

Grundsatzklärung der K&K social resources and development GmbH

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Vertrag das generische Maskulinum verwendet. Die in diesem Vertrag verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

K&K social resources and development GmbH (ff. K&K) rekrutiert verantwortungsvoll, weltweit internationale Pflegekräfte und bietet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern ein umfassendes Konzept an, in dem die Integrationsförderung und der Vielfaltsgedanke zur Unterstützung einer nachhaltigen und erfolgreichen Zusammenarbeit ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie ist.

1. Richtlinien für „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“

K&K verpflichtet sich, bei der privatwirtschaftlichen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland, konform den geltenden Bestimmungen einer fairen und ethisch vertretbaren Vermittlungs- und Anwerbepaxis, zu folgen.

Gemäß dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ folgt K&K den Leitprinzipien:

1.1 Schriftlichkeit der Überprüfbarkeit

Alle Verträge und Informationen für die gesamte Dienstleistungskette sind schriftlich festgehalten und werden digital gesteuert (CRM). In den Gesprächen mit den Kandidaten ist mindestens 1 Recruiter muttersprachlich und deutschsprachig vertreten.

1.2 Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen

K&K bekennt sich zum Employer-Pays-Prinzip, gemäß der ILO (International Labor Organisation).

Den Pflegefachpersonen entstehen weder direkt noch indirekt Vermittlungskosten oder Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängenden Leistungen. Es werden keine Zahlungen wie Hinterlegungen oder Kautionen von den Teilnehmenden verlangt. Die K&K geht im Fall eines späteren Matchings in Vorleistung. Der Pflegefachperson entstehen für den Spracherwerb bei K&K vom Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages an, bis zu einem Jahr rückwirkend gegen Vorlage eines Zahlungsnachweises, keine Kosten. Im Sinne des Employer-Pays-Prinzips wird als ausschlaggebendes Datum, ab dem rückwirkend bis zu einem Jahr Kosten erstattet werden können, der Tag der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages genommen.“ Auf Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen wird unter Berücksichtigung der im „Vermittlungsvertrag Kandidaten“, § 6, Absatz 6.1 & 6.2, genannten Ausnahmen verzichtet. Diese Maßnahmen begrenzen das wirtschaftliche Risiko für unsere Kandidaten. Fortführende Hinweise: <https://kuk-medizin.de/internationale-bewerber/>

1.3 Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen

Die K&K bekennt sich zum Prinzip „Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Pflegefachpersonen“:

Durch die Finanzierung der Rekrutierung, der Sprachausbildung und der Einreise durch K&K wird das wirtschaftliche Risiko für unsere Kandidaten begrenzt.

Die K&K vermittelt nicht in Arbeitsverhältnisse, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen.

1.4 Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten

Die Transparenz der vollständigen Prozesse und deren Fortschritt, sowie Strukturen ist durch die Software basierten Abläufe (Automatisierung) in der K&K gewährleistet. Die erfolgreiche Kommunikation mit den Kandidaten ist durch muttersprachliche Recruiter gegeben.

Die Abteilungen der K&K sichern die Qualitätsprüfung im Fachbereich, basierend auf dem aktiven Qualitätsmanagement.

Die Kandidaten erhalten 7 Tage vor Vertragsunterzeichnung den Vertragsentwurf und die Qualifizierungsvereinbarung (Formular: Erfahrungen-Anforderungen-Arbeitsangebot), gemäß dem Anforderungskataloges des Gütesiegels. K&K versichert eine umfassende Bereitstellung und Weitergabe aller relevanten Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland.

1.5 Nachhaltigkeit und Partizipation

Zur Unterstützung der Integration internationaler Fachkräfte, insbesondere im Bereich Pflege und Medizin, haben wir ein umfangreiches Integrationskonzept entwickelt, das ergänzend zur sprachlichen Förderung, Beratungen und der organisatorischen Integration auch interaktive Trainingskonzepte umfasst, die ihnen sozialpolitische und interkulturelle Kompetenzen im Umgang mit der einheimischen Belegschaft und der deutschen Aufnahmegesellschaft vermittelt.

Mit unseren Trainingskonzepten und unseren Beratungsleistungen während der gesamten Rekrutierungsphase bis darüber hinaus, verfolgen wir vier Hauptziele:

- langfristige Bindung der internationalen Fachkräfte an deutsche Unternehmen, die mit der Reduzierung des Fachkräftemangels und insbesondere des Pflegenotstandes einhergeht
- Stärkung der Resilienz und Handlungssicherheit von internationalen Fachkräften gegenüber Arbeitgebern
- Förderung der sozialpolitischen und demokratischen Teilhabe internationaler Fachkräfte in Deutschland
- Unterstützung der Arbeitgeber bei der Etablierung einer Vielfalt wertschätzenden und nachhaltigen Organisations- und Unternehmenskultur.

Unser Konzept sieht vor, den internationalen und interkulturellen Öffnungsprozess in deutschen Betrieben voranzubringen. Wir setzen uns für eine gerechte und ethisch hochwertige Gewinnung internationaler Fachkräfte, insbesondere der Pflegekräfte, ein.

K&K versteht sich als Prozessbegleiter für Integration und Diversity. Es stellt durch das Integrationskonzept die beruflichen und sozialen Weichen und leistet somit einen gesellschaftlichen Beitrag zur Verbesserung der sozioökonomischen Verhältnisse internationaler Pflegekräfte und trägt zur Minderung des Fachkräftemangels (insbesondere des Pflegenotstands) in Deutschland bei.

1.6 Gesamtverantwortung

Die K&K ist sich der großen Verantwortung der internationalen Vermittlung bewusst und trägt die Gesamtverantwortung für ihre gesamte Dienstleistungskette.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Erklärung wird von der Geschäftsführung mit Unterstützung der Führungskräfte gesteuert. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Bereich des Unternehmens und die vollständige Dienstleistungskette über die Verantwortung, für die Achtung der Menschenrechte und ihre alltägliche Umsetzung sensibilisiert ist.

Im Sinne des Qualitätsmanagements werden regelmäßig Schulungen zu Aktualisierungen für alle Verantwortlichen durchgeführt.

2. Globaler Verhaltenskodex der WHO

K&K bekennt sich, innerhalb der Rekrutierungs- und Vermittlungsarbeit internationaler Pflegekräfte, die Unternehmenspraxis an den fünf Hauptaspekten des Verhaltenskodexes der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften auszurichten:

- Aspekt Rekrutierungspraxis: Die Personalsituation in Rekrutierungsländern wird berücksichtigt; so wird in Ländern mit Personalmangel explizit nicht rekrutiert.
- Aspekt Anstellungsbedingungen: Die Wichtigkeit der Gleichstellung, bzw. die Gleichbehandlung von inländischem Personal wird betont.
- Aspekt internationale Zusammenarbeit: Die Zusammenarbeit zwischen Aufnahme- und Herkunftsländern des Gesundheitspersonals wird verstärkt.
- Aspekt inländisches Personal: Die Entwicklung von Strategien zum Abdecken des Personalbedarfs mit inländischem Personal wird priorisiert.
- Aspekt Forschung und Evaluation: Die internationale Migration des Gesundheitspersonals wird mit Datenerhebungen, Forschungsprogrammen und regelmäßigen Evaluationen begleitet.

3. Internationale Normen

K&K verpflichtet sich, innerhalb des Rekrutierungs- und Vermittlungsprozesses für Pflegekräfte, an internationale Normen zu halten:

Grundlagen bilden die internationalen Menschenrechtskonventionen, die unter anderem folgende Punkte beinhalten:

- Übereinkommen zur Beseitigung jeglicher Form rassistischer Diskriminierung (ICERD)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (CAT)
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (United Nations Guiding Principles on Business and Human Right)

Die ILO-Kernarbeitsnormen der grundlegenden Arbeitsrechte und insbesondere die allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die IRIS-Standards, die eine Förderung der ethischen und fairen Anwerbung als Norm von Arbeitsmigrant*innen anstreben:

- Förderung der Achtung der Rechte von Arbeitsmigrant*innen
- Verbesserung der Transparenz und Verantwortlichkeit bei der Anwerbung
- Förderung des Prinzips „Der Arbeitgeber zahlt“ (siehe 3.)
- Stärkung der öffentlichen Politik, der Vorschriften und der Durchsetzungsmechanismen