GAPA

Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“

16.12.2025

RAL GÜTEZEICHEN

Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Ann-Christin Wedeking
Leiterin der Geschäftsstelle der Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.

Louisa Eggelmann
wiss. Mitarbeiterin der Geschäftsstelle

Gefördert durch:
Bundesministerium für Gesundheit
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

GAPA

Warum braucht es ein Qualitätssiegel für die privatwirtschaftliche Anwerbung?

- Jede achte Pflegefachperson weltweit arbeitet im Ausland → unterstreicht zunehmende Migrationsbewegungen im Gesundheitsbereich (WHO 2020)

GAPA

Struktur des Gütezeichens

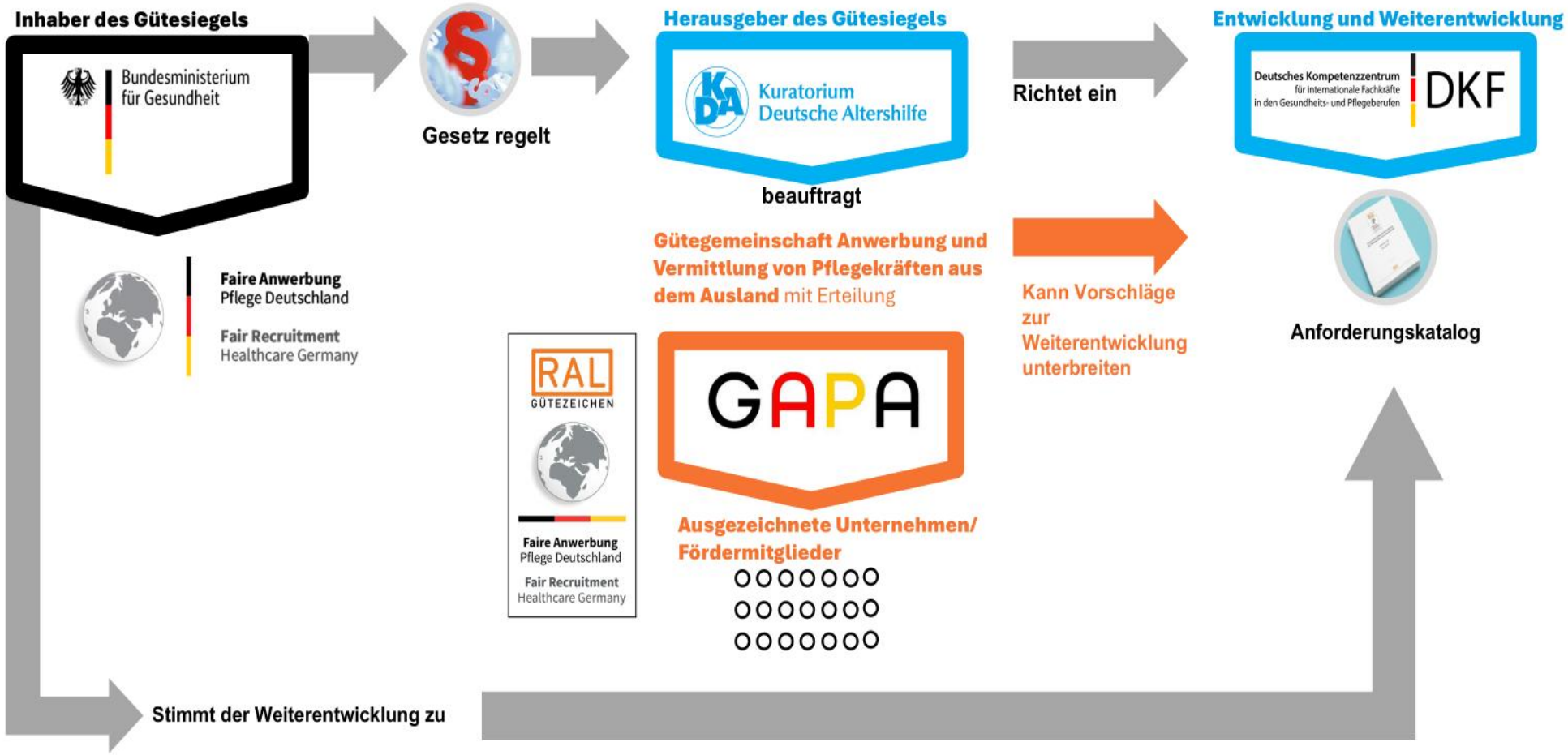


Abbildung: *Governance-Struktur des Gütesiegels, eigene Darstellung*

GAPA

Regelungsinhalte des Gütezeichens

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

GAPA

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**	Kriterium 2.1 **Grundsatzerklärung**	Kriterium 3.1 **Vermittlungs- und Anwerbeprozess**
Das Unternehmen stellt der Pflegefachperson die vom Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) verfasste Broschüre zur Verfügung.	Das Unternehmen verfügt über eine schriftliche Grundsatzerklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung.	Das Unternehmen legt transparent dar, wie der Vermittlungsprozess abläuft.
Kriterium 1.2 **Inhalte der Informationsbroschüre**	Kriterium 2.2 **Allgemeine Geschäftsbedingungen / Anwerbebedingungen**	Kriterium 3.2 **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 Arbeitgebenden.
	Kriterium 2.3 **Unternehmerische Sorgfaltspflichten**	Kriterium 3.3 **Kosten**
	Das Unternehmen ist verantwortlich für die gesamte Dienstleistungskette.	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.

GAPA

Entwicklung Nutzungszahlen

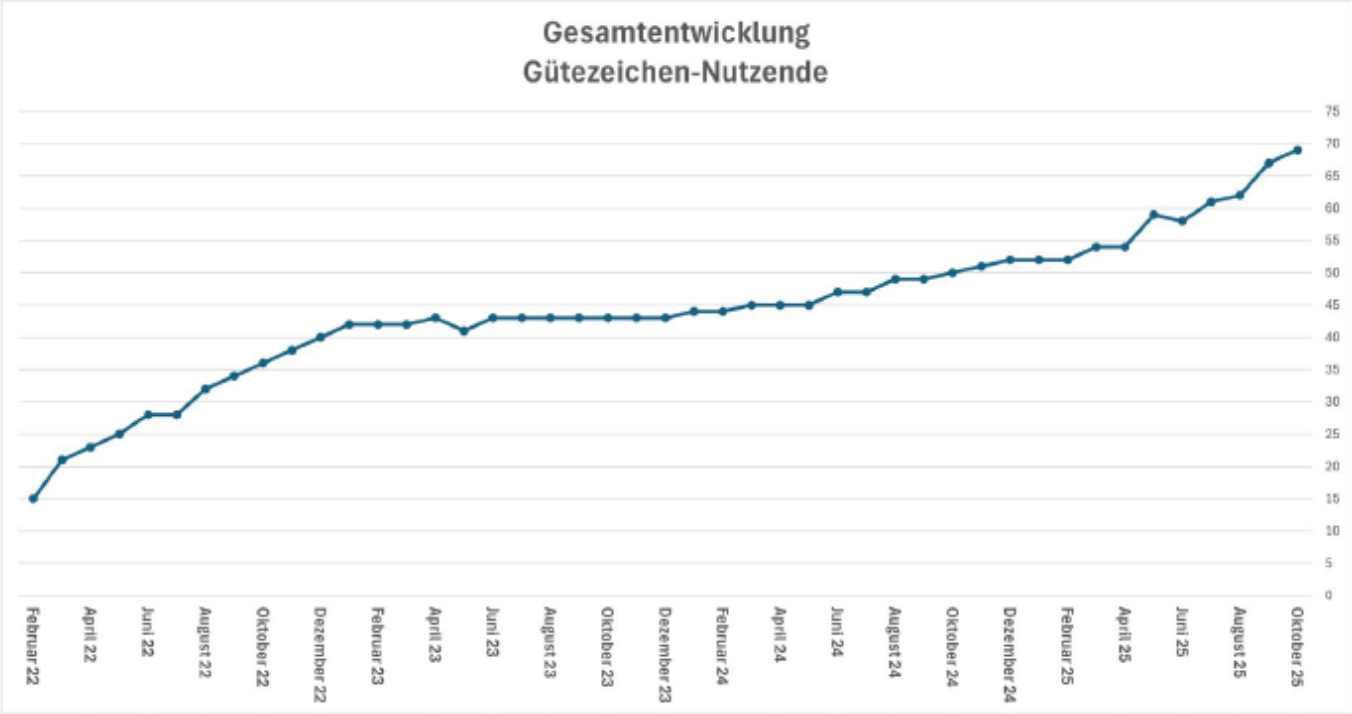
Aktuell: **75 zertifizierte Unternehmen**

Seit Einführung:

- 177 Prüfungen
  (143 Erst, 34 Rezertifizierungen)

- 23 Gütezeichen (20 %) zurückgegeben
  Gründe: Insolvenzen, Förderprogramm-Ende (2021), administrative Belastung

Erfolgsquote ca. 78 % (137 Erteilungen)



GAPA

Arbeitgeberverantwortung – allgemein

- Initiativbewerbungen → Ernsthaftigkeit? Massenbewerbung? Versteckte Agentur?
- Sprachniveau trotz definierter Standards sehr unterschiedlich
- Aufwendiges Dokumentenmanagement und Behördenprozesse zeitlich schwer zu kalkulieren
- Lange Prozesszeiten mit bedingter Transparenz
- Ressourcenintensives Integrationsmanagement; Kostenaufwand mit entsprechendem Erfolgsdruck

GAPA

Arbeitgeberverantwortung – im Rahmen des Gütezeichens

- **Erwartungsmanagement und Transparenz im Matching**
  - PVA = Partner statt „nur“ Dienstleister
  - Wurden Erwartungshaltungen zwischen AG und Pflegefachpersonen vor der Vertragsunterschrift besprochen?
  - Informiert der AG schon im Vorfeld über Maßnahmen des betrieblichen Integrationsmanagements?
- **Verträge und Schriftlichkeit**
  - Liegt der Pflegefachperson der (Arbeits-)vertrag auf einer ihr verständlichen Sprache vor?
  - Wo liegen welche Verantwortlichkeiten?
- **Dienstleistungskette**
  - Mit welchen Partnern arbeitet die beauftragte Agentur? Wie findet der Spracherwerb statt?
  - Wie wird die Vermittlung finanziert? Zahlungsmodalitäten mit der beauftragten Agentur?

- Kandidat:innen können angebotenen Arbeitsplatz nicht ablehnen
- Keine Informationen über Arbeitsplatz / „blanko“ Verträge
- AG lernt Kandidat:in mit B2-Level/kurz vor Ausreise kennen → Bindung?!

GAPA

Arbeitgeberverantwortung in der Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler

Gemeinsame Ziele, Risiken und Rahmen-bedingungen.

Klare Rollen und abgestimmte Prozesse.

Transparente Kommunikation über Erwartungen und Engpässe.

Belastbare Entscheidungen durch enge Abstimmung.

- Wo weichen Erwartungen voneinander ab?
- Wer übernimmt welche Aufgabe und ist das klar kommuniziert?
- Wie gut sind Teams und Führungskräfte vorbereitet?
- Welche Strukturen braucht die Einrichtung für erfolgreiche Integration?

GAPA

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Alle Infos hier:

Geschäftsstelle
der Gütegemeinschaft:

Gefördert durch:
Bundesministerium für Gesundheit
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

RAL GÜTEZEICHEN

Faire Anwerbung
Pflege Deutschland

Fair Recruitment
Healthcare Germany

Kontakt:
info@faire-anwerbung-pflege-deutschland.de
Website:
https: www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de