

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.

Was uns wichtig ist

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

Unser Leitbild

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

Die DeFa verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere die Inhalte der internationalen UN-Menschenrechtsabkommen und der United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ([guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf](#)).

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 Kandidat/inn/en. 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 Kandidat/inn/en, zu migrieren. Gleichzeitig ist er bestrebt, einen Ausgleich zwischen den legitimen Interessen und Verantwortlichkeiten von Kandidat/inn/en des Gesundheitswesens, der Herkunftsländer und der Arbeitgeber im Zielland zu erreichen, damit diese Interessen nicht miteinander in Konflikt geraten können.

Dabei halten wir uns an einen engen ethischen Rahmen. Dazu gehören bspw. folgende Bestimmungen:

- kein Tätigwerden bei Minderjährigen
- kein Tätigwerden, um streikende Arbeitnehmer/inn/en zu ersetzen

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

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 Arbeitnehmer/inn/en 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 Kandidat/inn/en
- 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 Kandidat/inn/en ausschließt.

Des Weiteren wird sichergestellt, dass die migrierten Kandidat/inn/en 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 Kandidat/inn/en geltend machen
- wir sorgen dafür, dass die Kandidat/inn/en ihre Sprachkurse nicht selbst zahlen müssen und wirken darauf hin, dass bei Vollzeitprogrammen ein Zuschuss zum Lebensunterhalt gezahlt wird- nach einer Probezeit (unter bestimmten Bedingungen).
- Die DeFa vermittelt nicht in Arbeitsverträge, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für ie Vermittlung beziehen. Auch die DeFa selbst verzichtet in ihren Verträgen mit den Pflegefachkräften auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen, die nicht mit den Standards des Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ vereinbar sind.
- 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 Kandidat/inn/en erhalten einen in ihrer Verkehrssprache verfassten Entwurf zum Arbeitsvertrag mit der Möglichkeit zur Vertragsverhandlung und etwaiger Bedenkzeit

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 Kandidat/inn/en 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 Kandidat/inn/en 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

Zuletzt aktualisiert: 03/2025