



Unternehmensgrundsätze/ Selbstverpflichtung der Hackbarth's Consulting GmbH für die Anwerbung und den Einsatz internationaler Pflegekräfte und medizinischem Personal

Folgende Grundsätze zur verantwortlichen Unternehmensführung liegen unseren Handlungen zugrunde

1. Hackbarth's Consulting bekennt sich uneingeschränkt zu einer fairen, transparenten und ethisch vertretbaren Anwerbung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten. Wir verpflichten uns, die nachfolgenden Leitprinzipien der Gütegemeinschaft "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" verbindlich umzusetzen und deren Einhaltung in unserer gesamten Geschäftstätigkeit sowie entlang der gesamten Dienstleistungskette sicherzustellen. Diese Leitprinzipien sind:
 - Schriftlichkeit und Nachvollziehbarkeit aller Verträge, Vereinbarungen und Informationen
 - Kostenfreiheit für die Pflegefachperson
 - Transparente Gestaltung von Bindungs- und Rückzahlungs Klauseln
 - Straffe vertragliche Regelungen bei Programmausstieg
 - Einhaltung internationaler Menschenrechts- und Arbeitsstandards
 - Verantwortung innerhalb der gesamten Dienstleistungskette

Die Hackbarth's Consulting GmbH verpflichtet sich, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit für die Anwerbung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten nach den Grundsätzen des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ uneingeschränkt Verantwortung zu übernehmen-auch für das Handeln von Dritten, die in unserem Auftrag oder in unserem Namen tätig werden.

2. Wir, verpflichten uns zu einer ethischen, transparenten und nachhaltigen Anwerbung von Pflegefachpersonen und anderen Gesundheitspersonal. Unser Handeln orientiert sich verbindlich an den Vorgaben des **Einhaltung des WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel**: www.who.int/publications/i/item/who-global-code-of-practice-on-the-international-recruitment-of-health-personnel sowie zur Einhaltung der **WHO health workforce support and safeguards list** (Ausschluss von Vermittlungen aus Nationen, die auf der aktuell geltenden WHO health workforce support and safeguards list aufgeführt sind) www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/who-health-workforce-support-and-safeguards-list.

3. Wir verpflichten uns zur uneingeschränkten Achtung und Umsetzung der grundlegenden internationalen Normen zum Schutz der Menschenrechte und zur fairen Anwerbung von Arbeitskräften Unsere Tätigkeit richtet sich nach den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) insbesondere:

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

den ILO Leitlinien für faire Anwerbung, den UN - Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) sowie den internationalen Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen

www.ilo.org/de/resource/news/erklaerung-ueber-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit-ilo
<https://ilo.org> (media-download-faire Anwerbung)

www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_Deutsch_Dez2017.pdf

www.unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte



4. Wir verpflichten uns zum EmployerPays Prinzip. Von der Pflegefachperson sind

- weder direkt oder indirekt Vermittlungskosten
- noch Kosten für unmittelbar mit der Vermittlung zusammenhängende Leistungen zu erheben. Dies gilt für die gesamte Dienstleistungskette.

5. Wir verpflichten uns auf den Verzicht unangemessener Bindungs- und Rückzahlungsklauseln und nicht in Arbeitsverträge zu vermitteln, die Bindungs- und Rückzahlungsverpflichtungen enthalten, die sich auf die Kosten für die Vermittlung beziehen.

Die Dauer der maximalen Vertragsbindung beträgt zwei Jahre.

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. In der Rückzahlungssumme dürfen ausschließlich tatsächlich angefallene Kosten für die Teilnahme am Sprachkurs im Herkunftsland, die Sprachprüfung im Herkunftsland und die Verwaltungsgebühren für Übersetzungen, Beglaubigungen, Visa sowie Die Gleichwertigkeitsfeststellung aufgenommen werden, die bis zum Zeitpunkt des Ausstiegs im Herkunftsland angefallen sind.

Die Höhe der maximal anfallenden Rückzahlungssumme beträgt bei Abbruch des Sprachkurses maximal die Kosten des Sprachkurses, aber nur bis zu einer Höhe von 3000 €. Bei Kündigung innerhalb der ersten zwei Jahre der Beschäftigung ist eine anteilige Rückzahlungssumme zu zahlen. (z.B. Rückerstattung nach 12 Monaten Beschäftigung: 1500 €).

Die Verantwortung für die Umsetzung bzw. Kontrolle der Einhaltung der Grundsaterklärung wird von der Geschäftsführung des Unternehmens gesteuert.