

Gütezeichen

Faire Anwerbung Pflege Deutschland

Transparenz, Schutz, Orientierung

11.03.2025

Louisa Eggelmann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Ann-Christin Wedeking

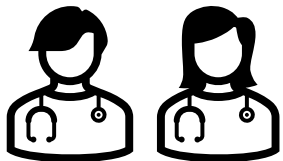
Leitung Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft

Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V. (GAPA)

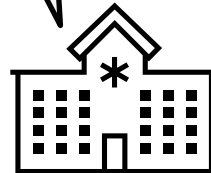


Warum ein Gütezeichen für die privatwirtschaftliche Anwerbung?

...als ich nach Deutschland kam, war ich völlig verschuldet, ich musste meinen Pass abgeben



...unseriöse, undurchsichtige Praktiken!



Es gibt so viele Agenturen, welche arbeitet wirklich gut? Wie erkenne ich „schwarze Schafe“?

...wir arbeiten seriös und das wollen wir auch zeigen





Leitprinzipien

Leitprinzipien auf Basis internationaler Standards bei der internationalen Anwerbung von (Pflege-)Fachkräften



Struktur des Gütezeichens

Anforderungskatalog

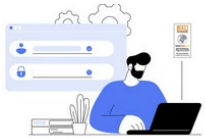
Gütebereich I Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland	Gütebereich II Unternehmensverantwortlichkeit	Gütebereich III Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess
Kriterium 1.1 Weitergabe der Informationsbroschüre Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom Kuratorium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



operative Umsetzung: Indikatorenliste

Nr.	Indikator
3.4.1	Es gilt das <i>Employer-Pays-Prinzip</i> . Der Pflegefachperson dürfen keine Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen entstehen. Der Arbeitgeber hat gemäß dem Bestellerprinzip für die im Rahmen der Rekrutierung anfallenden Kosten aufzukommen.

Struktur der Überprüfung



Dokumentenüberprüfung (alle 2 Jahre)
(Bereitstellung über eine Software entsprechend des Anforderungskataloges)



Prüfgespräch, Stichprobenziehung und parallel
Befragung der Pflegefachpersonen

Möglichkeit, Auflageempfehlungen umzusetzen



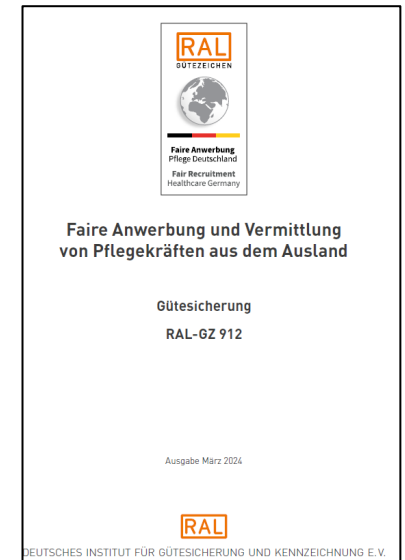
Prüfbericht mit abschließendem Votum



Anonymisiert: Besprechung der Prüfberichte im Güteausschuss
Güteausschuss empfiehlt auf Grundlage des Prüfberichts (Nicht-)Erteilung

Fortlaufend: Eigenüberwachung (int. Qualitätsmanagement)

Regelungen und Ahnungsmaßnahmen für Verstöße: Durchführungsbestimmungen

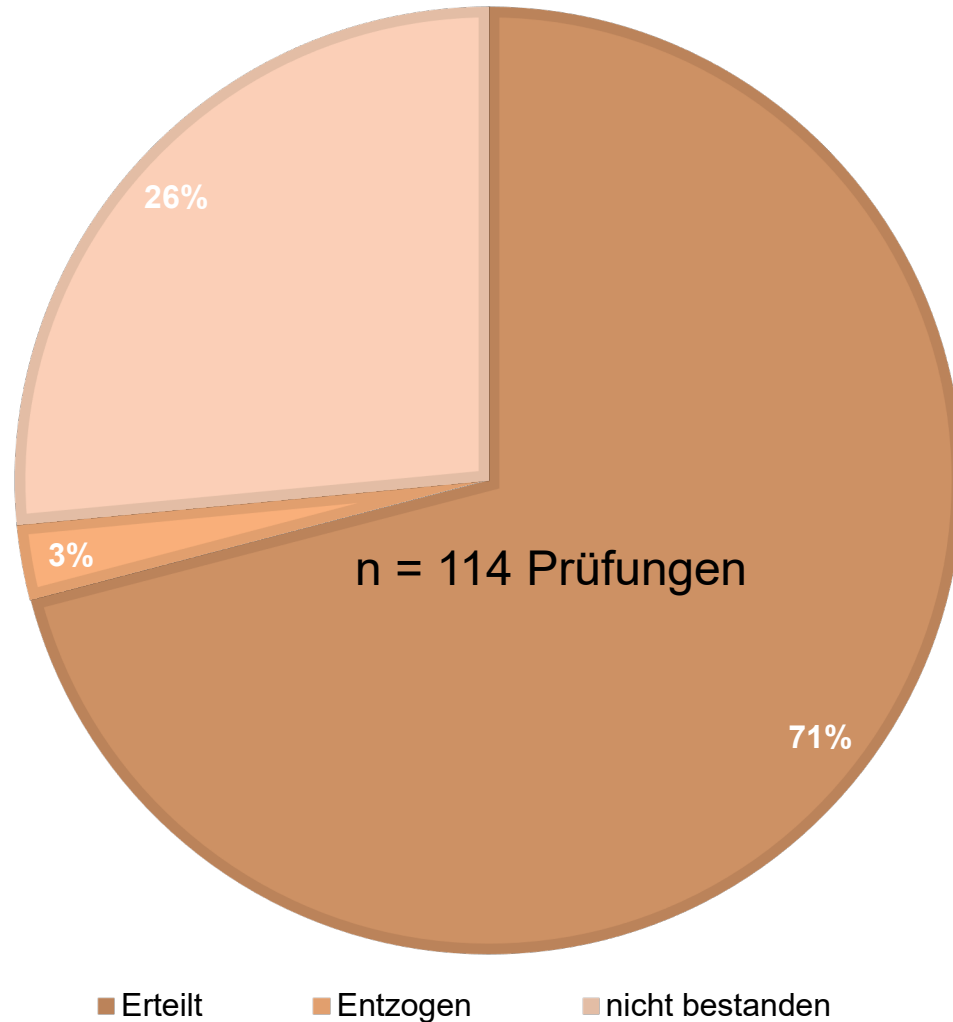


Motivation zur Beantragung des Gütezeichens

(Befragung aller mit dem Gütezeichen ausgezeichneten PSA/selbstanwerbenden Einrichtungen)

- Wettbewerbsvorteile und Fördermöglichkeiten (30 %)
- Abheben von unseriösen Anbietern (30 %)
- Qualitätsstandard schaffen (25 %)
- Bessere Bedingungen für Pflegefachpersonen (15 %)
- Orientierung für Arbeitgebende schaffen (15 %)
- Internes Qualitätsmanagement (10 %)

Erstprüfungen



Fazit:

Zahl der Erstanträge steigt



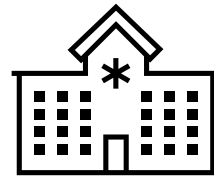
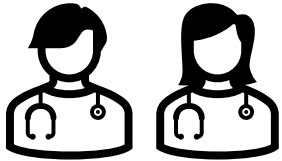
Zahl der Ablehnungen auch

Anzahl der Agenturen
(gesamter Markt)



Anteil der durch PSA mit
Gütezeichen vermittelten
Pflegefachpersonen

Stimmen aus der Praxis



Weitere Praxisstimmen hier



Rodalie Pamorca sagt:

Wenn sie sich heute erneut für eine Vermittlungsagentur entscheiden müsste, würde sie wieder darauf achten, dass die Firma das Gütezeichen trägt: **„In der heutigen Zeit ist es entscheidend, eine seriöse Agentur auszuwählen.“**

- Gütezeichen schafft Orientierung
- AG Achten bei Ausschreibungen auf die Zertifizierung einer Agentur
- Anwerbung mit Gütezeichen sorgt i.d.R. für langfristigere Arbeitsverhältnisse (90 %)
- Möglichkeit der Refinanzierung über PUEG für SGB XI Einrichtungen

- Mehr Sorgfalt in der Dokumentation der Prozesse und Verträge
- Ansprache von Kunden aufgrund der Liste der zertifizierten Recruiter
- Bessere Ansprache bei Kunden (Arbeitgebern)
- Aufklärung und Fairness gegenüber den Kandidat:innen, höhere Glaubwürdigkeit
- Vernetzung

Blick in die Zukunft

- Gütezeichen schafft Orientierung: Viele Arbeitgebende **erwarten** bei Zusammenarbeit mit PSA das Gütezeichen
- ABER**
Was das für Ausschreibungen und die tatsächliche Arbeit in den Einrichtungen bedeutet, oft unklar
- Markt unseriöser Vermittler immer noch vorhanden, keine Zahlen zu gütegesicherten Vermittlungen erschweren Einschätzung über **tatsächliche Marktabdeckung**
- **Bekanntheit des Gütezeichens weiter ausbauen**



RAL
GÜTEZEICHEN

Faire Anwerbung
Pflege Deutschland
Fair Recruitment
Healthcare Germany

**Empowering Recruitment
into Healthcare in Germany**

Choose a recruiter with the quality mark
on your way to Germany.



#empowering

“
Our recruitment agency specifically took my individual preferences into account by asking us about our preferred area of work - hospital, intensive care or another facility. This made me feel confident that I would be comfortable in my new job.

Match (HfG)
Netzwerk zur Integration internationaler Gesundheitsfachkräfte

Internationale Pflegefachkräfte
Ein Praxisleitfaden
für Gesundheitseinrichtungen



Gesundheitswesen in der Praxis

medhochzwei



Fragen an die Mitglieder der GAPA

- Welche (positiven) Impulse das Gütezeichen für Ihr Unternehmen gegeben?
- Wie beeinflusst das Gütezeichen Ihre Rekrutierungspraxis?
- Welche Best Practices konnten Sie durch die faire und ethische Anwerbung entwickeln?
- Wo sehen Sie Herausforderungen bezüglich des Gütezeichens und dessen Umsetzung in der Praxis?

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!



Geschäftsstelle
der Gütegemeinschaft:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Kontakt:

info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de

Website:

<https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de>

