TALENTSCOUTRY

START MEDICARE

ALLGEMEINE GESCHÄFTS- UND VERMITTLUNGSBEDINGUNGEN FÜR DEN EINSATZ AUSLÄNDISCHER FACHKRÄFTE

Einleitung

Talentscoutry TM GmbH ist ein deutsches Personalschulungs- und Vermittlungsunternehmen, das ausländische Fachkräfte langfristig in den deutschen Arbeitsmarkt vermittelt. Talentscoutry verpflichtet sich dabei im Rahmen des eigenen Code of Conduct, die gesamte Unternehmenspraxis auf die Einhaltung internationaler Standards auszurichten, um eine ethisch hochwertige und nachhaltige Gewinnung internationaler Arbeitnehmer sicherzustellen. Zu den Standards gehören insbesondere:

- der WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel
- der IRIS Standard der International Organisation of Migration
- die ILO General principles and operational guidelines for fair recruitment

Weiter verpflichtet sich Talentscoutry, seine Kunden sowie die Fachkräfte auf qualitätsgesicherte Angebote zum Spracherwerb und zu Ausgleichsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren hinzuweisen sowie bei der Umsetzung des favorisierten Verfahrens zu unterstützen. Talentscoutry stellt seinen Kunden Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten vor, wie z.B. IQ-Netzwerke (Integration durch Qualifizierung), das Welcome Center oder das DKF.

Aus dieser Selbstverpflichtung ergeben sich auch für die Arbeitgeber Qualitätsstandards, die für den Einsatz ausländischer Arbeitnehmer zwingend eingehalten werden müssen.

1. Rechtliche Anforderungen an Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss bei jeglichen Entscheidungen und Vertragsgestaltungen bezüglich der vermittelten Fachkraft das deutsche Recht beachten. Insbesondere müssen die Arbeits-, Gleichbehandlungs- und ausländerrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Hervorgehoben werden insbesondere:

- Die Gleichstellung der ausländischen Fachkräfte mit deutschen Arbeitnehmern.
- Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten unter Berücksichtigung

branchenüblicher Verschiebungen der täglichen Arbeitszeit. Überstunden werden dabei nur in Ausnahmefällen, nach vorheriger Absprache und mit zeitlichem oder monetärem Ausgleich gefordert.

- Die Aushändigung der Einsatz- und Urlaubspläne mit vertretbarem Vorlauf.
- Der Respekt der Privatsphäre und der Ruhezeiten des Arbeitnehmers. Störungen dieser dürfen nur im Ausnahmefall erfolgen.
- Ein regelmäßiges, rechtzeitiges und vertragsgemäßes Auszahlen der Gehalts- bzw. Lohnansprüche. Zur Sicherstellung ausreichender finanzieller Mittel ist dem Arbeitnehmer das erste Gehalt mit Einreise, spätestens jedoch 4 Wochen danach auszuzahlen. Sollte dies dem Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen nicht möglich sein, so ist den Kandidaten ein zinsloses Überbrückungsdarlehen/Vorschuss bis zur ersten Gehaltsauszahlung zu gewähren.
- Eine Tätigkeit der Fachkräfte außerhalb der eigentlichen Aufgabengebiete nur in betrieblich gerechtfertigten Ausnahmesituationen.
- Kein Einbehalten, Verwahren oder Verwenden von Pass, Ausweispapieren, Arbeitserlaubnis oder anderen Dokumenten des Arbeitnehmers, ohne dessen schriftliche Erlaubnis und einen erfordernden Rechtfertigungsgrund auf Seite des Arbeitgebers. Sollte es nicht vermeidbar sein, so ist der Arbeitnehmer jederzeit über den Ort und Zweck der Einbehaltung, Verwahrung oder Verwendung zu informieren.

2. Arbeitsvertrag und Arbeitsbedingungen

Neben den allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen werden an den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Fachkraft bestimmte Anforderungen gestellt:

- Arbeitsverträge werden grundsätzlich auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgestellt.
- Arbeitsverträge sind bilingual auszustellen. Vertragssprachen sind deutsch und die Verkehrssprache aus dem Heimatland der ausländischen Fachkraft.
- Unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss des Anerkennungsverfahrens erfolgt eine Umwandlung der Beschäftigung als Pflegehilfskraft im Anerkennungsprozess in die einer Beschäftigung als Pflegefachkraft. Damit einhergehend werden auch die Arbeitskonditionen angepasst.
- Es muss stets das Employer-Pays-Prinzip beachtet und eingehalten werden. Demnach werden die Kosten des Rekrutierungsprozesses vom Arbeitgeber gezahlt und nicht an die ausländische Fachkraft weitergegeben. Die Fachkräfte tragen kein wirtschaftliches Risiko.
- Es dürfen keine Vereinbarungen geschlossen werden, die bei Vertragsauf-

lösung zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitnehmers führen oder den Arbeitnehmer in eine Situation bringen, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit einschränkt. In keinem Fall dürfen in dem Vertragsverhältnis Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungspflicht enthalten sein, die dem aktuellen Stand der Rechtslage und/oder Rechtsprechung oder den Anforderungen und Prinzipien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ entgegenstehen. Dies gilt neben den Arbeitsverträgen auch für mögliche Nebenabreden und / oder Absprachen, die in den vermittelten Arbeitsverträgen, Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Spracherwerb, Anerkennungsverfahren und Relocation-Prozess enthalten sind sowie bei sonstigen Sonderfällen, wie der Abbruch des Anwerbeprozesses, die geregelt und schriftlich festgehalten sind.

3. Nachhaltiges Integrationsmanagement

Die langfristige betriebliche sowie soziale Integration der Arbeitnehmer ist stets das angestrebte Ziel der Arbeitsplatzvermittlung. Hierfür werden vom Arbeitgeber folgende Bedingungen zugesichert:

- Integrationskonzept: Vorliegen eines verschriftlichten betrieblichen Integrationsmanagementkonzept entsprechend der DKF Pilotstandards, mit strukturierter Darlegung der gestuften Einarbeitungsgestaltung, Feedbackmöglichkeiten und Unterstützungsangebote. Dieses Konzept muss der Fachkraft vor Abschluss des Arbeitsvertrags nachweislich in der Verkehrssprache des Herkunftslandes übermittelt werden.

- Patenschaft- oder Mentoringprogramm: Ernennung und klare Kommunikation eines Ansprechpartners, der als Integrationsmanager/Paten eine koordinierende und moderierende Rolle innerhalb des Unternehmens für die ausländischen Fachkräfte einnimmt. Der Verantwortliche sollte für vertrauensvolle Rückfragen herangezogen sowie in Konfliktsituationen eingeschalten werden können. Kontakt zu den neuen Mitarbeitern ist möglichst bereits vor Einreise aufzubauen.

- Teambuilding: Vorbereitung des Arbeitsumfelds auf die neuen Mitarbeiter durch interkulturelle Sensibilisierung und Inkenntnissetzung über die Qualitätsstandards der Rekrutierung. Der Integrationsprozess sollte im Bedarfsfall durch Teambuildingmaßnahmen begleitet und unterstützt werden.

- Relocation: Unterstützung bei Behördenkontakten zum Erhalt des Aufenthaltstitels der Arbeitnehmer oder Buchung eines entsprechenden Dienstleistungspaketes über eine Relocation Agentur oder Talentscoutry.

Für den Fall, dass Arbeitgeber oder Geschäftspartner gegen die Allgemeinen Geschäfts- und Vermittlungsbedingungen verstoßen, behält sich Talents-coutry das Recht vor, die bestehenden Vertragsbeziehungen fristlos zu kündigen.

Januar 2023