

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Weiterentwicklung des Gütesiegels des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen und des Kuratoriums Deutsche Altershilfe

## Weiterentwicklung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ 2022 08.08.2022

### Zusammenfassung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bleiben bei der Auffassung, dass eine direkte gesetzgeberische Regulierung der Auslandsvermittlung aus Drittstaaten, insbesondere auch in Gesundheitsberufe, einem Gütesiegel vorzuziehen ist. Sie bekräftigen auch die in der Stellungnahme vom 7.7.2021 formulierten Einschätzungen zum Gütesiegel.

Was die Weiterentwicklung des Gütesiegels betrifft, erkennen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einige Verbesserungen der Inhalte und der Struktur der Kriterien an. Zu den inhaltlichen Verbesserungen gehören detailliertere Informationspflichten über den Berufsanerkennungsprozess, Konkretisierungen des Employer-pays-Prinzips, Regelungen zur Vorqualifizierung im Ausland und etwas strengere Anforderungen an AGB.

Allerdings gehen diese Verbesserungen auch mit einzelnen Verschlechterungen einher. Einige davon kommen dadurch zustande, dass im Zuge der Umstrukturierung der Kriterien gestrichene Passagen inhaltlich nicht komplett durch Passagen ersetzt werden, die an anderer Stelle eingefügt werden, etwa was Kooperationen angeht. An anderen Stellen werden unmittelbar Regelungen getroffen, die für Pflegekräfte nachteiliger sind als bislang. Dazu gehören beispielsweise der Wegfall der Verpflichtung auf die IRIS-Standards der IOM und die Voraussetzung, dass geleistete Eigenbeteiligungen von Pflegekräften an Dritte vom Arbeitgeber erst nach Vorlage eines Zahlungsnachweises zu ersetzen sind.

Teils unterbleiben naheliegende Verbesserungen, etwa hinsichtlich der Kostentragung beim Abbruch von Qualifizierungsmaßnahmen und der zeitlichen Eingrenzung des Beschwerdeverfahrens.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bundesvorstand

**Abteilung Arbeitsmarktpolitik**

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



## 1. Allgemeines

Die grundsätzliche Bewertung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits in ihrer Stellungnahme vom 7.7.2021 dargelegt, auf die an dieser Stelle verwiesen wird.

Weiterhin zeigen sich die dort beschriebenen massiven Missstände in der Auslandsvermittlung aus Drittstaaten, insbesondere in Pflegeberufen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erkennen zwar an, dass inzwischen eine signifikante Zahl von Anbietern das Gütesiegel beantragt und erhalten hat. Jedoch bleiben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bei der Einschätzung, dass ein Gütesiegel keine geeignete und ausreichende Regulierung darstellt. Aufgrund der Freiwilligkeit kann ein Gütesiegel keine ausreichende marktregulierende Wirkung entfalten, um den Herausforderungen eines internationalen Anwerbemarktes gerecht zu werden.

Die Hoffnung, dass eine Selbstregulierung des Marktes dergestalt wirksam werden könnte, dass gütesiegeltreue Personalvermittlungsagenturen Verstöße ihrer Wettbewerberinnen gegen die Bedingungen des Gütesiegels anzeigen und dass die nachzuweisenden Selbstverpflichtungen auch in die unternehmerische Praxis umgesetzt würden, erscheint wenig begründet. Ebenso wenig ist absehbar, dass auch Agenturen, die bislang durch unfaire Vermittlungspraktiken auffällig geworden sind, sich unter dem Wettbewerbsdruck der Agenturen mit Gütesiegel um eine Zertifizierung bemühen und in diesem Zuge ihre Arbeitsweise verändern.

Zudem fehlt weitgehend eine Kontrolle, ob die Gütesiegelkriterien in der Praxis faktisch umgesetzt werden. Die betriebliche Perspektive, insbesondere zur betrieblichen Integration und deren Erfolg, sollte dabei viel stärker in den Fokus genommen werden. Viele Kriterien beziehen sich nur auf Selbstverpflichtungen und schriftliche Dokumentationen, nicht aber darauf, ob deren Inhalt der gelebten Praxis entspricht. Somit entsteht keine vollständige Transparenz. Teils bleiben die Kriterien selbst sogar hinter einschlägigen internationalen Standards zurück. Dass nicht alle dieser Standards bereits für Deutschland verbindlich sind, ist insoweit unbeachtlich. Das Gütesiegel hat nicht nur den Zweck, die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards zu forcieren, sondern eine gute Vermittlungspraxis auszuzeichnen. Daher kann und sollte es über gesetzliche Mindeststandards und völkerrechtliche Verpflichtungen hinausgehen, sodass etwa die bislang fehlende Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 181 durch Deutschland kein Hindernis wäre, dessen Standards im Rahmen der Gütesiegelkriterien zu implementieren.

Außerdem fehlt es an Transparenz hinsichtlich der Tätigkeiten der Vermittlungsagenturen. Wichtig wären Instrumente, um deren mittelfristigen und langfristigen Erfolg im Rahmen der vollen betrieblichen Integration zu messen und zu überprüfen.



Im Ergebnis kann der Grundansatz, es bei einem Gütesiegel bewenden zu lassen, weiterhin nicht überzeugen. Es bleibt notwendig und geboten, die private Vermittlung aus Drittstaaten gesetzlich zu regulieren. Diese Einschätzung wird auch durch grundsätzliche Erwägungen gestützt: Im Lichte des Sozialstaatsprinzips und grundrechtlicher Schutzpflichten ist es angemessen, dass der Staat sich in stark asymmetrischen Markt- und Vertragsbeziehungen nicht auf indirekte Beeinflussung der Marktstrukturen beschränkt, sondern die strukturell typischerweise schwächere Partei durch direkte regulatorische Maßnahmen schützt, wie es sich etwa im Wohnraummietrecht, im Arbeitsrecht und im Verbraucherschutzrecht bewährt hat.

Allenfalls übergangsweise kann das Gütesiegel zwischenzeitlich in begrenztem Rahmen positive Wirkungen entfalten. Zu den einzelnen Kriterien hat der DGB bereits in der oben genannten Stellungnahme ausführliche Einschätzungen abgegeben. Die nachfolgende Stellungnahme im Einzelnen bezieht sich auf die für 2022 geplanten Änderungen.

## **2. Zu den Änderungen im Einzelnen**

Neben redaktionellen Änderungen und sprachlichen Änderungen – so werden gegenderte Passagen in das generische Maskulinum gesetzt – sind im Zuge der Anpassung der Gütesiegelkriterien 2022 auch einige strukturelle und inhaltliche Änderungen geplant. Zu den wichtigsten inhaltlichen Änderungen gehören eine Anforderung an Qualifizierungsvereinbarungen zur Vorqualifizierung, Anforderungen an AGB für Personalserviceagenturen und Vermittlungsbedingungen für selbstanwerbende Einrichtungen, die standardisierte Informationsgrundlage sowie die Streichung des Bezugs zu den IRIS-Standards.

### **2.1. Grundlage, Ziele und Geltungsbereich**

In diesem Abschnitt tritt auch weiterhin am stärksten der prinzipielle Konstruktionsfehler des Gütesiegels zutage: Das Gütesiegel bleibt freiwillig, sodass nicht alle Personalserviceagenturen und selbstanwerbenden Einrichtungen geprüft werden. Die unveränderte Formulierung, dass Unternehmen sich zu Selbstverpflichtungen verpflichten, entbehrt nicht einer gewissen Ironie, macht aber das Kernproblem deutlich, welches durch die Änderungen im Detail nicht behoben wird. Die Klarstellung, dass sich die Angemessenheit des wirtschaftlichen Risikos auf das Risiko für Pflegekräfte bezieht, steht in einem gewissen Widerspruch zur Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Pflegekräfte, wenngleich das wirtschaftliche Risiko über die unmittelbaren Kosten des Vermittlungsprozesses hinausreicht (etwa durch Aufgabe einer bisherigen Berufstätigkeit im Herkunftsland).



## **2.2. Gütebereich I**

### Indikator 1.4.2.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass Ausgleichsmaßnahmen in die Informationspflichten der Unternehmen bezüglich des Anerkennungsprozesses einbezogen werden. Ausgleichsmaßnahmen werden in den Anerkennungsverfahren für Pflegekräfte in 55 Prozent aller Bescheide auferlegt, jedoch sind passende Ausgleichsmaßnahmen in der Regel nicht leicht zu finden und sind je nach Bundesland unterschiedlich organisiert. Eine administrative bzw. organisatorische Unterstützung für die Kontaktvermittlung mit der zuständigen Behörde im jeweiligen Land ist dringend angeboten. Besonders hervorzuheben ist der Aspekt der Verknüpfung mit dem Arbeitsplatzangebot, der allerdings konkretisiert werden sollte. Für die einwandernden Fachkräfte muss neben einer klaren Aufenthaltsperspektive auch erkennbar sein, wie in der Zeit der Ausgleichsmaßnahme ihr Lebensunterhalt gesichert ist. Sinnvoll ist eine Unterstützung durch den künftigen Arbeitgeber. Ebenso sollten sie erfahren, ob und zu welchen Konditionen sie in dieser Zeit bereits bei ihrem künftigen Arbeitgeber arbeiten können. Wichtig ist allerdings dabei, dass sie von ihrem künftigen Arbeitgeber nicht als billige Arbeitskraft ausgenutzt werden und, sobald die Berufszulassung bestätigt wird, als Pflegefachkraft angestellt und bezahlt werden.

### Indikator 1.5.3.

Dass sich die Informationspflicht des Unternehmens auch auf Sprachkurse und ihre Qualitätskriterien erstrecken soll, ist positiv zu werten. Wie jedoch im Indikator 1.5.2. vorausgesetzt wird, erfordert die Berufsausübungserlaubnis ein bestimmtes Sprachniveau (in der Regel B1 oder B2). Für die Berufspraxis ist das Sprachniveau C1 von Vorteil. Die Informationspflicht sollte sich daher explizit auch auf Berufssprachkurse nach § 45a Aufenthaltsgesetz erstrecken. Wird der Sprachkurs berufsbegleitend absolviert, können ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 20.000 Euro Kosten anfallen. Es sollte im Gütekriterium II klargestellt werden, dass der Arbeitgeber diese Kosten zu tragen hat.

### Kriterium 1.6.

Trotz Neufassung der Informationspflichten fehlt weiterhin eine Information über Gewerkschaften und andere Beratungsstellen, einschließlich der Beratungsstellen für Mobbing, sexuelle Gewalt und Diskriminierung. Im Indikator 1.6.1. werden Beratungsstellen nur in sehr allgemeiner Form angesprochen. Daher sollte das Kriterium 1.6. um einen Indikator 1.6.2. ergänzt werden. Jenseits reiner Informationspflichten sollte außerdem die Einrichtung der



gesetzlich ohnehin vorgeschriebenen Beschwerdestelle nach § 13 AGG in die Gütekriterien aufgenommen werden. Hierzu sollte der Indikator 2.2.3. ergänzt werden.

#### Kriterium 1.7.

Dass die Weitergabe der Informationsgrundlage nun als eigenes Kriterium geregelt und konkret ausformuliert wird, ist sehr begrüßenswert. Insbesondere wird im Detail sichergestellt, dass die Informationsbroschüre des KDA unverändert an Pflegekräfte weitergegeben wird und von ihnen zur Kenntnis genommen werden kann. Zu vage bleibt hingegen der erste Satz des Indikators 1.7.1. Hier empfiehlt sich eine Klarstellung, dass mit der „Informationssammlung“ alle Kriterien des Gütebereichs I gemeint sind. Unklar bleibt auch das Verhältnis zur Informationsbroschüre des KDA. Auch wenn die Broschüre des KDA unverändert zur Verfügung gestellt wird, kann das Unternehmen eigene Informationen neben der Broschüre des KDA mit gleichartiger Hervorhebung präsentieren, sodass ihnen ein gleichberechtigter Informationswert zuerkannt werden könnte. Je nach Intention des Unternehmens und Qualität seiner Informationssammlung kann dies von Vor- oder Nachteil für Pflegekräfte sein. Jedenfalls sind bei nicht standardisierten arbeitgeber- und agenturseitige Informationen Interessenkonflikte und einseitige Informationen naheliegend.

Es könnte deshalb sinnvoll sein, abzugrenzen, welche der Informationen abschließend durch die Broschüre des KDA zur Verfügung gestellt werden und welche Informationen der Arbeitgeber in eigener Verantwortung zu erstellen und zur Verfügung zu stellen hat. Bei einzelfallunabhängigen Informationen ist eine Standardisierung vorzuziehen.

### **2.3. Gütebereich II**

#### Kriterium 2.1.

Das Kriterium 2.1. wird stark verändert. An positiven Aspekten ist dabei zu nennen, dass die Verpflichtung zu fairer und ethischer Vermittlungspraxis geschärft wird, insbesondere dass diese Praxis durch Bezug auf die Kriterien des Gütesiegels definiert und dass der im Kontext unpassende Begriff „Bekanntnis“ durch den Begriff „Selbstverpflichtung“ ersetzt wird. In der Sache ändert sich durch letztgenannte Begriffsänderung allerdings wenig. Wie oben bereits erläutert, laufen Selbstverpflichtungen ohne Kontrolle der praktischen Umsetzung ins Leere.

Ebenso ist zu begrüßen, dass das Employer-pays-Prinzip und die Nicht-Erhebung von Vermittlungskosten stärker konkretisiert werden. Weiterhin fehlt allerdings eine Definition des Employer-pays-Prinzips in den Begriffsbestimmungen, sodass weiterhin nicht vollständig klar



wird, welche Kosten übernommen werden. Nicht nachvollziehbar ist, warum sich die Selbstverpflichtung nur noch auf die „Vermittlungspraxis“ und nicht mehr auf die „Anwerbe- und Vermittlungspraxis“ erstreckt. Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, warum nach Indikator 2.1.3. künftig nur noch die Erklärung, nicht aber zugehörige Dokumente in der Sprache des Herkunftslandes zur Verfügung gestellt werden müssen.

Das ehemalige Kriterium 2.2.7. wird überwiegend in das Kriterium 2.1.1. integriert und dabei dahingehend verändert, dass Rückzahlungs- und Bindungsklauseln nicht mehr mit dem deutschen Recht, sondern mit den Anforderungen des Gütesiegels konform sein müssen. Dieselbe Änderung findet sich auch im Kriterium 2.2.1. Damit aber auch die Vorgaben des geltenden Rechts – etwa zur AGB-Kontrolle im Bürgerlichen Gesetzbuch – sowie etwaige positive Rechts- und Rechtsprechungsentwicklungen unmittelbar in die Standards des Gütesiegels einfließen können, wäre ein doppeltes Kriterium vorzuziehen, das sowohl Konformität mit den Anforderungen des Gütesiegels als auch mit dem deutschen Recht verlangt.

Die Verpflichtung auf die IRIS-Standards wird komplett aus dem Kriterium 2.1. gestrichen. Dies ist zwar einerseits insoweit nachvollziehbar, als die Integration der IRIS-Standards zur Folge hat, dass bei der Vergabe des Gütesiegels zwei parallele Standards mit ähnlichen Inhalten parallel geprüft werden müssen, nämlich die eigenen Standards des Gütesiegels und die IRIS-Standards. Die IRIS-Standards zu streichen verringert andererseits die Reichweite der Selbstverpflichtung, soweit die IRIS-Standards über die verbleibenden Kriterien hinausgehen. Zwar handelt es sich insoweit um Standards eines anderen Zertifizierungsinstruments. Jedoch sind diese nicht notwendigerweise schwieriger nachprüfbar als die eigenen Standards des Gütesiegels oder die Einhaltung internationaler Menschenrechtskonventionen und der ILO-Kernarbeitsnormen. Verglichen mit Menschenrechtskonventionen sind die IRIS-Standards sogar deutlich konkreter formuliert, ähnlich konkret wie die eigenen Vorgaben des Gütesiegels. Auch müssen die Gütesiegelkriterien nicht auf eine verbindliche Auslegung der IRIS-Standards Bezug nehmen, sondern bei der Vergabe des Gütesiegels können die IRIS-Kriterien autonom ausgelegt und geprüft werden. Dass im Ergebnis, wenn der Bezug auf die IRIS-Kriterien beibehalten wird, Unternehmen die Kriterien zweier paralleler Standards mit ähnlicher Zielrichtung beachten müssen, ist unproblematisch und sogar erstrebenswert. Pflegekräfte werden dadurch zusätzlich geschützt; dieser Schutz entfällt nun. Dass der Verweis auf die IRIS-Kriterien entfällt, ist auch deshalb abzulehnen, weil die Verankerung in den Gütesiegel-Kriterien dazu beitragen kann, die IRIS-Standards in Deutschland zu etablieren.



### Indikator 2.2.1.

Der Indikator 2.2.1. differenziert nun zwischen selbstanwerbenden Einrichtungen und der Inanspruchnahme von Personalserviceagenturen und regelt beide Fälle jeweils eigenständig, ohne dass allein dadurch inhaltliche Änderungen erfolgen. Inhaltliche Änderungen erfolgen aber an anderer Stelle. So wird der Indikator 2.2.8 „Forderung an ein Integrationsmanagementkonzept“ in den Indikator 2.2.1. integriert und um die Aspekte „Den Recruitingprozess transparent und fair gestalten“, „Sprachentwicklung fördern“ und „Familie in den Blick nehmen“ ergänzt. Diese Ergänzungen sind im Grundsatz zu begrüßen. Nachgeschärft werden die Anforderungen an AGB und deren Einhaltung. Sinnvoll ist auch, dass sich die Personalserviceagentur bei Kunden, die nicht zum Netzwerk Integration des DKF gehören, vorbehalten sollen, das betriebliche Integrationsmanagementkonzept des Kunden auf Vollständigkeit hin zu prüfen. Es fehlt jedoch eine zentrale Verpflichtung, auch die Umsetzung des Konzepts in die Praxis zu überprüfen. Daher ist fraglich, inwieweit die Maßnahme überhaupt geeignet ist, die tatsächliche Integration zu fördern. An dieser Stelle fehlt es an Transparenz und Kontrollmöglichkeiten. Außerdem fehlt im Kriterienkatalog des Integrationsmanagementkonzepts auch weiterhin ein Kriterium, das die Rolle von Interessenvertretungen (Betriebsräten und Personalräten) bei der betrieblichen Integration adressiert und ihre Beteiligung einfordert.

Nicht ergänzt wurde eine Definition der Kosten des Anwerbeprozesses im Rahmen des Employer-pays-Prinzips, sodass weiterhin unklar bleibt, welche Kosten zu übernehmen sind.

Zu Rückzahlungs- und Bindeklauseln vgl. die Stellungnahme zum Kriterium 2.1.

### Indikatoren 2.2.2. und 2.2.3.

Unklar bleibt, wie genau die Begleitung beim Anwerbe- und Vermittlungsprozess auszugestalten ist. Ebenso wird die Möglichkeit versäumt, im Zuge der Änderungen zu konkretisieren, welcher Zeitrahmen für das Beschwerdeverfahren angemessen ist.

### Indikator 2.2.6.

Dass die Qualifizierung vor Vermittlung an einen Arbeitgeber geregelt wird, ist ein sinnvoller und notwendiger Ansatz. In diesem Bereich liegt ein erhebliches Missbrauchspotenzial, weil Personalserviceagenturen wirtschaftliche Anreize haben, Interessent\*innenpools zu rekrutieren, ohne dass eine anschließende Vermittlung garantiert ist. Damit geht das wirtschaftliche Interesse einher, Kosten abzuwälzen, die nicht von einem Arbeitgeber übernommen werden,



weil kein Arbeitsverhältnis zustande kommt. Die Regelungen bleiben aber zu vage und knapp, um Missständen effektiv vorzubeugen und Qualität sicherzustellen.

Für Vorqualifizierungsmaßnahmen regelt der neu gefasste Indikator 2.2.6., dass eine Qualifizierungsvereinbarung zu schließen ist, die Regelungen enthält, „die Kostenbeteiligung und Rückzahlungsverpflichtungen für Pflegekräfte im Abbruchfall ausschließen“ – gemäß der Begriffsbestimmung „Qualifizierungsmaßnahme“ außer im Fall von ungeregeltem Abbruch. In der Begriffsdefinition sollte klargestellt werden, dass Ausbildungen wesentlich weiterreichenden Regeln unterliegen als die beispielhaft genannten Qualifizierungsmaßnahmen.

In der Sache ist eine Kostenbeteiligung im Fall des Abbruchs abzulehnen. Wann ein Abbruch „ungeregelt“ ist, wird nicht definiert und wird auch durch die ergänzte Begriffsbestimmung des Wortes „Abbruch“ nicht klarer. Dadurch wird es Personalserviceagenturen und selbstanwerbenden Einrichtungen ermöglicht, Vertragsstrafen vorzusehen und Kosten auf Pflegekräfte abzuwälzen. Praxiserfahrungen zeigen, dass gerade dieses Mittel häufig genutzt wird und die wirtschaftliche Existenz der Pflegekräfte bedrohen kann.

## **2.4. Gütebereiche III und IV**

### Kriterien 3.1. und 4.1.

Das Kriterium 3.1. wird nachgeschärft, indem die Information über den Prozess bis zur Berufszulassung nun einzelfallbezogen und nicht mehr standardisiert bereitgestellt werden muss. Ferner wird das Kriterium 3.1.2. inhaltlich dahingehend verändert, dass es nun eine übersetzte Information über das betriebliche Informationsmanagementkonzept verlangt. In ähnlicher Weise wird auch das Kriterium 4.1.2. angepasst.

### Kriterien 3.3. und 4.3.

Im Indikator 3.3.1. bleibt es zwar bei der Regelung, dass geleistete Eigenbeteiligungen von Pflegekräften an Dritte vom Arbeitgeber zu ersetzen sind. Allerdings wird nun die zusätzliche Voraussetzung eingefügt, dass dies nach Vorlage eines Zahlungsnachweises erfolgt. Sofern diese Voraussetzung so interpretiert wird, dass es sich um einen schriftlichen Zahlungsbeleg oder Kontoauszug handeln muss, kann dies Pflegekräfte vor Beweisprobleme stellen, insbesondere bei Barzahlungen. An den Nachweis der Eigenbeteiligung sollten deshalb keine unnötig hohen Anforderungen gestellt werden. Auch ohne die Konkretisierung bliebe die Pflegekraft für die Zahlung – als für sie günstige, anspruchsbegründende Tatsache – beweispflichtig, könnte den Nachweis aber auch in anderer Weise führen, beispielsweise über Zeug\*innen. Die Formulierung sollte deshalb zwingend überarbeitet werden.





Unklar bleibt, warum der Indikator 3.3.2. und der Indikator 4.3.2. weitgehend gestrichen werden, soweit es um Leistungen geht, die vom Unternehmen zu tragen sind. Möglicherweise soll die inhaltliche Parallele zu den Indikatoren 3.3.1. und 4.3.1. beseitigt werden, die ebenfalls eine Leitungsbeschreibung fordern. Die gestrichenen Indikatoren sind aber insoweit konkreter.

#### Kriterien 3.5., 4.5., 3.4. und 4.4.

Die Inhalte des Kriteriums 3.5. werden zwar gestrichen, aber in den Gütebereich II verschoben. Dasselbe gilt für die entsprechenden Inhalte des Kriteriums 4.5. für Personalserviceagenturen.

Die Inhalte des gestrichenen Kriteriums 3.4. sind hingegen nicht mehr in derselben Klarheit im Gütebereich II wiederzufinden. Überdies wurde die direkte Verpflichtung auf Menschenrechte und alle für die Bundesrepublik Deutschland verbindlichen völkerrechtlichen Verträge aus dem Indikator 2.2.3. gestrichen. Die Anforderungen an Kooperationen und Geschäftspartner sind nun nur noch rudimentär geregelt. Im Ergebnis wird dadurch die Bindung der Geschäftspartner abgeschwächt. Dies ist nicht akzeptabel. Die Inhalte des Kriteriums 3.4. sollten ohne Abstriche in den Gütebereich II transferiert oder aber im Gütebereich III beibehalten werden. Dasselbe gilt für die entsprechende Streichung des Kriteriums 4.5. für Personalserviceagenturen.

### **3. Durchführungsbestimmungen**

Die Durchführungsbestimmungen (Vorgaben für die Erteilungsstelle) werden nur geringfügig verändert. Ein guter Ansatz ist, dass Fremdprüfer\*innen die Möglichkeit erhalten, bis zu 10 Prozent der vermittelten Personen zu befragen, ob die Vermittlungsprozesse tatsächlich wie dokumentiert erfolgt sind. Klargestellt wird auch, dass Musterverträge bei Fremdüberwachung nicht mehr genügen, bei der Erstprüfung nur, wenn noch keine Vermittlung erfolgt ist. Auch dies ist positiv zu bewerten.