

# SCHUTZ KONZEPT

gegen wirtschaftliche und sexuelle  
Ausbeutung im Betrieb



## EINLEITUNG

Der Schutz von Mitarbeitenden vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung erachten wir in der Job-Vermittlung Zürich als wesentliche Voraussetzung für ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld. Dieser Leitfaden definiert das Vorgehen, präventive Massnahmen zu ergreifen und ein sicheres, gerechtes Arbeitsklima zu fördern, in dem wirtschaftliche und sexuelle Ausbeutung keinen Platz haben.

## ZIELSETZUNG

### Sensibilisierung:

Mitarbeitende und Vorgesetzte werden über die Risiken und Folgen wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung informiert. Wir legen dazu jedem neu abgeschlossenen Arbeitsvertrag ein entsprechendes Informationsschreiben bei. Auftraggebende erhalten diese Information als Beilage zu ihrem Vertrag. Die Thematik wird zudem proaktiv und regelmässig in unserer Geschäftsstelle besprochen.

### Prävention:

Wir holen regelmässig Feedback von unseren Mitarbeitenden ein und befragen sie zur Qualität unserer Vereinsethik. Wir verfolgen und verbessern die kritisierten Punkte.

### Rechtskonformität:

Wir stellen sicher, dass alle betrieblichen Massnahmen im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben stehen.

## DEFINITIONEN

### Wirtschaftliche Ausbeutung:

Unter wirtschaftlicher Ausbeutung verstehen wir unfaire oder illegale Praktiken, die unsere Mitarbeitenden wirtschaftlich benachteiligen, wie z.B. unfaire Löhne, übermässige Arbeitszeiten ohne Ausgleich oder die Zwangsverpflichtung zu zusätzlichen Arbeiten.

### Sexuelle Ausbeutung:

Unter sexueller Ausbeutung verstehen wir jede Form von sexueller Belästigung, Missbrauch oder Nötigung, die auf die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung einer Person abzielt, einschliesslich der Erpressung oder des Missbrauchs von Machtpositionen.

## PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

### 1. Information:

Der Verein verwendet ein entsprechendes Informationsschreiben, welches wir den Mitarbeitenden abgeben und welches klar über Rechte und Schutzmassnahmen aufklärt.

### 2. Klare Vereinsrichtlinien

Wir halten uns an den Verhaltenskodex unseres Vereins, der wirtschaftliche und sexuelle Ausbeutung strikt verbietet.

Vertragsklauseln: in unserem Rahmenarbeitsvertrag sind eine Antiausbeutungsklausel, eine Antidiskriminierungsklausel sowie eine Antirassismusklausel integriert. Um für alle beteiligten Seiten (Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Auftraggebende) rechtverbindliche Grundlagen zu schaffen, fertigt die Job-Vermittlung Zürich für jedes einzelne Auftragsverhältnis je einen Einsatz- sowie einen Verleihvertrag aus. In diesen Verträgen sind die vertragsrelevanten Details verschriftlicht. Mit den jeweiligen Unterschriften anerkennen die Parteien die Gültigkeit der Verträge. Die formale Richtigkeit der Verträge ist vom Amt für Wirtschaft und Arbeit bestätigt.

Transparente Vergütungssysteme: Wir garantieren die Sicherstellung einer fairen und transparenten Entlohnung sowie gerechter Arbeitsbedingungen. Unser Lohnsystem orientiert sich an den Lohnsystemen der Stadt Zürich. Wir halten die Mindestlohnvorgaben des Kantons Zürich ein und wir halten in jedem Falle die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ein.

## PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

### 3. Sichere Meldewege

Arbeitnehmende können sich jederzeit an eine interne Vertrauensperson wenden, um allfällig ungerechte oder unfaire Behandlung in Bezug auf Entlohnung, der vermittelten Arbeit oder jedwelcher Art von Belästigung zu melden. Hier steht ihnen zum Beispiel eine interne Mitarbeiterin mit CAS-Ausbildung im Bereich Coaching zur Verfügung. Als Ansprechpartner für Reklamationen im Bereich der Arbeitsvermittlung steht ihnen das geschäftsführende Organ zur Seite. Lernende können sich an ein Vorstandsmitglied (Ressort Lernende) wenden. In besonderen Fällen, insbesondere bei internen Konflikten in der Geschäftsstelle, gilt der Gesamtvorstand als Ansprechorgan. In komplexen Fällen, welche nicht vereinsintern geregelt werden können, verweist der Verein Job-Vermittlung Zürich auf die externen Fachstellen (z.B. [act212.ch](http://act212.ch), Fachstelle für Gleichstellung ZH, [fachstelle-mobbing.ch](http://fachstelle-mobbing.ch), [gra.ch](http://gra.ch))

Wir stellen sicher, dass Meldungen keine negativen Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeitenden haben.

## MASSNAHMEN BEI VERDACHTSFÄLLEN

### 1. Unverzügliche Untersuchung

Bei Verdachtsfällen führen wir ein persönliches Gespräch mit den Betroffenen und versuchen, die Tragweite des betreffenden Vorfalls einzuschätzen. Gelingt uns dies nicht, verweisen wir auf entsprechende Fachstellen.

### 2. Sofortige Schutzmassnahmen

Besteht ein begründeter oder unbegründeter Verdacht auf Missbrauch oder Ausbeutung, unterbrechen wir das Arbeitsverhältnis zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden per sofort, bis der monierte Sachverhalt geklärt ist.

Wir unterstützen die Betroffenen, indem wir geeignete Meldestellen für psychologische und rechtliche Unterstützung vermitteln.

### 3. Konsequenzen und Sanktionen

Wir ergreifen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung bei nachgewiesenen Verstössen seitens unserer Mitarbeitenden. Wird eine Verfehlung auf Kundenseite gemeldet, lösen wir das entsprechende Vertragsverhältnis fristlos auf.

Strafrechtliche Schritte: Wir behalten uns vor, strafrechtliche Schritte bei schwerwiegenden Fällen wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung einzuleiten.

# LANGFRISTIGE MASSNAHMEN

## 1. Feedbacksystem

Wir verfügen über ein kontinuierliches Feedbacksystem, um Schwachstellen zu identifizieren und Verbesserungen vorzunehmen. Dazu werden sowohl die Arbeitnehmenden in einem persönlichen Gespräch als auch die Auftraggebenden via E-Mail regelmässig zur Qualität der Zusammenarbeit befragt.

## 2. Kultur der Achtung und Gleichberechtigung fördern

Sowohl die Mitglieder des Vorstands als auch die Geschäftsführung sind durch ihr Verhalten ein Vorbild, sie leben die Nulltoleranzpolitik gegen Ausbeutung aktiv vor.

Wir leben die zentrale Werte von gegenseitiger Achtung, Fairness und Gleichberechtigung sowohl innerhalb unseres Vereins als auch nach aussen. Die Job-Vermittlung Zürich sieht ihre Aufgabe als Diakonie und sie nimmt die soziale Verantwortung für ihre Mitmenschen wahr.