

Grundsatzklärung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis

RE-ALIS verpflichtet sich, eine faire und ethische Anwerbe- und Vermittlungspraxis entsprechend den sechs Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland einzuhalten. Diese Grundsatzklärung umfasst folgende Selbstverpflichtungen:

1. Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit:

Alle Schritte im Anwerbungs- und Vermittlungsprozess bei RE-ALIS werden sowohl schriftlich festgehalten als auch transparent und überprüfbar gestaltet, um eine klare Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten sicherzustellen. Dies erfolgt über mehrere Kommunikationsmittel, die vor und während des gesamten Prozesses genutzt werden:

- **Präsentation vor Vertragsschluss:** Bevor es zur Unterzeichnung eines Vertrags kommt, erhalten die Pflegefachkräfte eine umfassende Präsentation, die den gesamten Anwerbungs- und Vermittlungsprozess detailliert erklärt. Diese Präsentation enthält klare Informationen über den Ablauf, die Rechte und Pflichten der Fachkräfte sowie die angebotenen Leistungen von RE-ALIS. Sie dient als Grundlage, damit die Fachkräfte vorab vollständig über den Prozess und die vertraglichen Details informiert sind.
- **Verträge und Anhänge:** Sämtliche Vereinbarungen, Rechte und Pflichten werden in detaillierten schriftlichen Verträgen und Anhängen festgehalten. Diese Dokumente regeln nicht nur den Vermittlungsprozess, sondern auch Details zur Sprachförderung, der Antragsstellung und weiteren Unterstützungsleistungen. Dies garantiert, dass jede Vereinbarung transparent ist und jederzeit überprüft werden kann.
- **Website:** Unsere Website stellt umfassende Informationen zum Anwerbungs- und Vermittlungsprozess zur Verfügung. Hier können Pflegefachkräfte und Partner alle wichtigen Dokumente, Abläufe und Konditionen einsehen, sodass von Beginn an Transparenz gewährleistet ist.
- **Kommunikation und Feedback:** Durch regelmäßige schriftliche Updates und Feedbackschleifen bleiben die Pflegefachkräfte stets über den Status ihrer Anwerbung und Vermittlung informiert. Alle Schritte werden dokumentiert und sind jederzeit nachvollziehbar.

Durch diese Kombination aus Präsentationen, schriftlichen Verträgen, Online-Informationen und regelmäßigen Berichten gewährleistet RE-ALIS eine durchgehende Überprüfbarkeit und Transparenz des gesamten Prozesses. So stellen wir sicher, dass alle Parteien vollständig informiert und abgesichert sind.

2. Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen:

Für die Pflegefachkräfte entstehen während des gesamten Vermittlungsprozesses keinerlei Kosten und der Arbeitgeber übernimmt alle anfallenden Kosten.

- **Employer-Pays-Prinzip und Verzicht auf Vermittlungskosten:** RE-ALIS verpflichtet sich, keine Vermittlungskosten oder andere mit der Vermittlung direkt verbundenen Kosten auf die Pflegefachkräfte zu übertragen. Gemäß dem Employer-Pays-Prinzip trägt der Arbeitgeber alle mit der Vermittlung verbundenen Kosten. Dies gilt für die gesamte Dienstleistungskette, ohne Ausnahme.
- **Verzicht auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen:** Wir verpflichten uns dazu, in den Vermittlungsverträgen mit den Pflegefachpersonen auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen zu verzichten, soweit diese Kosten die Vermittlung betreffen. 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 nicht verlangt werden:

- während der ersten 50 Unterrichtseinheiten,
- wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss
- im Falle einer Schwangerschaft,
- bei höherer Gewalt,
- bei Verlust eines nahen Familienmitgliedes,
- Bei nachweislichem Verstoß des Unternehmens gegen die Kriterien aus dem

Anforderungskatalog zum RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland.

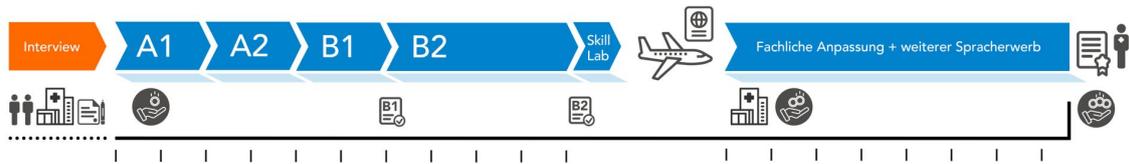
In die Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland, die Sprachprüfung im Herkunftsland, ggf. an die Pflegefachperson geleistete Zahlungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während des Spracherwerbs im Herkunftsland und die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie die Gleichwertigkeitsfeststellung aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind.

3. Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen:

Wir schützen die Pflegefachkräfte vor unvorhersehbaren wirtschaftlichen Risiken. Wir sorgen für umfassende Klarheit über unsere Strukturen, Leistungen und die entstehenden Kosten für die beteiligten Gesundheitseinrichtungen.

4. Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten

Vereinfachte Darstellung des Anwerbe- Sprachausbildungs- und Vermittlungsprozesses, vom Interview bis zur Berufsanerkennung in Deutschland:



1. Interviews vor Ort oder Online, Projektvertrag
2. Sprachausbildung bis B2
3. Stipendium für 9, max. 10 Monate im Ausland
4. Vorbereitung auf Leben und Arbeiten in Deutschland
5. Beantragung des Visums
6. Einreise nach Deutschland, Vergütung als Pflegehilfskraft
7. Fachliche Anpassung beim Arbeitgeber
8. evtl. weiterer Spracherwerb beim Arbeitgeber
9. Anerkennungsprüfung
10. Nach erfolgreicher Berufsanerkennung, Vergütung als Pflegefachkraft nach Tarif, Teilrückzahlung der Projektkosten, 24 bzw. 36 Monate Bindung an den Arbeitgeber

5. Nachhaltigkeit und Partizipation:

Wir bei RE-ALIS fördern die langfristige Integration und aktive Beteiligung der Fachkräfte im deutschen Gesundheitssystem durch eine umfassende und strukturierte Betreuung. Bereits vor der Ankunft in Deutschland legen wir den Grundstein für eine erfolgreiche Integration, indem wir die Fachkräfte sprachlich, fachlich und kulturell auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereiten. Dies umfasst maßgeschneiderte Sprachkurse, interkulturelle Trainings und eine enge Zusammenarbeit mit den zukünftigen Arbeitgebern, um eine frühzeitige Vernetzung und Orientierung zu gewährleisten.

Nach der Einreise unterstützen wir die Pflegefachkräfte weiterhin, um sicherzustellen, dass sie sich sowohl beruflich als auch sozial gut einleben. Dies beinhaltet die Zusammenarbeit mit Krankenhäusern und lokalen Behörden, um administrative Hürden zu überwinden, sowie die Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben wie der Wohnungssuche oder Behördengängen. Unser Ziel ist es, die Fachkräfte nicht nur kurzfristig in das Arbeitsumfeld zu integrieren, sondern ihnen langfristige Perspektiven im deutschen Gesundheitssystem zu eröffnen.

Wir begleiten die Fachkräfte auch bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen und sorgen dafür, dass sie in ihrem Berufsfeld schnell Fuß fassen können. Darüber hinaus ermutigen wir sie, sich aktiv am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu beteiligen, indem wir ihnen die nötigen Werkzeuge und Ressourcen an die Hand geben, um in ihrem Berufsfeld erfolgreich und nachhaltig zu agieren. So tragen wir dazu bei, dass die Fachkräfte langfristig zu wertvollen Mitgliedern des deutschen

Gesundheitssystemen werden und ihre berufliche Entwicklung stetig vorantreiben können.

6. Gesamtverantwortung:

RE-ALIS übernimmt die Verantwortung für den gesamten Vermittlungs- und Integrationsprozess vor der Einreise nach Deutschland, um eine faire und respektvolle Behandlung aller Beteiligten sicherzustellen. Dies umfasst die Vorbereitung, Beratung und Unterstützung der Pflegefachkräfte sowie die enge Zusammenarbeit mit Krankenhäusern und Behörden. Nach der Einreise bleibt RE-ALIS unterstützend tätig, begleitet den weiteren Integrationsprozess und steht sowohl den Fachkräften als auch den Krankenhäusern bei Fragen oder Herausforderungen beratend zur Seite.

7. Einhaltung des WHO Global Code of Practice

RE-ALIS verpflichtet sich, den WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel einzuhalten. Wir rekrutieren nicht in Ländern, die auf der aktuellen WHO-Liste der "health workforce support and safeguards" aufgeführt sind, um sicherzustellen, dass unsere Anwerbepraktiken keine negativen Auswirkungen auf das Gesundheitssystem dieser Länder haben. RE-ALIS rekrutiert aktuell in den folgenden [Projektstandorten](#). RE-ALIS rekrutiert keine Pflegekräfte aus Ländern, die auf der WHO-Liste der "health workforce support and safeguards" stehen, um sicherzustellen, dass die Anwerbung keine negativen Auswirkungen auf deren Gesundheitssystem hat ([WHO Global Code](#)).

8. Achtung internationaler Menschenrechtsstandards

Wir verpflichten uns zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere:

- der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) sind grundlegende internationale Arbeitsstandards, die als universell anerkannt und verpflichtend gelten. Sie zielen darauf ab, menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit zu fördern und die Rechte von Arbeitnehmern zu schützen ([ILO](#),).
- der ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment [Guidelines/Definition](#) sowie der Definition von Rekrutierungsgebühren und damit verbundenen Kosten (sind Leitlinien, die faire und ethische Rekrutierungspraktiken weltweit fördern sollen. Sie dienen dazu, sicherzustellen, dass Arbeitskräfte während des Rekrutierungsprozesses menschenwürdig und gerecht behandelt werden),
- der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte [Leitprinzipien](#) (regeln, wie Staaten und Unternehmen Menschenrechte schützen sollen. Sie bestehen aus drei Hauptpunkten: staatl. Schutzpflicht, Unternehmerischer Verantwortung- müssen Menschenrechte achten, Zugang zur Abhilfe-Beschwerde und Entschädigungen)
 - sowie der relevanten UN-Menschenrechtsabkommen [Menschenrechtsabkommen der vereinten Nationen](#) (sind internationale Verträge, die grundlegende Rechte und Freiheiten für alle Menschen sichern sollen).

9. Stellungnahme zur Einhaltung der Kriterien des Gütesiegels

- Wir bestätigen, dass alle Vermittlungs- und Arbeitsverträge, die in unserem Unternehmen abgeschlossen werden, keinerlei Bindungs- oder Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die gegen die Anforderungen des betreffenden Gütesiegels verstoßen. Wir verpflichten uns, sämtliche relevanten Verträge entsprechend der festgelegten Kriterien zu gestalten und sicherzustellen, dass keine Vertragsbestimmungen in Konflikt mit den geltenden Indikatoren und Standards stehen.

Diese Verpflichtung ist zentral für unseren Anspruch, faire Arbeitsbedingungen für alle beteiligten Pflegefachkräfte zu gewährleisten.