

GRUNDSATZERKLÄRUNG DER VISABEE GMBH ZUR PRAXIS DER ANWERBUNG INTERNATIONALER PFLEGEKRÄFTE

1 Ethische und faire Anwerbe- und Vermittlungspraxis

Die VISABEE GmbH verpflichtet sich dazu, in unserer Anwerbe- und Vermittlungspraxis die Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens einzuhalten.

1.1 Schriftlichkeit

Alle relevanten Informationen werden zwischen uns und den beteiligten Parteien schriftlich ausgetauscht. Dadurch werden der gesamte Prozess und seine Rahmenbedingungen überprüfbar. Stellenausschreibungen, Verträge (vom Entwurf bis zur finalen Fassung) und alle anderen Dokumente werden in einer DSGVO-konformen Nextcloud-Instanz abgelegt und von dort den Kandidat:innen verfügbar gemacht.

1.2 Unentgeltlichkeit

Der gesamte Vermittlungsprozess ist für die Fachkräfte unentgeltlich. Darauf verpflichten wir uns und auch unsere Projektpartner im In- und Ausland. Stattdessen kommt das Employer-Pays-Prinzip zur Anwendung. Dieses gilt für die gesamte Dienstleistungskette und umfasst auch die Kosten für Sprachkurse im Herkunftsland, die bis zu einem Jahr rückwirkend ab Arbeitsvertragsunterzeichnung geltend gemacht werden können.

Wenn Bindungs- und Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, dann

- werden diese vollständig und transparent in den Anwerbebedingungen und den Vertragsdokumenten kommuniziert,
- werden die einzelnen Kostenpunkte incl. ihrer Höhe für die Rückzahlung vor Vertragsabschluss deutlich (hervorgehoben) angegeben/kommuniziert
- muss die Fachkraft diesen Vereinbarungen ausdrücklich zustimmen, damit sie wirksam werden (die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Arbeitsvertrag, in dem diese niedergelegt sind, unterschrieben wird).
- richten sich die Bedingungen einer möglichen Rückzahlung nach den vom Deutschen Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung im Dokument RAL-GZ 912 unter Punkt 3.4.3 definierten Kriterien
- beziehen sich etwaige Bindungs- und/oder Rückzahlungsverpflichtungen niemals auf die Kosten für die Vermittlung.

1.3 Begrenzung der wirtschaftlichen Risiken

Wir vermitteln ausschließlich in Arbeitsverhältnisse, die

- die gleichen Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten für einheimische, wie auch für internationale Fachkräfte vorsehen und
- auf Rückzahlungs- und Bindungsklauseln verzichten, welche nicht den Anforderungen des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ entsprechen.

Dadurch begrenzen wir das wirtschaftliche Risiko für die Fachkräfte.

1.4 Transparenz

Wir informieren die Fachkräfte über den gesamten Prozess und seine Strukturen, Kosten und Leistungen, so dass diese umfassend informiert sind. Diese Information geschieht initial zu Beginn der Anwerbung und dann laufend im Prozess in jedem Schritt.

Insbesondere informieren wir die Pflegekräfte über

- Namen und Anschrift des Arbeitgebers,
- den vorgesehenen Einsatzort,
- den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme und eine etwaige Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Wir übermitteln eine umfassende Beschreibung der Tätigkeit und des typischen Arbeitsablaufs sowie

- die vertragliche Arbeitszeit,
- das Entgelt incl. aller vorgesehenen Abzüge sowie
- Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge oder vergleichbare Vereinbarungen,
- den Urlaubsanspruch,
- Kündigungsfristen und
- Hinweise zu Beratungsangeboten bzw. -stellen incl. Kontaktdaten.

Darüber hinaus teilen wir den Kandidat:innen die erforderlichen Qualifikationen als Pflegefachperson mit.

Den Kandidat:innen wird des Weiteren mitgeteilt,

- welche Erfahrung der in Rede stehende Arbeitgeber insgesamt bzw. am vorgesehenen Standort mit internationaler Rekrutierung gemacht hat,
- welche Maßnahmen und Instrumente der Arbeitgeber zur betrieblichen und sozialen Integration, zur Sprachförderung und zur Begleitung bei der Einarbeitung vorsieht
- wer die zuständige Ansprechperson beim Arbeitgeber sowohl vor als auch nach Einreise nach Deutschland bzw. vor Ort ist.
- welche Anforderungen an etwaige Nachqualifikationen bestehen und dass grundsätzlich Wahlfreiheit zwischen einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnisprüfung besteht.

Transparenz erreichen wir auch dadurch, dass diese Grundsatzerklärung frei einsehbar auf unserer Website www.visabee.de veröffentlicht ist.

1.5 Nachhaltigkeit und Partizipation

Wir binden die Fachkräfte auf Augenhöhe in den gesamten Prozess ein. Dies erreichen wir durch die umfassende Information und den Austausch an den Kontaktpunkten entlang des Prozesses.

Die persönliche Kontaktaufnahme bzw. das persönliche Kennenlernen zwischen Kandidat:in und Arbeitgeber im Rahmen eines Job-Interviews ist Teil dieses Prozesses. Dazu gehört, dass wir keinerlei Druck auf die Pflegefachkraft ausüben, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen. Vielmehr kann sie jederzeit und ohne Angabe von Gründen einen angebotenen Arbeitsplatz ablehnen.

Durch diese Partizipation und die transparente Organisation des Verfahrens, die umfassende Information über Rahmenbedingungen des Jobs, den künftigen Arbeitgeber und die Lebensverhältnisse in Deutschland senken wir die Fluktuation und sorgen insgesamt für eine große Nachhaltigkeit in der Fachkräfteanwerbung.

1.6 Gesamtverantwortung

Wir sind uns der Verantwortung für eine faire Rekrutierung internationaler Fachkräfte bewusst und nehmen diese im Einklang mit den ethischen und professionellen Standards des Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland wahr.

Dazu gehört auch, dass wir uns zur Einhaltung folgender Standards und Normen verpflichten:

- WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel
- ILO Kernarbeitsnormen
- ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
- Internationale UN-Menschenrechtsabkommen

2 VISABEE als Partner

Die VISABEE GmbH rekrutiert seit 2018 erfolgreich internationale Fachkräfte in verschiedenen Branchen und Berufen, so u.a. Lkw-Fahrer:innen, Busfahrer:innen, Kfz-Mechatroniker:innen, Pflegekräfte, ATA, OTA und MTR.

2.1 Zusammenarbeit mit lokalen Partnern

Wir arbeiten mit Partneragenturen in den Quellländern zusammen, die für uns das Recruiting von Ort übernehmen und die Pflegefachkräfte bei der Zusammenstellung der geforderten Unterlagen unterstützen.

2.2 Unterstützung von Qualifizierung und Integration

VISABEE ist als Bildungsträger nach AZAV zertifiziert. Wir bieten eigene Qualifizierungsmaßnahmen an (bspw. im Bereich MTR) und arbeiten mit Weiterbildungsträgern und Kursanbietern zusammen. Im Falle einer notwendigen Nachqualifizierung (Defizitbescheid) klären wir mit dem Arbeitgeber, ob diese durch den Arbeitgeber selbst erfolgen kann oder ob wir die Qualifizierungsmaßnahmen organisieren und/oder durchführen sollen.

2.3 Umgang mit Beschwerden

VISABEE hat als Teil seines QM-Systems ein **Beschwerdemanagementsystem** etabliert. Dieses sieht vor, dass über die zentrale E-Mail-Adresse feedback@visabee.de zu jederzeit eine Beschwerde eingereicht werden kann und eine erste Antwort innerhalb von 24 h (Mo-Fr) erfolgt.