

## Code of Conduct / Verhaltenskodex

Die DeFa ermöglicht als GmbH in öffentlicher Trägerschaft durch unsere Expertise die erfolgreiche Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten. Kern unserer Arbeit ist die Unterstützung von Arbeitgebern und Agenturen bei der Bewältigung der notwendigen Antragsverfahren. In unserem Programm „Work in Health! Germany“ unterstützen wir Arbeitgeber bei der sozial verantwortungsvollen Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten.

Die DeFa wurde Anfang Oktober 2019 eingerichtet. Alleiniger Gesellschafter der DeFa ist das Saarland. Unsere Arbeit wird durch das Bundesministerium für Gesundheit gefördert.

### Was uns wichtig ist

Wir achten darauf, dass sowohl unsere Kooperationspartner als auch unsere Auftraggeber bei der *Anwerbung, Betreuung und Integration* von Fachkräften nach international anerkannten ethischen Leitlinien arbeiten.

### Unser Leitbild

Wir unterstützen den Arbeitgeber bei der Gewinnung und Betreuung der internationalen Fachkräfte und stellen ihm dazu unser Netzwerk zur Verfügung. Die Fachkräfte unterstützen wir durch transparente Information, soziale Absicherung während der Einreisevorbereitung und die laufende Betreuung bis zur Integration in Deutschland.

### Unser Verständnis von ethischer Vermittlungs- und Anwerbepaxis

Die DeFa beachtet als Gesellschaft in öffentlicher Trägerschaft das deutsche Recht und das Recht des jeweiligen Herkunftslandes der internationalen Fachkräfte. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die arbeits-, gleichbehandlungs- und ausländerrechtlichen Bestimmungen.

Darüber hinaus ist uns wichtig, konsequent die internationalen Standards und Leitlinien zur Erwerbsmigration umzusetzen.

Dazu gehört der *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* und dessen Umsetzung in der Anlage zur deutschen Beschäftigungsverordnung. Aus den dort aufgeführten Ländern darf keine gewerbliche Personalgewinnung im Gesundheitsbereich erfolgen. siehe: [WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel \(2021\)](#)

Darüber hinaus gibt der WHO – Kodex die Einhaltung der internationalen Menschenrechtskonvention vor. Er wahrt das Recht der einzelnen Fachkraft, zu migrieren. Gleichzeitig ist er bestrebt, einen Ausgleich zwischen den legitimen Interessen und Verantwortlichkeiten von Fachkräften des Gesundheitswesens, der Herkunftsländer und der Arbeitgeber im Zielland zu erreichen, damit diese Interessen nicht miteinander in Konflikt geraten können.

Der IRIS Standard der *International Organization for Migration (Ethical Recruitment)* gibt uns einen grundlegenden ethischen Rahmen. Dazu gehören bspw. folgende Bestimmungen:

- kein Tätigwerden bei Minderjährigen
- kein Tätigwerden, um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen

- Einhaltung tariflicher Vorschriften
- Ausweispapiere, die Arbeitserlaubnis und andere Dokumente werden nie ohne schriftliche Erlaubnis der Fachkräfte einbehalten, verwahrt oder verwendet
- über die Datenschutzerklärung und den Prozessverlauf ist die Fachkraft zu jeder Zeit transparent aufgeklärt und weiß, wo und zu welchem Zweck persönliche Unterlagen vorliegen

siehe: [IRIS Standard | IRIS Ethical Recruitment \(iom.int\)](#)

Die Leitlinien (General principles and operational guidelines for fair recruitment) der *International Labour Organization* (ILO) geben uns einen grundlegenden Rahmen für einen fairen Umgang mit den Kandidaten vor.

General principles and operational guidelines for fair recruitment der ILO

siehe: [Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs \(ilo.org\)](#)

Die DeFa verpflichtet sich freiwillig, diese Leitlinien und ethischen Standards einzuhalten.

Daraus ergeben sich im Wesentlichen folgende Prinzipien, die im Rahmen der Anwerbung von Arbeitnehmern aus dem Ausland berücksichtigt werden müssen:

- Wahrung über die Zugänglichkeit zu Rechtsmitteln
- Wahrung der Rechte am Arbeitsplatz
- Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben
- Respekt für ethisches und professionelles Handeln
- keine Weiterberechnung von Anwerbe- und Zusatzkosten gegenüber den Fachkräften
- Sicherstellung des Verständnisses gegenüber den Beschäftigungsbedingungen

Darüber hinaus stellt die DeFa sicher, dass im Rahmen des Anwerbungs- und Vermittlungsprozesses, die Gesetze und Bestimmungen aller beteiligten Länder eingehalten werden, insbesondere der Arbeits- und Einwanderungsgesetze und der Verfolgung einer „No Fee Policy“, welche die Sicherstellung Kostenübernahme durch den Arbeitgeber regelt und eine Weiterberechnung von Kosten an die Fachkräfte ausschließt.

Des Weiteren wird sichergestellt, dass die migrierten Fachkräfte die gleichen Rechte und Pflichten haben und die gleichen Zusicherungen erhalten, wie ihre Kollegen in Deutschland.

Die DeFa erwartet von allen Partnern, das Bekenntnis zu diesen Grundsätzen einer fairen Anwerbung.

Institutionen, Geschäftspartner, Mitarbeiter oder andere Parteien, die gegen diese Grundsätze verstoßen, werden von der DeFa entsprechend disziplinarisch bzw. rechtlich belangt.

## Grundsätze des Programms „Work in Health! Germany“

### Kosten und Vertragskonstellationen

- als Prozessverantwortlicher verlangen wir keine Gebühren, Kosten oder Courtage von den Fachkräften für die Rekrutierung und Vermittlung an einen Arbeitgeber in Deutschland
- wir arbeiten nicht mit Unternehmen zusammen, die entsprechende Kosten gegenüber den von uns betreuten Kandidaten geltend machen
- wir sorgen dafür, dass die Kandidaten ihre Sprachkurse nicht selbst zahlen müssen und wirken darauf hin, dass bei Vollzeitprogrammen ein Zuschuss zum Lebensunterhalt gezahlt wird
- mit internationaler Anwerbung verbundene zugehörige Kosten werden im jeweiligen Arbeits- und Vermittlungsangebot entsprechend der Kostentypenaufschlüsselung der *ILO Definition of Recruitment Fees and Related Costs* abgebildet  
siehe: [Definition of recruitment fees and related costs: The ILO Governing Body approves the publication and dissemination of the Definition of Recruitment Fees and Related Costs, to be read in conjunction with the General Principles & Operational Guidelines for Fair Recruitment](#)
- wir informieren jederzeit transparent und schriftlich über Leistungsangebote für Kunden und Interessenten und den damit verbundenen Kosten
- die Fachkräfte erhalten einen in ihrer Amtssprache verfassten Entwurf zum Arbeitsvertrag mit der Möglichkeit zur Vertragsverhandlung und etwaiger Bedenkzeit
- jegliche Art von Nebenabsprachen, sei es zur Übernahme von Umzugskosten, bei der Unterstützung im Anerkennungsprozess, beim Spracherwerb (bspw. B1 zu B2) oder weitere Unterstützungsleistung, werden schriftlich/vertraglich und in der jeweiligen Übersetzung für alle beteiligten Akteure festgehalten

### Qualitätsstandards und Prozesse

- wir gewährleisten die Qualität des Sprachunterrichts im jeweiligen Land, indem wir mit den Sprachschulen und den Prüfungsinstitutionen in enger Korrespondenz stehen. Hier werden umfassende Mindestanforderungen an unsere ausgewählten Schulungspartner gestellt
- wir arbeiten ausschließlich mit erfahrenen, seriösen und zuverlässigen Vor-Ort-Partnern zusammen, haben diese sorgfältig ausgewählt und stehen auch hier in engem Austausch hinsichtlich stetiger Verbesserungen und Neuerungen.  
Dabei verpflichten wir auch hier unsere Vor-Ort-Partner, dass keine Kosten an die von uns betreuten Fachkräfte weiter berechnet werden
- wir stellen den Erhalt eines korrekten Aufenthaltstitels sicher
- bei der Übersetzung der Dokumente greifen wir ausschließlich auf beeidigte/bestellte Übersetzer zurück
- wir verlangen im Rahmen der von uns gesamthaft begleitenden Personalgewinnungsverfahren vom Arbeitgeber, mit unserer Unterstützung ein Integrationskonzept nach den Vorschlägen des DKF vorzulegen
- wir bereiten mithilfe der Fachkräfte und Auftraggebern die Beantragung der Anerkennung der ausländischen Abschlüsse in Deutschland vor und übernehmen die Einreichung der

Unterlagen gegenüber den Behörden (Dokumentenhandling). Hierbei greifen wir auf unsere Erfahrung zurück und kennen die Anforderungen der jeweiligen Behörden der jeweils zuständigen Bundesländer und stehen mit diesen in engem Austausch.

- wir begleiten den Arbeitgeber bei der Erfüllung der regulatorischen Verfahren der Herkunftsländer, sofern dies rechtlich vorgegeben ist (z.B. Philippinen, Indonesien). Hierbei informieren wir transparent und verständlich über die dafür nötigen Prozesse und Kosten

Informationen zu den ethischen Grundsätzen einer fairen Anwerbung:

[www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de](http://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de)

[www.dkf-kda.de](http://www.dkf-kda.de)

Zuletzt aktualisiert: 09/2022

---

**Vorsitzender des Aufsichtsrats**  
Ammar Alkassar, Bevollmächtigter des  
Saarlandes für Innovation und Strategie

**Geschäftsführung**  
Thorsten Kiefer  
Christoph Lang

**Amtsgericht Saarbrücken**  
**HRB** 106027  
**USt-IdNr.** DE 327318929

**Bank 1 Saar eG**  
**BIC:** SABADE55  
**IBAN:** DE 68 5919 0000 0125 0100 08

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages