



# ARBEITSMEDIATION



# FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

## Arbeitsmediation

*Jeder Hinweis auf das Männliche gilt auch für das Weibliche.*

1. ZWECK.....	2
2. ANWENDUNGSGEBIET .....	2
3. OMBUDSSTELLE .....	2
4. PERMANENZ .....	3
5. MEDIATOREN UND EXPERTEN .....	3
6. ARBEITSMEDIATIONSVERFAHREN .....	3
6.1. Allgemeine Regeln .....	3
6.2. Zugangsbedingungen.....	4
6.3. Ablauf.....	4
6.4. Dauer.....	5
6.5. Ende des Verfahrens .....	5
6.6. Kosten.....	5
7. INKRAFTTRETEN .....	5

# FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

## Arbeitsmediation

*Jeder Hinweis auf das Männliche gilt auch für das Weibliche.*

### 1. ZWECK

1. Auf der Grundlage der in den Statuten vorgesehenen Aufgaben und Befugnisse der Direktion, konkretisiert das vorliegende Reglement das Verfahren der **Arbeitsmediation/ArG** und ergänzt die Statuten.

### 2. ANWENDUNGSGEBIET

2. Dieses Reglement gilt für:
  - a. Angeschlossene Unternehmen (oder «der Arbeitgeber») und ihre Mitarbeiter
  - b. FINSOM Mediatoren und Experten

### 3. OMBUDSSTELLE

3. FINSOM ist “die Ombudsstelle”. Der Direktor ist der "Ombudsman".
4. Die von FINSOM mit der Durchführung von Mediationsverfahren beauftragten Personen sind "Mediatoren". Die Personen, die die Mediatoren bei einer materiellen und rechtlichen Beurteilung unterstützen, sind "Experten".
5. FINSOM kann bei arbeitsbezogenen Zivilstreitigkeiten oder Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitarbeitern oder einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten oder seinem Arbeitgeber.
6. Die Arbeitsmediation gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, bei Problemen im Zusammenhang mit der Arbeit oder bei Fehlverhalten eines Mitarbeiters, Vorgesetzten oder Arbeitgebers mit den ihnen nach dem Zivilrecht zur Verfügung stehenden Mitteln tätig zu werden. Sie ist auch eine wichtige Kontrollmassnahme und eine Mindestanforderung für den psychosozialen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
7. Im Prinzip findet das FINSOM-Mediationsverfahren statt, bevor die Angelegenheit an eine Schlichtungsbehörde, ein Gericht, ein Schiedsgericht oder eine Verwaltungsbehörde verwiesen wird. Es kann aber auch im Rahmen eines Zivilverfahrens im Sinne der schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), eines Schiedsgerichtsverfahrens oder eines Verwaltungsverfahrens eingeleitet werden. Gegebenenfalls gelten diese Regeln sinngemäss mit Ausnahme der Kosten, die zwischen den Parteien aufgeteilt werden können.
8. Der Gegenstand der Arbeitsmediation kann sich nicht nur auf tatsächliche Streitigkeiten über Ansprüche beziehen, sondern auch auf jede Art legitime Rechten, wie z.B. das Recht auf Herausgabe von Dokumenten, den Datenschutz oder den Schutz der Persönlichkeit oder der Gesundheit. Dazu gehören Fälle von ungerechtfertigter Entlassung, moralischer Belästigung, sexueller Belästigung, Diskriminierung und alle anderen Situationen, die einen Konflikt zwischen den Parteien verursachen können.
9. Es ist zu beachten, dass sich die Arbeitsmediation von den Aktivitäten der Gewerkschaften, die die Interessen von Mitarbeitern oder Arbeitgebern und ihre Rolle verteidigen.
10. Die Ombudsstelle ersetzt auch nicht die Sozialberatung oder Sozialhilfe, oder Rechtshilfe und ist keine medizinische oder therapeutische Beratungsstelle.

# FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

## Arbeitsmediation

*Jeder Hinweis auf das Männliche gilt auch für das Weibliche.*

11. FINSOM lehnt jede Zuständigkeit für die Behandlung von Streitigkeiten ab, die Arbeitgeber betreffen, die ihr nicht angeschlossen sind oder die sich nicht für eine Mediation am Arbeitsplatz entschieden haben.

## 4. PERMANENZ

12. Die Permanenz befasst sich mit Anfragen von Arbeitnehmern, Vorgesetzten oder Arbeitgebern. Sie gibt Hinweise zu den verschiedenen Methoden der Streitbeilegung, beurteilt die Eignung der Vermittlung, prüft die Bedingungen für den Zugang zur Vermittlung und organisiert das Vermittlungsverfahren.

## 5. MEDIATOREN UND EXPERTEN

13. Der von FINSOM ernannte Mediator führt und organisiert das Mediationsverfahren unabhängig und ohne Weisungen Dritter.
14. Der Mediator ergreift keine Partei und muss objektiv bleiben.
15. Der Mediator muss die Grenzen seiner Fähigkeiten und Kenntnisse einschätzen und Experten hinzuziehen, die ihn gegebenenfalls bei der materiellen und rechtlichen Beurteilung unterstützen.
16. Die Grundsätze der Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Kompetenz und Vertraulichkeit gelten für auch an die von FINSOM ernannten Experten.

## 6. ARBEITSMEDIATIONSVERFAHREN

### 6.1. Allgemeine Regeln

17. Das Mediationsverfahren (nachstehend "das Verfahren") vor FINSOM muss unbürokratisch, fair, zügig, objektiv und unparteiisch sein.
18. Das Verfahren ist vertraulich:
  - a. Erklärungen der Verfahrensparteien und die Korrespondenz zwischen einer der Parteien und einem Mediator dürfen in keinem anderen Verfahren verwendet werden. Dazu gehören alle vorgenommenen materiellen und rechtlichen Bewertungen und Lösungsvorschläge.
  - b. Die Parteien dürfen die Korrespondenz zwischen dem Mediator und der gegnerischen Partei nicht einsehen.
  - c. Der Mediator darf keine Informationen über das Verfahren an Dritte, einschliesslich der Justizbehörden, weitergeben.
19. Das Verfahren kann jederzeit auf Antrag eines Arbeitnehmers, Vorgesetzten, Arbeitgebers oder ihres Vertreters eingeleitet werden. Die Parteien sind verpflichtet, unter Einhaltung der

# FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

## Arbeitsmediation

*Jeder Hinweis auf das Männliche gilt auch für das Weibliche.*

Verpflichtungen zum Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit am Arbeitsplatz<sup>1</sup> sowie der Koalitionsfreiheit<sup>2</sup> am Verfahren teilzunehmen.

20. Wenn die dieselben Probleme, welche die dieselben Arbeitgeber betreffen, sich auf mehrere Mitarbeiter beziehen, können diese einen gemeinsamen Vertreter bestellen.
21. Das Verfahren kann in Englisch, Französisch, Italienisch oder Deutsch geführt werden, je nach der zwischen den Parteien vereinbarten Sprache.
22. Der Abschluss einer Vereinbarung unterliegt dem Willen der Parteien und hängt von ihrer Beteiligung ab. FINSOM, Mediatoren und Experten haben keine Entscheidungsbefugnisse.
23. Die Parteien haben Zugang zu dem Verfahren, ohne dass sie einen Rechtsanwalt oder Berater hinzuziehen müssen, aber das Verfahren darf die Parteien nicht ihres Rechts auf unabhängigen Rat oder ihres Rechts auf Vertretung oder Unterstützung durch einen Dritten in allen Phasen des Verfahrens berauben.
24. Die Einreichung eines Antrags auf ein Verfahren bei der Ombudsstelle schliesst eine Zivilklage nicht aus und verhindert eine solche Klage nicht. Der Rückgriff auf die Ombudsstelle hebt jedoch keine gesetzlichen Fristen, wie z.B. jene für die Verjährung, die Beschlagnahme oder Gerichts- oder Verwaltungsverfahren auf und begrenzt sie nicht. Die Parteien sind für die Einhaltung dieser Fristen verantwortlich.
25. Nach Durchführung eines FINSOM-Verfahrens kann die klagende Partei einseitig auf die Durchführung des Schlichtungsverfahrens nach der Zivilprozessordnung verzichten.

## 6.2. Zugangsbedingungen

26. Ein Arbeitsmediationsgesuch ist jederzeit zulässig, wenn :
  - a. Es nach den im FINSOM-Verfahrensreglement festgelegten Vorgaben oder mit dem von FINSOM zur Verfügung gestellten Formular eingereicht wurde.
  - b. Der Antrag ist nicht offenkundig missbräuchlich.
  - c. Im Falle eines Abbruchs des Arbeitsverhältnisses, wurde im gleichen Fall nicht bereits ein Mediationsverfahren durchgeführt.
  - d. Weder eine Schlichtungsbehörde noch ein Gericht, ein Schiedsgericht oder eine Verwaltungsbehörde mit der Sache befasst ist oder war.
27. Anträge, die die Zulassungsbedingungen nicht erfüllen, werden abgelehnt.

## 6.3. Ablauf

28. Der Mediator hört die Parteien an und versucht, sie zu einer Vereinbarung zu begleiten.
29. Der Mediator kann von den Parteien jederzeit Informationen oder Dokumente anfordern.

---

<sup>1</sup> Bundesgerichtsentheit TF 2C\_462/2011 du 9.5.2012 und die Verpflichtungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach dem Arbeitsgesetz (ArG).

<sup>2</sup> Art. 28 Abs. 2 der Bundesverfassung “*Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Vermittlung beizulegen*”.

# FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

## Arbeitsmediation

*Jeder Hinweis auf das Männliche gilt auch für das Weibliche.*

30. Wenn der Mediator der Ansicht ist, dass es unwahrscheinlich ist, dass die Parteien eine Einigung erzielen oder keine Einigung zwischen ihnen erreicht werden kann, kann er eine unabhängige materielle und rechtliche Bewertung vornehmen und eine unverbindliche Lösung vorschlagen oder das Verfahren beenden.
31. Die materielle und rechtliche Beurteilung wird auf der Grundlage der der Ombudsstelle zur Verfügung stehenden Informationen vorgenommen. Der Mediator zieht bei Bedarf einen Experten hinzu, der sein Fachwissen ergänzt.
32. Am Ende des Verfahrens gibt der Mediator gegenüber den Parteien eine Erklärung über den Abschluss des Verfahrens ab.
33. Das Verfahren kann aus der Ferne oder persönlich, auf Antrag der Parteien oder auf Beschluss des Mediators durchgeführt werden.

### 6.4. Dauer

34. Das Ergebnis des Mediationsverfahrens wird innerhalb von 90 Kalendertagen nach Eingang des vollständigen Dossiers beim Mediator mitgeteilt.
35. Der Mediator kann, wenn er es für sinnvoll hält, diese Frist im Falle eines sehr komplexen Streitfalls verlängern. Die Parteien werden über jede Verlängerung dieser Frist und über die ungefähre Zeit informiert.

### 6.5. Ende des Verfahrens

36. Das Mediationsverfahren wird in den folgenden Fällen beendet:
  - a. Die Parteien erzielen eine Einigung.
  - b. Der Mediator ist der Ansicht, dass das Verfahren zum Scheitern verurteilt ist.
  - c. Sobald eine Schlichtungsbehörde, ein Gericht, ein Schiedsgericht oder eine Verwaltungsbehörde mit dem Fall befasst wird.
  - d. Der Mitarbeiter zieht den Antrag zurück oder beendet das Mediationsverfahren.

### 6.6. Kosten

37. Das Verfahren ist für den Mitarbeiter kostenlos.

## 7. INKRAFTTRETEN

Dieses Reglement wurde am **23. Januar 2021** vom Vorstand verabschiedet.

*Im Falle von Auslegungsschwierigkeiten aufgrund von Unterschieden zwischen der französischen und der deutschen Fassung dieser Satzung ist die französische Fassung massgebend.*