

Grundsatzklärung und Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Anwerbung von Pflegefachkräften.

[Oktober 2025]

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln die Zusammenarbeit zwischen der **Zukunft beginnt im Kopf Dienstleistungsgesellschaft mbH** (nachfolgend: ZbiK), den

- **Recruitern,**
- **Teilnehmenden Pflegefachkräften,** und den
- **aufnehmenden Gesundheitseinrichtungen.**

1. Grundsatzklärung zur verantwortlichen Unternehmensführung und fairen Anwerbung von Pflegefachkräften

ZbiK bekennt sich ausdrücklich zu einer fairen, ethischen und menschenrechtsbasierten Anwerbung und Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland, insbesondere Kenia und Indien.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller einschlägigen rechtlichen Normen und

der Anforderungen des RAL-Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ sowie international anerkannter Standards und Prinzipien.

1.1. Selbstverpflichtung zu fairer und ethischer Anwerbe- und Vermittlungspraxis

Unsere Grundsätze richten sich nach den sechs Leitprinzipien des RAL-Gütezeichens und beinhalten folgende Selbstverpflichtungen:

- **Schriftlichkeit** unserer Verfahren und Vereinbarungen zur Sicherstellung von Transparenz und Überprüfbarkeit,
- **Unentgeltlichkeit** des gesamten Vermittlungsprozesses für Pflegefachpersonen,
- **Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos** für Pflegefachpersonen, insbesondere durch Absicherung gegen finanzielle Belastungen und Vertragsfallen,
- **Transparenz** hinsichtlich unserer Organisationsstruktur, Leistungen und Kosten gegenüber allen Beteiligten,
- **Nachhaltigkeit und Partizipation** durch begleitende Integrationsmaßnahmen, langfristige Perspektiven und Einbindung der Pflegefachpersonen,
- **Gesamtverantwortung** entlang der gesamten Dienstleistungskette, von der Rekrutierung im Herkunftsland bis zur nachhaltigen Integration in Deutschland. Die Anforderungen an ethische Praktiken werden an Geschäftspartner weitergegeben.

1.2. Einhaltung des WHO Global Code of Practice

Wir verpflichten uns zur uneingeschränkten Einhaltung des **WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel**.

Insbesondere rekrutieren wir **nicht** in Ländern, die auf der jeweils **aktuellen WHO health workforce support and safeguards list** stehen.

Dies ist für Kenia und Indien nicht der Fall.

Weblinks:

- WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel:
<https://www.who.int/publications/i/item/wha68.32> Weltgesundheitsorganisation
- WHO Health Workforce Support and Safeguards List (2023):
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240069787>

1.3. Menschenrechtsstandards und internationale Normen

ZbiK bekennt sich zur Achtung und Umsetzung internationaler Menschenrechtsstandards, insbesondere:

- der **ILO-Kernarbeitsnormen**,
- der **ILO-Richtlinien für faire Rekrutierung** (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment), einschließlich der Definition von **Recruitment Fees and Related Costs**,
- den **United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights**,
- sowie weiteren einschlägigen **UN-Menschenrechtsabkommen**.

Weblinks:

- <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and?utm>
- <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights?utm>

1.4. Keine Kosten für Pflegefachpersonen (Employer-Pays-Prinzip)

Wir verpflichten uns, von Pflegefachpersonen **keinerlei direkte oder indirekte Kosten** zu verlangen. Dies gilt für **sämtliche Leistungen** im Rahmen der Anwerbung und Vermittlung – einschließlich Schulungen, Sprachkursen, Anerkennungsverfahren, Reise- und Visakosten.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Employer-Pays-Prinzip, egal ob durch Recruiter und/oder Arbeitgeber, müssen der Pflegefachperson alle geleisteten Zahlungen, die unter das Employer Pays Prinzip fallen, durch das rekrutierende Unternehmen erstattet werden.

Es ist die jederzeitige, auch unangekündigte Einsichtnahme in die zur Beurteilung

notwendige Geschäftsunterlagen sicherzustellen.

1.5. Bindungs- oder Rückzahlungsverpflichtungen

Wir schließen Vermittlungsverträge mit **Bindungs- oder Rückzahlungsverpflichtungen** mit Pflegefachpersonen ab.

In Verträgen mit einer Rückzahlungsklausel müssen diese den Kriterien des RAL-Gütezeichens genügen. Diese betreffen einen durch die Fachkraft selbst zu vertretenden vorzeitigem Ausstieg aus dem Programm.

Vermittlungsgebühren dürfen von den Pflegefachpersonen grundsätzlich nicht verlangt werden.

Kosten, die unmittelbar mit der Vermittlung im Zusammenhang stehen, die also

- während des Vermittlungsprozesses aufkommen,
- entstehen, um den Zugang zur Arbeitsstelle sicherzustellen und
- im Rahmen der Vermittlung entstehen, welche durch den Arbeitgebenden, die PSA bzw einen Dritten, der/die im Auftrag des Arbeitgebenden handelt, initiiert wurde

fallen ebenfalls unter das Employer Pays Prinzip.

Kosten, die im Herkunftsland entstehen, können unter bestimmten Umständen anteilig zurückgefordert werden.

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 ist ein monatliches Kündigungsrecht sowie die Möglichkeit zur Ratenzahlung einzuräumen.

In folgenden Ausstiegswfällen 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 Gütesiegel „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.

1.6. Öffentliche und adressatengerechte Kommunikation

Unsere Grundsatzerklärung wird **öffentlich zugänglich** gemacht und in einer für alle Beteiligten verständlichen Form **adressatengerecht kommuniziert** – insbesondere gegenüber Pflegefachpersonen, Partnerorganisationen, Arbeitgebern und der interessierten Öffentlichkeit.

2. Vertragsbeziehungen und -pflichten

2.1 Prüfvorbehalt

ZbiK behält sich vor, sämtliche Unterlagen und Angaben von **allen Beteiligten** (vgl. Präambel) im Rahmen allgemeiner oder anlassbezogener Prüfungen auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Übereinstimmung mit den Programmgrundsätzen zu kontrollieren. Dies dient insbesondere der Qualitätssicherung sowie der Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards, sowie der Einhaltung der Verpflichtung zu **dieser Grundsatzerklärung** und den **allgemeinen Geschäftsbedingungen**.

Bei wiederholter oder grober Verletzung der in diesen AGB sowie der Grundsatzerklärung des Programms festgelegten Pflichten, insbesondere bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen, Integritätsanforderungen oder Kooperationspflichten, ist eine fristlose Kündigung durch die ZbiK zulässig.

2.2 Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Integrationsförderung

Wir vermitteln an Arbeitgebende, welche Maßnahmen zur sozialen und betrieblichen Integration der Pflegefachkräfte bereitstellen. Hierzu zählen insbesondere:

- Unterstützung bei der sprachlichen Weiterqualifikation,
- Begleitung während der Einarbeitung, sowie
- soziale Begleitmaßnahmen (z. B. Mentoring, interkulturelle Schulungen).

Wir verlangen zwingend vor Vertragsschluss eine dokumentierte, zielgruppengerechte Ausgestaltung eines **Konzeptes zur Integrationsförderung**, beispielsweise in Form eines schriftlichen Integrations- und Sprachförderkonzepts mit verständlicher, gegebenenfalls übersetzter Darstellung.

2.3 Hinweis auf Anerkennungsverfahren

Pflegefachkräfte werden auf die gesetzlichen Anerkennungsverfahren gemäß dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sowie die spezifischen Regelungen der Bundesländer hingewiesen. ZbiK unterstützt auf Wunsch durch Beratung und Begleitung im Verfahren.

Grundsätzlich besteht Wahlfreiheit zwischen den Ausgleichsmaßnahmen für die Pflegefachkräfte.

2.4 Transparenz bei Bindungs- und Rückzahlungsklauseln

Sollten Bindungs- oder Rückzahlungsklauseln Teil des individuellen Vertrags sein, gelten diese nur unter folgenden Voraussetzungen:

- sie wurden vorab transparent kommuniziert,
- sie entsprechen den arbeitsrechtlichen Vorgaben sowie den Kriterien des RAL- Gütezeichens,
- und sie stehen im angemessenen Verhältnis zur erhaltenen Förderung.

Eine Benachteiligung oder Einschränkung der Entscheidungsfreiheit der Pflegefachkraft darf nicht erfolgen.

Bei einem nachweislichen Verstoß gegen rechtsgültig vereinbarte Bindungs- oder Rückzahlungsklauseln kann die jeweils andere Partei vom Vertrag zurücktreten bzw. diesen kündigen. Eine Rückforderung bereits gewährter Unterstützungsleistungen ist nur unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit und Rechtslage möglich.

2.5 Kündigung und Rücktritt vom Vertrag

Beide Vertragsparteien haben das Recht, den Vertrag aus wichtigem Grund gemäß § 314 BGB außerordentlich zu kündigen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn eine der Parteien gegen wesentliche Vertragspflichten oder gegen gesetzliche Vorgaben, verstößt.

Daneben kann jede Vertragspartei bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen vom Vertrag zurücktreten (§§ 346 ff. BGB). Ein Rücktritt bewirkt, dass der Vertrag rückwirkend als von Anfang an nichtig gilt. In diesem Fall sind bereits empfangene Leistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen zurückzugewähren.

Die Pflegefachkraft wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sowohl Kündigung als auch Rücktritt unter bestimmten Voraussetzungen möglich sind und rechtliche Folgen nach sich ziehen.

2.6 Beschwerdeverfahren

Teilnehmende haben das Recht, bei Problemen, Diskriminierung oder Konflikten ein strukturiertes und unabhängiges Beschwerdeverfahren in Anspruch zu nehmen. Dies gilt insbesondere bei Verstößen gegen die Prinzipien der AGB und der Grundsaterklärung sowie gegen die Bestimmungen des RAL-Gütezeichens.

- Beschwerden können direkt bei Herrn Matthias Beck erfolgen, E-Mail Adresse post@zukunft-beginnt-im-kopf.de mit dem Betreff „Beschwerde“.
- Beschwerden werden innerhalb einer Woche beantwortet, und je nach Sachlage wird schnellstmöglich Abhilfe geschaffen.
- Es gelten die Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes. Hinweisgebende Personen dürfen keine Nachteile entstehen.

2.7 Ablehnung eines Arbeitsplatzes und zusätzlicher Leistungen

Zukunft beginnt im Kopf Dienstleistungsgesellschaft mbH,
Waldeckstraße 53/2, 79400 Kandern

Teilnehmer haben das Recht, ein ihnen angebotenes Arbeitsplatzangebot ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

Ebenso können zusätzliche, nicht verpflichtende Leistungen oder Unterstützungsangebote (z. B. Freizeitkurse, Weiterbildungen) abgelehnt werden. Nachteile im Programm dürfen hieraus nicht entstehen.