

## **Grundsatzerklärung der Zukunftsgestalter GmbH/HR Personal GmbH**

gem. Kriterium 2.1 des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland

Als verantwortungsvolles Unternehmen im Bereich der Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachpersonal, verpflichten sich die Zukunftsgestalter GmbH/HR Personal GmbH zu einer fairen, ethischen und transparenten Praxis entsprechend der höchsten internationalen Standards und Leitlinien.

### **1. Verpflichtung zur Einhaltung der Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland**

Die Zukunftsgestalter GmbH/HR Personal GmbH bekennen sich zu den sechs Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens Faire Anwerbung Pflege Deutschland:

1.1 Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit: Alle Vereinbarungen und wesentlichen Schritte unserer Anwerbe- und Vermittlungsprozesse werden dokumentiert, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

1.2 Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen: Es werden keine Gebühren oder Kosten an Pflegefachpersonen weitergegeben, um finanzielle Barrieren und Belastungen auszuschließen.

1.3 Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen: Wir minimieren wirtschaftliche Risiken für Pflegefachkräfte, um ihre ökonomische Sicherheit während des Prozesses zu gewährleisten.

1.4 Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten: Alle Beteiligten werden umfassend über unsere Strukturen, angebotene Leistungen und damit verbundene Kosten informiert.

1.5 Nachhaltigkeit und Partizipation: Wir fördern nachhaltige Praktiken und die aktive Einbeziehung unserer Partner und Pflegefachpersonen in alle relevanten Prozesse.

1.6 Gesamtverantwortung: Wir tragen die Verantwortung für unsere Verfahren und deren Einhaltung der genannten Prinzipien.

### **2. Einhaltung des WHO Global Code of Practice**

Wir bekennen uns zur Einhaltung des WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Insbesondere rekrutieren wir nicht in Ländern, die auf der aktuellen WHO health workforce support and safeguards list aufgeführt sind.

### **3. Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards**

Wir verpflichten uns zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere:

3.1 ILO Kernarbeitsnormen,

3.2 ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment,

3.3 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights,

3.4 sowie sämtlicher internationaler UN-Menschenrechtsabkommen.

#### 4. Umsetzung des Employer-Pays-Prinzips

Im Rahmen des Employer-Pays-Prinzips verpflichten wir uns, keinerlei Vermittlungskosten von Pflegefachpersonen, direkt oder indirekt, zu erheben. Dies gilt für die gesamte Dienstleistungskette.

#### 5. Verzichten auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen

In unseren Vermittlungsverträgen mit Pflegefachpersonen verzichten wir auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen, sofern sie nicht unter die in Kriterium 3.4 genannten Ausnahmen fallen (siehe Anhang). Auch werden keine Vermittlungen in Arbeitsverträge durchgeführt, die solche Verpflichtungen vorsehen.

#### 6. Öffentliche Kommunikation

Diese Grundsatzerklärung wird öffentlich und in verständlicher Weise kommuniziert, sodass alle Beteiligten über unsere Prinzipien und Verpflichtungen informiert sind.

10.4.'25

Unterschrift und Datum



---

David Hirsch, Geschäftsführer

## Anhang

### Die in Kriterium 3.41 genannten Ausnahmen zu Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen

Bindungs- und Rückzahlungsklauseln sind vollständig, klar und transparent in den AGB, Anwerbebedingungen zw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen darzustellen. Die einzelnen Kostenpunkte für die Rückzahlung sind vor Vertragsschluss anzugeben. Die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme ist dabei anzugeben und in hervorgehobener Form darzustellen (z. B. Fettdruck). Die Pflegefachperson hat den AGB, Anwerbebedingungen bzw. schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich zugestimmt. Eine Rückzahlungsverpflichtung im Fall eines vorzeitigen Ausstiegs der Pflegefachperson aus dem laufenden Sprachkurs im Herkunftsland ist nur dann zulässig, wenn der Ausstieg aus Gründen erfolgt, die die Pflegefachperson zu vertreten hat. Der Pflegefachperson sind ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einzuräumen. In folgenden Ausstiegsfällen darf eine Rückzahlung unabhängig vom Verschulden der Pflegefachperson nicht verlangt werden:

- während der ersten 50 Unterrichtseinheiten,
- wenn das Programm aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden muss,
- im Falle einer Schwangerschaft,
- bei höherer Gewalt,
- bei Verlust eines nahen Familienmitgliedes, bei nachweislichem Verstoß des Unternehmens gegen die Kriterien aus dem Anforderungskatalog zum RAL-Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland.

In die Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für

- die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland,
- die Sprachprüfung im Herkunftsland,
- ggf. an die Pflegefachperson geleistete Zahlungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während des Spracherwerbs im Herkunftsland und die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie die Gleichwertigkeitsfeststellung aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind.