestimmung
Qualifizierungsmaßnahme	Als Qualifizierungsmaßnahmen im Ausland gelten bspw.: <ul style="list-style-type: none">- der Besuch einer Sprachschule- eine Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung- weitere integrationsvorbereitende Angebote Die Qualifizierungsvereinbarung umfasst mindestens folgende Punkte: <ul style="list-style-type: none">- transparente und vollumfängliche Information über die versprochenen Leistungen und deren Finanzierungsübernahme- Kündigungsregelungen während der Qualifizierungsmaßnahme- Regelungen für den Fall, dass keine Vermittlung nach Qualifizierungsmaßnahme stattfindet- keine Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtungen für Pflegekräfte außer im Falle eines ungeregelten Abbruch
regelmäßig	In geplanten, angemessenen Zeitabständen. Die Angemessenheit bestimmt sich im Einzelfall nach Ermessen
Relocation Management	Additive Dienstleistung bei der Personalvermittlung. In einer Vereinbarung ist festzuhalten, welche Leistungen beim Management eines internationalen Umzuges vom Arbeitgebenden bzw. eines beauftragten Dienstleisters übernommen werden.
Rückzahlungsklausel	Rückzahlungsklauseln sind vertragliche Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, bestimmte finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr besteht oder gar vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gekündigt wurde.
Sonderfall	Unerwartete Situation, die die internationale Pflegekraft während des Vermittlungsprozesses betrifft (Krankheit, Schwangerschaft, persönlicher Notfall, etc.)
Unternehmen	Jede Personalserviceagentur oder selbstorganisiert anwerbende Gesundheits- und Pflegeeinrichtung
unternehmerische Sorgfaltspflicht	Verantwortung von Unternehmen, Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu etablieren, die es ermöglichen, Auswirkungen durch die eigenen Geschäftstätigkeiten, -beziehungen und den Vermittlungsprozess zu vermeiden, zu mildern und gegebenenfalls wiedergutzumachen
Verkehrssprache	Sprache, die der Verständigung zwischen Menschen verschiedener Sprachgemeinschaften dient
Vermittlung	Prozess zur Bereitstellung von internationalen Pflegekräften, mit dem Ziel einer Festanstellung beim Kunden / bei der Kundin
Vermittlung und Anwerbung	Privatwirtschaftliche Dienstleistungen, die selbstorganisiert anwerbende Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, Personalvermittlungsagenturen (PVA) oder Personalserviceagenturen (PSA) erbringen, um Pflegekräfte aus Drittstaaten für sich oder für Kunden und Kundinnen zu rekrutieren
Vermittlungsvertrag / Auftrag	Ein Vermittlungsvertrag wird zwischen der Personalvermittlungsagentur und der Kundin und dem Kunden geschlossen.
Verhältnismäßigkeitsprinzip	Prinzip der Anwerbung und Vermittlung, nach welchem aus der Vermittlung den beteiligten Akteuren kein unverhältnismäßiges, wirtschaftliches Risiko erwächst