

Politik der Bader-Gruppe

Leitlinie - Vermittlungs- oder Anwerbegebühren

Von keinem Arbeitnehmer/in darf zu irgendeinem Zeitpunkt die Zahlung von unzulässigen Einstellungs- und/oder Vermittlungsgebühren verlangt werden. Kein Arbeitnehmer/in sollte zur Zahlung von Gebühren aufgefordert werden, sobald ein Angebot vorliegt.

1. Geltungsbereich

Die Bader Gruppe ist sich bewusst, dass eine verantwortungsvolle Beschäftigung für den Schutz der Mitarbeiter/innen und ihrer Rechte von entscheidender Bedeutung ist. Die im Folgenden dargelegten Bestimmungen gelten für alle Mitarbeiter/innen.

2. Leitfaden zu Einstellungsgebühren

2.1. Von den Arbeitnehmern dürfen keine Gebühren für die Erlangung oder Beibehaltung ihres Arbeitsplatzes verlangt werden.

a.) Arbeitnehmer/innen, einschließlich Zeitarbeitskräfte, Wanderarbeitskräfte, Studenten, Vertragsbedienstete, Direktbeschäftigte und alle anderen Arten von Arbeitnehmern, müssen die folgenden Einstellungs- und Dienstleistungsgebühren nicht zahlen: Bewerbungs-, Empfehlungs-, Rekrutierungs-, Einstellungs-, Vermittlungs- und Bearbeitungsgebühren, gleich welcher Art und in welchem Stadium, einschließlich der Betriebs-, Verwaltungs- und Gemeinkosten von Agenturen, Vermittlern oder Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Anwerbung, Auswahl, Einstellung und Vermittlung der betreffenden Arbeitnehmer/innen.

b.) Ausländische Wanderarbeitnehmer/innen zahlen nicht die folgenden anwerbungs- und dienstleistungsbezogenen Kosten:

i. Gebühren und Kosten vor der Abreise, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

1. Kompetenz- oder Fertigkeitstests
2. Zusätzliche Zertifizierungen
3. Medizinische Untersuchungen/Screening, falls gesetzlich vorgeschrieben
4. Schulung oder Orientierung vor der Abreise
5. Sonstige Voraussetzungen für den Zugang zu der Stellenausschreibung

ii. Dokumentation/Genehmigungen und damit verbundene Kosten für die Beschaffung:


1. Neuer Reisepass / neue Ausweispapiere, die für die Aufnahme einer Beschäftigung, einschließlich der Erneuerung(en), die für die Beibehaltung einer Beschäftigung.
2. Visa (einschließlich Verlängerungen)
3. Befristete Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigungen und Verlängerungen
4. Polizeiliches Führungszeugnis
5. Gebühr für die Geburtsurkunde

iii. Transport- und Unterbringungskosten (einschließlich aller Steuern und Gebühren):

1. Kosten für die Beförderung und Unterbringung vom Wohnort im Entsendungsland zum Abfahrtshafen, nachdem das Beschäftigungsangebot unterbreitet und angenommen worden ist.
2. Transport vom Herkunftsland zum Eingangshafen des Empfängerlandes
3. Transport vom Einreisehafen des Aufnahmelandes zum Unternehmen oder Unterbringung
4. Gebühren für den Grenzübertritt
5. Umzugskosten, wenn ein Umzug nach Beginn der Beschäftigung verlangt wird
6. Rücktransport in das Heimatland des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

iv. Ankunft/Onboarding, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

1. Schulung oder Orientierung für neue Mitarbeiter/innen
2. Medizinische Untersuchungen/Screening

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich 	16.02.2024

2.2 Die folgenden Kosten können von Arbeitnehmer/innen übernommen werden, wenn sie in seinem Vertrag vermerkt sind und eine Quittung oder ein Beleg über die Zahlung vorgelegt wird. Sie müssen ohne Aufschlag sein


- a. Grundlegende Ausgaben für die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, z. B. Kopien des Lebenslaufs, Fotos, Kopien von vorhandenen Dokumenten und Bescheinigungen, Kleinigkeiten;
- b. Kosten für die Erfüllung von Mindestqualifikationen für die Stelle, wie z. B. ein Abschluss oder eine Zertifizierung
- c. Kosten für die Wiederbeschaffung von Reisepässen aufgrund von Verlust oder Verschulden des Mitarbeiters/in. Bei der Ersetzung von Visa / Genehmigungen umfasst dies auch Foto(s), Bereitstellung/Fotokopie von Dokumenten usw.
- d. Unterkunft und Verpflegung
- e. Kosten für gesetzlich zulässige Abgaben können erhoben werden, müssen aber anteilig abgezogen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden den Arbeitnehmer/innen keine Restbeträge für Abgaben in Rechnung gestellt, es sei denn, es handelt sich um eine Entlassung wegen groben Fehlverhaltens.

2.3 Alle anderen anfänglichen und laufenden Kosten für die Beschäftigung sowie Gebühren für arbeitsbezogene Ausrüstung, Werkzeuge und Kleidung sind vom Arbeitgeber zu tragen. Werden von einer Agentur oder einem Vermittler weitere Kosten aufgeschlagen, die nicht durch das geltende Recht oder die Arbeitsstelle vorgeschrieben sind, so ist der Arbeitnehmer/in nicht zur Zahlung verpflichtet.

2.4 Beendigung und vorzeitiger Austritt: Wenn der Arbeitnehmer/in eine angemessene Kündigungsfrist nach geltendem Recht eingehalten hat, werden keine Gebühren erhoben

3. Ausnahmen

- Reist ein(e) Arbeitnehmer/in vorzeitig vor geplanter Abreise in sein Heimatland/Wohnort zurück, um im Zielland eine Arbeit aufzunehmen, so muss er diese Kosten selbst tragen.
- Wenn die Arbeitnehmer/in den Bewerbungsvorgang selbst in die Wege leiten, indem sie sich dem Unternehmen am Ort der Beschäftigung eigenständig vorstellen und einige der in Abschnitt 3.1.b genannten Gebühren wie Pass, Visum, Aufenthaltsbescheinigung und Beförderung bereits bezahlt haben, können Sie nicht mit einer Rückerstattung rechnen, da der Arbeitgeber sie nicht in ihrem Herkunftsland, ihrer Provinz, ihrem Bundesstaat oder ihrer Region aufgesucht hat.
- Wenn eine Gebühr nicht ausdrücklich in dieser Richtlinie aufgeführt ist oder in keine der Kategorien passt, dürfen ausländische Wanderarbeitnehmer/innen nichts zahlen, was ein einheimischer Arbeitnehmer/innen nicht auch zahlen würden.
- Die Mitarbeiter/innen dürfen nicht erwarten, dass sie für grundlegende Dinge zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, wie z. B. für Lebenslauf, Vorbereitung, Fotos, Kopien vorhandener Dokumente und Bescheinigungen sowie Nebenkosten Rückerstattungen erhalten.

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich 	16.02.2024

Anhang I

Um das Verständnis der Gebühren zu erleichtern, wird in den folgenden Tabellen angegeben, welche Gebühren der Arbeitnehmer/in NICHT zahlen MUSS und welche er selbst zu tragen hat. Die Tabellen sind nach der Situation des Arbeitnehmers und dem Stadium des Einstellungsverfahrens unterteilt.

Phase des Beschäftigungsprozesses: In der ersten Spalte sind die drei Phasen des Beschäftigungsprozesses aufgeführt: bevor ein Stellenangebot gemacht und angenommen wurde; nachdem ein Stellenangebot gemacht und angenommen wurde und sobald die Stelle angetreten wurde.

Situation Arbeitnehmer/in: Mögliche Situationen von Arbeitnehmer/innen werden in der zweiten und dritten Spalte dargestellt.

		Mitarbeitersituation	
		Die Arbeitnehmer/in stellen sich am Standort des Unternehmens vor (unabhängig davon, ob sie Staatsangehörige des Landes sind oder nicht)	Ausländische Wanderarbeitnehmer/innen oder Staatsangehörige werden vom Unternehmen bspw. über Vermittler im Ausland eingestellt
Phase des Einstellungsprozesses	Bevor ein Stellenangebot gemacht und abgenommen	<ul style="list-style-type: none"> In Abschnitt 3.1 genannte Gebühren (nicht gesetzlich vorgeschriebene Gebühren) Eignungsprüfungen, zusätzliche Zertifizierungen, Ärztliche Untersuchungen / Vorsorgeuntersuchungen 	<ul style="list-style-type: none"> In Abschnitt 3.1 genannte Gebühren (nicht gesetzlich vorgeschriebene Gebühren) Eignungsprüfungen, zusätzliche Zertifizierungen, Ärztliche Untersuchungen / Vorsorgeuntersuchungen
	Nachdem ein Stellenangebot gemacht und abgenommen	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenztests, Zertifizierungen, medizinische Untersuchungen/Screenings Schulungen vor der Abreise oder Orientierung Transport und Unterkunft, Kosten und Gebühren, wenn Arbeitnehmer/innen aufgefordert werden an einen anderen Ort umzuziehen Sonstige rechtliche Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenztests, Zertifizierungen, medizinische Untersuchungen/Screenings Schulungen vor der Abreise oder Orientierung Dokumentation (inkl. Reisepass, Visum) / Genehmigungen / Gebühren und damit verbundene Kosten, einschließlich Verlängerungen zur Aufrechterhaltung Beschäftigung Transport und Unterkunft Kosten und Gebühren, wenn Arbeitnehmer/innen aufgefordert werden an einen anderen Ort umzuziehen Sonstige rechtliche Anforderungen
	Sobald die Arbeit begonnen hat	<ul style="list-style-type: none"> Ankunft und Onboarding Sonstige rechtliche Anforderungen Laufende Verwaltungsgebühren von Agenturen Umzugskosten bei Aufforderung zum Umzug 	<ul style="list-style-type: none"> Ankunft und Onboarding Sonstige rechtliche Anforderungen Laufende Verwaltungsgebühren von Agenturen Umzugskosten bei Aufforderung zum Umzug

1. *Gebühren, die Arbeitnehmer/innen NICHT zahlen MÜSSEN, je nach Situation des Arbeitnehmers und Stadium des Einstellungsverfahrens*

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich	16.02.2024

		Mitarbeitersituation	
		Die Arbeitnehmer/innen stellen sich am Standort des Unternehmens vor (unabhängig davon, ob sie Staatsangehörige des Landes sind oder nicht)	Ausländische Wanderarbeitnehmer/innen oder Staatsangehörige werden vom Unternehmen über Vermittler im Ausland eingestellt
Phase des Einstellungsprozesses	Bevor ein Stellenangebot gemacht und abgenommen	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Dinge zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, z. B. Kopien des Lebenslaufs, Fotos, Kopien von vorhandenen Dokumenten und Zeugnissen, Kleinigkeiten • Kosten der Qualifizierung für die Stelle • Transport- und Unterkunftskosten • Erster Reisepass / Visa / Aufenthaltsgenehmigungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Dinge zur Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, z. B. Kopien des Lebenslaufs, Fotos, Kopien von vorhandenen Dokumenten und Zeugnissen, Kleinigkeiten • Kosten der Qualifizierung für die Stelle • Transport- und Unterkunftskosten
	Nachdem ein Stellenangebot gemacht und abgenommen	<ul style="list-style-type: none"> • Ersatz des Reisepasses aufgrund von Verlust / Verschulden des Mitarbeiters, einschließlich Visa, • Transport- und Unterkunftskosten, es sei denn, Mitarbeiter/innen werden gebeten, an einen anderen Ort umzuziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ersatz des Reisepasses aufgrund von Verlust / Verschulden des Mitarbeiters, einschließlich Visa,
	Sobald die Arbeit begonnen hat	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnheim / Mahlzeiten, wenn im Vertrag angegeben Vertrag 	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnheim / Mahlzeiten, wenn im Vertrag angegeben Vertrag

2. *Gebühren, die Arbeitnehmer/innen je nach Situation und dem Stadium des Einstellungsverfahrens selbst zahlen MÜSSEN. Der Arbeitgeber kann sich für die Zahlung dieser Gebühren entscheiden.*

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich <i>B. Dreilich</i>	16.02.2024