

Unternehmensgrundsätze der Eggert Kleffmann & Partner GmbH – für die Vermittlung von Gesundheitsfachkräften aus der EU und Drittstaaten –

Principes corporatifs de Eggert Kleffmann & Partner GmbH – pour le placement de personnel de santé provenant de l'UE et de pays tiers –

Uns treibt an, dass wir unseren Kunden und Bewerbern dabei helfen können, ihr Leben einfacher zu machen und dabei ihr wahres Potenzial zu heben. Trotz Prozesse und Technologie, die wir gerne zur Unterstützung nutzen wollen, wissen wir auch, dass wir es mit echten Menschen zu tun haben. Daher gestalten wir unsere Arbeit persönlich mit menschlicher Interaktion, Empathie und Intuition – we take it personally!

*Nous sommes animés par la volonté d'aider nos clients et nos candidats à simplifier leur vie et à révéler leur véritable potentiel.
Bien que nous utilisions volontiers des processus et des technologies pour les soutenir, nous savons aussi que nous avons affaire à de véritables êtres humains.
C'est pourquoi nous concevons notre travail de manière profondément personnelle, avec interaction humaine, empathie et intuition – **we take it personally !***

(Alexandra & Frank – Windhagen, janvier 2018)

Präambel / Préambule

Wir, die Eggert Kleffmann & Partner GmbH (EKP) sind ein international und interkulturell orientiertes Personalberatungsunternehmen, welches agil, flexibel und bedarfsorientiert arbeitet - zeitlich wie fachlich.

Nous, Eggert Kleffmann & Partner GmbH (EKP), sommes une société de conseil en ressources humaines à orientation internationale et interculturelle, travaillant de manière agile, flexible et adaptée aux besoins – tant sur le plan temporel que professionnel.

Wir unterstützen gezielt Kliniken, Krankenhäuser und Pflegeunternehmen im Bereich der Personalgewinnung und Integration von Pflegekräften, Hebammen und anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen – sowohl aus der EU als auch aus Drittstaaten. Um effizienter zu werden, arbeitet unser Team permanent an seiner internationalen Infrastruktur. Eine gute Beratung und Begleitung der Kandidaten ist dabei genauso wichtig wie deren Sprachentwicklung, welche eines der offensichtlichsten Qualitätskriterien für unsere Kunden darstellt. Daher sind wir einerseits auf gute Arbeitgeber für unsere Kandidaten angewiesen und erwartet andererseits von unseren Kandidaten, dass sie selbst auch Entwicklungsinitiative ergreifen.

Nous soutenons de manière ciblée les cliniques, hôpitaux et établissements de soins dans le domaine du recrutement et de l'intégration d'infirmiers, de sages-femmes et d'autres groupes professionnels du secteur de la santé – tant provenant de l'UE que de pays tiers. Afin de gagner en efficacité, notre équipe travaille en

permanence au développement de son infrastructure internationale. Un bon accompagnement et un bon conseil des candidats sont aussi importants que le développement de leurs compétences linguistiques, qui constitue pour nos clients l'un des critères de qualité les plus visibles. Ainsi, nous dépendons, d'une part, de bons employeurs pour nos candidats et, d'autre part, nous attendons des candidats qu'ils prennent eux-mêmes des initiatives de développement..

Für uns ist der Prozess der Vermittlung i.d.R. dann erledigt, wenn der Kandidat als Mitarbeiter bzw. die Kandidatin als Mitarbeiterin unseres Kunden die Berufserlaubnis als Fachkraft erhalten hat.

Pour nous, le processus de placement est généralement considéré comme achevé lorsque le candidat ou la candidate a obtenu l'autorisation professionnelle lui permettant d'exercer en tant que personnel qualifié chez notre client.

Als Personal-Service-Agentur konzentrieren wir uns auf die Anwerbung, Entwicklung und Vermittlung von Gesundheitsfachkräften aus Staaten innerhalb und außerhalb der EU („Drittstaaten“) für das deutsche Gesundheitswesen. Im Zuge der Anwerbung aus den Herkunftsländern setzen wir uns mit potenziellen menschenrechtlichen Risiken entlang der Dienstleistungskette auseinander. Einen ersten Ansatz zur systematischen Auseinandersetzung ist für uns dabei ein CSR-Risikochek (s.a. [CSR Risiko-Check](#)).

En tant qu'agence de services en recrutement du personnel, nous nous concentrons sur le recrutement, le développement et le placement de personnel de santé provenant de pays au sein ou hors de l'UE (« pays tiers ») pour le système de santé allemand.

Dans le cadre du recrutement dans les pays d'origine, nous analysons les risques potentiels pour les droits humains tout au long de la chaîne de services. Notre première approche systématique pour cela est un contrôle de risque RSE.

Unsere Kunden beraten wir hinsichtlich ihrer Wettbewerbsposition in internationalen Arbeitsmärkten, leisten Unterstützung beim Aufbau von Integrationskonzepten und übernehmen organisatorische Aufgaben von der Anwerbung bis zur Berufserlaubnis. In simultaner Interessenwahrnehmung können sich bewerbende Gesundheitsfachkräfte eine Klarheit, Transparenz und Fairness vom Erstkontakt bis zum Erhalt der Berufsurkunde und darüber hinaus von uns erwarten. Unsere hier dargelegten Unternehmensgrundsätze beschreiben unsere Selbstverpflichtung als privater, nicht staatlicher Personaldienstleister im Umfeld der internationalen Vermittlung von Gesundheitsfachkräften. Diese Maßstäbe legen wir ebenfalls bei der Auswahl und Zusammenarbeit unserer Partner im In- und Ausland an.

Nous conseillons nos clients en ce qui concerne leur position concurrentielle sur les marchés internationaux du travail, les soutenons dans la mise en place de concepts d'intégration et assumons des tâches organisationnelles depuis le recrutement jusqu'à l'obtention de l'autorisation d'exercer le métier.

Dans cette logique de représentation simultanée des intérêts, les professionnel(le)s de santé qui postulent auront de notre part clarté, transparence et équité, du premier contact à la remise du diplôme professionnel – et au-delà.

Les principes corporatifs énoncés ici décrivent notre engagement en tant que prestataire privé, non étatique, de services de personnel dans le domaine du placement international de personnels de santé. Ces mêmes critères guident également notre sélection et notre collaboration avec nos partenaires en Allemagne et à l'étranger.

§1 Selbstverpflichtung zu den Leitprinzipien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland

Engagement envers les principes directeurs du label “Faire Anwerbung Pflege Deutschland”

Wir verpflichten uns zu einer fairen, transparenten und verantwortungsvollen Anwerbung von Gesundheitsfachpersonen nach den Standards des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Unsere Arbeit basiert auf folgenden Grundsätzen:

Nous nous engageons à un recrutement équitable, transparent et responsable de personnel de santé conformément aux standards du label « Faire Anwerbung Pflege Deutschland ».

Notre travail repose sur les principes suivants:

1. **Schriftlichkeit für die Überprüfbarkeit:** Alle Vereinbarungen, Informationen und Prozessschritte werden schriftlich dokumentiert, um jederzeit nachvollziehbar und überprüfbar zu sein.

Traçabilité par écrit : Toutes les conventions, informations et étapes du processus sont documentées par écrit afin d’être vérifiables à tout moment.

2. **Unentgeltlichkeit des Vermittlungsprozesses für Gesundheitsfachpersonen:** Für Gesundheitsfachpersonen entstehen im gesamten Vermittlungs- und Anerkennungsprozess keinerlei Kosten. Es gilt das Employer-Pays-Prinzip

Gratuité du processus de placement de personnel de santé : Aucuns frais ne sont imputés aux professionnel(le)s durant l’ensemble du processus de placement et de reconnaissance. Le principe Employer-Pays s’applique.

3. **Begrenzung des wirtschaftlichen Risikos für Gesundheitsfachpersonen:** Wir gestalten alle Abläufe so, dass finanzielle Risiken für Gesundheitsfachpersonen minimiert und keine unzumutbaren Verpflichtungen entstehen.

Limitation des risques financiers : Tous les processus sont conçus de manière à minimiser les risques financiers et à éviter toute obligation déraisonnable.

4. **Transparenz zu Strukturen, Leistungen und Kosten:** Alle beteiligten Akteure erhalten klare, vollständige und verständliche Informationen über Abläufe, Zuständigkeiten, Leistungen und Kosten.

Transparence des structures, prestations et coûts: Tous les acteurs impliqués reçoivent des informations claires, complètes et compréhensibles.

5. **Nachhaltigkeit und Partizipation:** Wir fördern langfristige Beschäftigungsperspektiven, unterstützen Integration und beziehen die Gesundheitsfachpersonen aktiv in Entscheidungsprozesse ein.

Durabilité et participation : Nous favorisons des perspectives d’emploi à long terme, soutenons l’intégration et impliquons les professionnel(le)s dans les processus décisionnels.

6. **Gesamtverantwortung für die vollständige Dienstleistungskette:** Wir übernehmen Verantwortung für alle Schritte der Vermittlung und stellen sicher, dass Schritt in der Dienstleistungskette fair, rechtskonform und qualitätsgesichert durchgeführt wird.

Responsabilité pour l'ensemble de la chaîne de services : Nous assumons la responsabilité de toutes les étapes du placement et veillons à ce que chaque étape soit équitable, conforme au droit et réalisée avec assurance qualité.

§2 Bekenntnis zu fairer und ethisch vertretbarer Vermittlungspraxis

Engagement en faveur d'une pratique de placement équitable et éthique

Als Personal-Service-Agentur bekennen wir uns, den rechtlichen Rahmen, insbesondere die Anforderungen des deutschen Arbeits-, Aufenthalts- und Sozialrechts zu beachten. Bei den Vereinbarungen mit unseren Auftraggebern werden wir darauf achten, dass diese nur solche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit Gesundheitsfachpersonen schließen, die den Anforderungen des deutschen Arbeitsrechts entsprechen.

En tant qu'agence de services en personnel, nous nous engageons à respecter le cadre juridique, en particulier les exigences du droit du travail, du droit du séjour et du droit social allemand.

Dans les accords conclus avec nos clients, nous veillons à ce que ceux-ci concluent exclusivement des contrats de travail conformes au droit du travail allemand.

Zudem werden wir auch im Sinne der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen unsere Kunden bezüglich guter Arbeitsbedingungen für die Gesundheitsfachkräfte sowie eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur beraten. Diskriminierungsfrei bedeutet für uns, dass die Gesundheitsfachkräfte in Deutschland ein selbstbestimmtes und freiheitsgeprägtes Leben beginnen können, ihren Glauben frei ausüben können und Vereinigungsfreiheit sowie der Verwirklichung ihres Persönlichkeitsrechts erfahren dürfen.

Nous conseillons également nos clients sur des conditions de travail favorables et une culture d'entreprise non discriminatoire. Pour nous, « non discriminatoire » signifie que les professionnel(le)s en secteur de santé doivent pouvoir commencer une vie autodéterminée et empreinte de liberté en Allemagne, exercer librement leur religion, bénéficier de la liberté d'association et voir leurs droits de la personnalité respectés.

Wir bekennen uns weiterhin dazu, keine Vermittlung aus Drittstaaten vorzunehmen, in denen ein Mangel an Arbeitskräften im Bereich des Gesundheitswesens und der medizinischen Versorgung besteht, so dass eine Vermittlung an deutsche Arbeitgeber diesen Mangel verstärken würde. Wir erkennen an, dass durch eine Anwerbung und Vermittlung aus solchen Ländern einen „Brain-Drain“ darstellt und damit unethisch ist ([s.a. Link \(1\)](#))

Nous nous engageons également à ne pas effectuer de placement depuis des pays dont le système de santé souffre d'une pénurie de personnel, ce qui aggraverait cette pénurie. Nous reconnaissons qu'un tel recrutement constituerait un « brain drain » et serait donc contraire à l'éthique. (see link (1)).

Dennoch erhält jede Person, die sich an uns wendet, unter Beachtung der hier niedergeschriebenen Selbstverpflichtung Rat, Unterstützung und Hilfestellung.

Toute personne qui s'adresse à nous reçoit néanmoins conseil, soutien et accompagnement dans le respect de ces engagements.

§ 3 Bekenntnis zum Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften („WHO-Kodex“)

Engagement envers le Code de conduite de l'OMS pour le recrutement international du personnel de santé

Wir begreifen uns als Akteur im Sinne von Nr. 2.1 des WHO-Kodex, in dessen Verantwortlichkeit die Umsetzung des WHO-Kodex liegt und bekennen uns zu den Kodex-Inhalten ([s.a. Link \(2\)](#)).

Nous nous considérons comme un acteur au sens du point 2.1 du Code de l'OMS, responsable de sa mise en œuvre, et nous nous engageons à respecter son contenu (see link (2)).

Insbesondere betrifft dies / *Cet engagement inclut notamment:*

- die Vermittlung und Anwerbung von Gesundheitsfachpersonen im Einklang mit den Grundsätzen der Transparenz, Fairness und Förderung der Nachhaltigkeit der Gesundheitssysteme in den Entwicklungsländern (Nr. 3.5 des WHO-Codes);
 - den transparenten Umgang gegenüber den Gesundheitsfachkräften hinsichtlich der vertraglichen Verpflichtungen der Fachkräfte aus ggf. bestehenden Arbeitsverträgen in ihrem Herkunftsland (Nr. 4.2 des WHO-Codes);
 - die Berücksichtigung der Grundsätze und Verantwortlichkeiten des Kodex bei allen vermittelten Arbeitsverhältnissen unabhängig von der Laufzeit des jeweiligen Arbeitsverhältnisses (Nr. 4.7 des WHO-Kodex).
-
- *Le recrutement conforme aux principes de transparence, d'équité et de promotion de la durabilité des systèmes de santé des pays en développement ;*
 - *La transparence envers les professionnel(le)s de santé concernant leurs éventuelles obligations contractuelles dans leur pays d'origine ;*
 - *La prise en compte des principes et responsabilités du Code pour tous les contrats de travail, indépendamment de leur durée.*

§ 4 Bekenntnis zum Employer-Pays-Grundsatz und Einschränkung von Rückzahlungsklauseln und den Werten des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“

Engagement envers le principe Employer-Pays et limitation des clauses de remboursement

Bekenntnis zur Kostenfreiheit für Vermittlung / Engagement pour la gratuité du placement de personell

Wir bekennen uns zur Kostenfreiheit der Vermittlungsleistungen für die angeworbene Gesundheitsfachkraft. Wir stellen durch unsere vertraglichen Vereinbarungen mit unseren Auftraggebern sicher, dass ausschließlich diese die Vergütung unserer Leistungen übernimmt.

ous nous engageons à la gratuité des prestations de placement pour le personnel de santé recruté(e)s. Nous garantissons par nos accords contractuels avec nos clients que seuls ces derniers assument la rémunération de nos prestations..

Employer-Pays-Grundsatz und Einschränkung der Verwendung von sog. Bindungsklauseln

Principe Employer-Pays et limitation des clauses d'engagement ou de remboursement

Wir werden durch die vertraglichen Vereinbarungen mit unseren Auftraggebern sicherstellen, dass eine Umsetzung des sog. „Employer-Pays-Grundsatzes“ erfolgt.

We ensure through our agreements with clients that the Employer-Pays Principle is implemented.

Der Grundsatz betrifft Gebühren, Abgaben, Kosten, Veranlagungen oder sonstigen finanziellen Verpflichtungen (zusammen: „Kosten“) im Zusammenhang mit dem Vermittlungsprozess, unabhängig von der Art und Weise, dem Zeitpunkt ihrer Fälligkeit, die gegenüber der Gesundheitsfachkraft erhoben werden. Grundsätzlich werden insbesondere für folgende Leistungen keine Kosten erhoben:

Nous veillons, via les accords conclus avec nos clients, à la mise en œuvre du principe « Employer-Pays ». Ce principe couvre tous les frais, taxes, coûts ou obligations financières liés au processus de placement, indépendamment de leur nature, échéance ou mode d'imputation, et qui pourraient être exigés des professionnel(le)s de santé. Aucun coût n'est imputé notamment pour :

- die Organisation von Vorstellungsgesprächen;
 - die Beantragung von aufenthalts- und/oder arbeitsrechtlichen Erlaubnissen (einschließlich von Visa) sowie die Beantragung von (Aus-)Reiseerlaubnissen;
 - Kosten des Dokumentenmanagements, einschließlich notarieller Beglaubigungen und Übersetzungen
 - Einholung von medizinischen Gutachten sowie für Hintergrund-, Referenz- und Sicherheitsüberprüfungen;
 - den Transport und den Aufenthalt anlässlich für die Reise aus dem Drittstaat nach Deutschland, einschließlich des Transportweges und der Unterbringung bis zum Bezug einer Unterkunft in Deutschland;
 - die Prüfung von sprachlichen und inhaltlichen Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten vor oder nach der Ankunft, Schulung oder Orientierung.
-
- *L'organisation des entretiens d'embauche ;*
 - *Les demandes d'autorisations de séjour et/ou de travail (y compris visas) et les autorisations de voyage*
 - *La gestion documentaire, y compris traductions et légalisation notariale ;*
 - *Les examens médicaux ainsi que les vérifications d'antécédents, de références ou de sécurité ;*
 - *Le transport et l'hébergement depuis le pays tiers jusqu'en Allemagne, y compris le trajet et la prise en charge jusqu'à l'installation sur place ;*
 - *L'évaluation des compétences linguistiques et professionnelles avant ou après l'arrivée, ainsi que les formations ou programmes d'orientation*

Mit unseren jeweiligen Auftraggebern werden wir vereinbaren, dass Bindungsklauseln oder Rückzahlungsvereinbarungen – wenn überhaupt - für den Fall der Beendigung der Tätigkeit einer Gesundheitsfachkraft beim Arbeitgeber zur Erstattung von Kosten für die Migration der Fachkraft nach Deutschland und von Kosten ihrer Aus- und Weiterbildung in Deutschland nur in einem Umfang getroffen werden sollen, der nach den Grundsätzen des deutschen Arbeitsrechts zulässig ist.

Nous conviendrons avec chacun de nos donneurs d'ordre que les clauses d'engagement ou les accords de remboursement – si tant est qu'ils soient utilisés – ne pourront être appliqués, en cas de cessation de l'activité d'un professionnel de santé auprès de l'employeur, pour le remboursement des frais liés à la migration du

professionnel vers l'Allemagne ou des coûts de sa formation ou de son perfectionnement en Allemagne, que dans une mesure conforme aux principes du droit du travail allemand.

Entsprechendes gilt für unsere vertraglichen Beziehungen zu Kooperationspartnern im Ausland, z.B. Sprachschulen, mit denen die jeweilige Gesundheitsfachkraft die Durchführung einer Sprachausbildung vereinbart. Ist in dem Vertrag zwischen der Fachkraft und dem Partner eine Rückzahlungsvereinbarung vorgesehen, werden wir die Sprachschule dazu verpflichten, dass eine solche Klausel nach den Grundsätzen des lokalen Rechts zulässig ist. Gleiches gilt, wenn zwischen der Fachkraft und der Sprachschule keine unmittelbare vertragliche Vereinbarung getroffen worden ist, sondern ein Drittunternehmen für die Organisation und Durchführung der sprachlichen Schulung verantwortlich ist.

Il en va de même pour nos relations contractuelles avec des partenaires de coopération à l'étranger, par exemple des écoles de langues, avec lesquelles le ou la professionnel(le) de santé concerné(e) a conclu un accord pour suivre une formation linguistique.

Si le contrat entre le ou la professionnel(le) et le partenaire prévoit une clause de remboursement, nous obligerons l'école de langues à veiller à ce qu'une telle clause soit conforme aux principes du droit local.

Il en va de même lorsque aucun accord contractuel direct n'a été conclu entre le ou la professionnel(le) et l'école de langues, mais qu'une entreprise tierce est responsable de l'organisation et de la mise en œuvre de la formation linguistique.

Wir werden geeignete Prüfungsprozesse etablieren und entsprechende Vertragsklauseln in Verträge mit Kooperationspartnern in Drittstaaten aufnehmen, die dies sicherstellen sollen.

Nous mettrons en place des procédures de vérification appropriées et intégrerons des clauses contractuelles correspondantes dans les contrats conclus avec des partenaires de coopération situés dans des pays tiers, afin de garantir la mise en œuvre de ces principes.

§5 Rechte und Rechtspositionen der zu vermittelnden Gesundheitsfachpersonen *Droits et position juridique du personnel de santé à placer*

Hiermit weisen wir auf den besonderen Schutz der Rechte und Rechtspositionen der zu vermittelnden Gesundheitsfachkräfte hin.

Par la présente, nous soulignons la protection particulière des droits et de la position juridique des professionnel(le)s de santé à placer.

Dazu zählen internationale Menschenrechtskonventionen wie der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie der internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte jeweils vom 16. Dezember 1966 ([s.a. Link \(3\)](#))

Cela inclut notamment les conventions internationales relatives aux droits de l'homme, telles que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, tous deux datés du 16 décembre 1966 (voir également lien (3))

Auch die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Juni 1998 ([s.a. Link \(4\)](#)) sowie die Allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung, die die ILO definiert hat, sind bedeutsam ([s.a. Link \(5\)](#)). Weiterhin verweisen wir auf die sog. Fair Recruitment Initiative (FRI) der ILO ([s.a. Link \(6\)](#)).

Sont également importantes la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) de juin 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail (voir lien (4)), ainsi que les Principes généraux et les lignes directrices opérationnelles pour un recrutement équitable définis par l'OIT (voir lien (5)). Nous faisons en outre référence à la "Fair Recruitment Initiative" (FRI) de l'OIT (voir lien (6))

Ebenfalls verweisen wir auf die United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) (s.a. [Link \(7\)](#) und [Link \(8\)](#))

Nous faisons également référence aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) (voir lien (7) et lien (8)).

Schließlich existieren mit den sog. International Recruitment Integrity System (IRIS) – Standards der Internationalen Organisation für Migration (IOM) praktische Vorschläge ([s.a. Link \(9\)](#)) dazu, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Zielsetzungen die internationale Fachkräftegewinnung erfolgen sollte.

Enfin, les standards du "International Recruitment Integrity System (IRIS)" de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) proposent des recommandations pratiques (voir lien (9)) concernant les conditions et les objectifs selon lesquels le recrutement international de professionnel(le)s qualifié(e)s devrait être mené.

§6 Aktualität der Unternehmensgrundsätze

Actualisation des principes corporatifs

Wir werden diese Unternehmensgrundsätze als gesteuertes Dokument turnusmäßig hinsichtlich Aktualität der Rechtsgrundlage, den eigenen Prozessen und Standards sowie den Kriterien des Gütesiegels prüfen und anpassen.

Nous réviserons régulièrement ces principes corporatifs, en tant que document contrôlé, afin d'en vérifier l'actualité au regard de la base juridique, de nos propres processus et standards ainsi que des critères du label de qualité, et nous les adapterons le cas échéant.

§ 7 Sprachfassungen

Versions linguistiques

Dieses Dokument stellt Eggert Kleffmann & Partner zum Zwecke des besseren Verständnisses in den Sprachen Englisch, Farsi, Französisch, Serbokroatisch, Albanisch und Arabisch zur Verfügung.

Ce document est mis à disposition par Eggert Kleffmann & Partner, afin d'en faciliter la compréhension, en langues anglaise, farsi, française, serbo-croate, albanaise et arabe.

Referenzen und Links zu Verordnungen, Gesetzen und Richtlinien

Références et liens vers des règlements, lois et directives

- (1) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-40-2021-INIT/DE/pdf>
- (2) [Globaler Verhaltenskodex der WHO für die internationale Einstellung von Gesundheitspersonal](#)
- (3) <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- (4) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

- (5) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf
- (6) https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_817166/lang-en/index.htm.
- (7) <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- (8) <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- (9) <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>