

Grundsatzerklärung

CWL Personal GmbH
Zugspitzstraße 18
D-83026 Rosenheim

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten der CWL-Personal GmbH. Gleichzeitig fordert die CWL-Personal GmbH auch von seinen Kooperationspartnern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Ziel

Unser Ziel als Organisation ist es, während Ihres Rekrutierungs- und Vermittlungsprozesses die Erfüllung von Verpflichtungen und Regeln im Gesamtprozess sicherzustellen, die auf den folgenden Prinzipien basieren:

- ein Bekenntnis zu fairer und ethisch vertretbarer Anwerbe- und Vermittlungspraxis
- die Verpflichtung den Unternehmensrichtlinien zu folgen
- uns am [Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften auszurichten](#)
- [das „Employer pays“-Prinzip anzuwenden](#)
- folgende Vereinbarungen einzuhalten:
 - internationale [Menschenrechtskonventionen](#),
 - den [ILO Kernarbeitsnormen](#), insbesondere die Allgemeinen Prinzipien und operativen Leitlinien für eine faire Anwerbung der ILO, insbesondere den [General principles and operational guidelines for fair recruitment](#) der ILO zu folgen
 - [IRIS standards of the International Organization of Migration \(IOM\)](#).

Das Unternehmen kommuniziert seine Vorgaben an die Geschäftspartner und Kunden und prüft deren Erhalt und Zustimmung.

Erstellt am	02.04.2024	Freigabe am		Version	Seite
Erstellt von	TP	Freigabe von	TP	2	Seite 1 von 5

Vorbehaltlos fordern und fördern:

- eine ethisch vertretbare Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland
- Transparenz im Personalgewinnungsprozess durch und für alle Beteiligten

Vorbehaltlos respektieren:

- Menschenrechte
- Arbeits- und Sozialstandards

Vorbehaltlos schützen:

- Vertrauliche Unternehmensinformationen
- Personenbezogene Daten
- Unternehmenseigentum

Kommunikation

Die Unternehmensleitung sowie alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die damit verbundenen Anforderungen an alle seine Mitarbeiter und Kooperationspartnern zu kommunizieren.

Besonders schutzbedürftige Gruppen genießen besondere Aufmerksamkeit.

Das Unternehmen sorgt dafür, dass in den von ihm vermittelten Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Unterstützung im Anerkennungsverfahren, Unterstützung im Relocation-Prozess und gegebenenfalls Sonderfälle schriftlich reguliert sind.

Begleitung

Das Unternehmen begleitet die internationale Pflegekraft und gegebenenfalls den Kunden während des gesamten Anwerbungs- und Vermittlungsprozesses, ist ständiger Ansprechpartner und bietet darüber hinaus nach Absprache mit den Parteien Lösungsmöglichkeiten für Konfliktsituationen.

Rückzahlungsklausel

Die Arbeitsverträge der vermittelten / angebotenen Arbeitsplätze dürfen in keinem Fall Regelungen zu Bindungs- und Rückzahlungsklauseln für internationale Pflegekräfte vorsehen, die dem aktuellen Stand der Rechtslage / Rechtsprechung entgegenstehen.

Erstellt am	02.04.2024	Freigabe am		Version	Seite
Erstellt von	TP	Freigabe von	TP	2	Seite 2 von 5

Recht und Gesetz

Die CWL-Personal GmbH hält die geltenden Rechte und Gesetze ein, in den Bereichen es tätig ist und fordert dies auch von seinen Kooperationspartnern.

Transparenz und Partnerdialog

Die CWL-Personal GmbH erkennt das Recht der Kooperationspartner auf wichtige Dienstleistungsinformationen an. Nach Möglichkeit wird es die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

Integrität und Antikorruption

Die CWL-Personal GmbH orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie. Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention (aus dem Jahr 2005) ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integres Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Es werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind.

Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen bzw. Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellen die Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereit, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Umwelt

Das Unternehmen setzt umweltfreundliche Praktiken ein, die es kontinuierlich verbessert. Es erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Erstellt am	02.04.2024	Freigabe am		Version	Seite
Erstellt von	TP	Freigabe von	TP	2	Seite 3 von 5

Social Media Guidelines

1. Verantwortung

Sie sind für das, was Sie in sozialen Netzwerken tun und veröffentlichen, selbst verantwortlich. Bitte gehen Sie bewusst mit dieser Verantwortung um, in Ihrem eigenen Interesse und im Interesse Ihres Arbeitgebers.

2. Persönlichkeit

Wenn Sie sich ohne einen dienstlichen Auftrag in sozialen Medien zu einem Thema äußern, machen Sie bitte deutlich, dass Sie hier Ihre persönliche Meinung vertreten und nicht für das Unternehmen sprechen. Verwenden Sie daher immer die Formulierung "ich" statt "wir".

3. Transparenz

Es ist Ihr persönlicher Beitrag, der in den sozialen Medien zählt. Daher bekennen Sie sich auch bitte immer mit ihrem Klarnamen dazu. Spitznamen, so genannten Nicknames, begegnet man zwar immer wieder, für den Leser und auch Sie selbst ist es aber hilfreicher und angenehmer, über die Identität des Verfassers Klarheit zu haben.

4. Mehrwert

Auch in Social Media wird (wie in manch anderem Medium) viel redundantes und nutzloses Wissen produziert und reproduziert. Fragen Sie sich also am besten vor jedem eigenen Beitrag, ob er dem Leser wirklich einen Mehrwert bietet. Falls nicht, seien Sie bitte so höflich und verschonen Sie ihn damit. Wenn Sie sich im Rahmen Ihrer Fachkompetenz in den Social Media zu einem Thema äußern wollen und unsicher sind, stimmen Sie sich am besten im Vorfeld mit Ihrem Vorgesetzten ab.

5. Rechtliche Rahmenbedingungen

Machen Sie sich bewusst, dass Sie mit der Nutzung von sozialen Netzwerken keinen rechtsfreien Raum betreten - Sie unterliegen hier ebenso den Gesetzen und Verträgen, zu denen Sie sich bekannt haben, wie wenn Sie an ihrem Schreibtisch sitzen, im Zug oder in der Kneipe. Davor schützt Sie auch kein Nickname. Auch haben viele Netzwerke eigene Nutzungsbedingungen; mit deren Anerkennung bei der Registrierung werden diese verbindlich.

Wichtige Regeln, die auch verbindlich gelten, während Sie sich in den sozialen Netzwerken bewegen, finden sich in Ihrem Arbeitsvertrag.

Erstellt am	02.04.2024	Freigabe am		Version	Seite
Erstellt von	TP	Freigabe von	TP	2	Seite 4 von 5

6. Urheberrecht

Ein wichtiger Punkt des Verhaltenskodex betrifft das Urheberrecht: Social Media verleiten nicht selten dazu, Inhalte von anderen einfach zu kopieren. Das ist nach dem Urheberrecht nicht erlaubt. Kopieren Sie also in ihren Beiträgen kein Material von anderen und geben Sie es nicht als ihr eigenes aus. Wenn Sie auf fremde Inhalte verweisen, nutzen Sie Links. Vermeiden Sie auch lange Zitate. Laden Sie nur Bilder oder Videos ins Internet hoch, wenn Sie die nötigen Rechte besitzen, weil sie zum Beispiel über die Zustimmung der Fotografen oder des Filmemachers und auch der abgebildeten Personen verfügen.

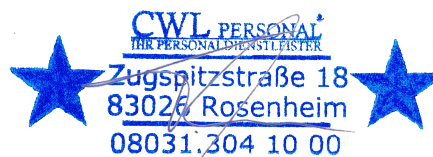
7. Privatsphäre und Sicherheit

Eine der größten Sorgen der Menschen beim Umgang mit dem Internet im Allgemeinen und den sozialen Medien im Besonderen ist, dass aufgrund von Pannen, krimineller Energie oder schlicht Unwissen persönliche und vertrauliche Daten offen für jedermann sichtbar werden. Ein weiteres Problem können Viren und Hacker sein. Diese Risiken sind jedoch überschaubar, wenn man gewisse Grundsätze beherzigt und etwa die Einstellungen für die Privatsphäre der gängigen Online-Plattformen kennt. Aus diesem Grund haben wir für Sie die wichtigsten Einstellungen der beliebtesten Plattformen erklärt.

8. Besonnenheit

Denken Sie immer daran, dass Ihre Beiträge öffentlich sind - und das unter Umständen sehr lange bleiben. Bewahren Sie also auch in hitzigen Debatten einen kühlen Kopf und lassen Sie sich zu nichts hinreißen. Unterdrücken Sie im Zweifelsfall den Impuls, sich zu äußern, auch wenn Sie sich im Recht sehen. Argumentieren Sie also immer sachlich, beleidigen Sie niemanden, seien Sie respektvoll im Umgang mit Ihren Dialogpartnern.

02.04.2024 Rosenheim



CWL PERSONAL
 IHR PERSONALDIENSTLEISTER
 Zugspitzstraße 18
 83026 Rosenheim
 08031 304 10 00

Datum/Ort

Unterschrift

CWL-Personal GmbH

Erstellt am	02.04.2024	Freigabe am		Version	Seite
Erstellt von	TP	Freigabe von	TP	2	Seite 5 von 5