

Information betreffend Anpassung bestehender Arbeitsverträge von GAV-unterstellten Mitarbeitenden an die VSSM Richtlinie Arbeitsverhältnisse

Gültig ab 01.07.2021

Die VSSM Richtlinie Arbeitsverhältnisse beinhaltet die sozialverträgliche Ausgestaltung von neuen bzw. der Anpassung von bestehenden Arbeitsverträgen für die Zeit, in welcher kein gültiger, allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag Schreinergewerbe (GAV) besteht.

Neue Arbeitsverträge

Werden neue Arbeitsverträge gemäss der VSSM Richtlinie Arbeitsverhältnisse abgeschlossen, so sind die Muster-Arbeitsverträge des VSSM für die einzelnen Funktionen zu verwenden (www.vssm.ch/de/mitgliedschaft/mitgliederbereich).

Bestehende Arbeitsverträge

Bestehende Arbeitsverträge können nur im Einverständnis beider Parteien abgeändert oder angepasst werden. Einseitige Vertragsänderungen sind rechtlich nicht zulässig. Ist ein Arbeitnehmender nicht mit der Änderung seines Arbeitsvertrages einverstanden, so muss zum Mittel der Änderungskündigung gegriffen werden.

Information der Mitarbeitenden

Für eine einverständliche Anpassung der Arbeitsverträge empfiehlt es sich, die Mitarbeitenden möglichst frühzeitig über die bevorstehenden Änderungen zu informieren. Dies kann im Rahmen einer gemeinsamen Informationsveranstaltung geschehen, oder aber auch individuell.

Das Dokument VSSM Richtlinie Arbeitsverhältnisse muss den Mitarbeitenden vorgestellt und publiziert (Anschlagbrett oder Intranet) oder schriftlich abgegeben werden.

Einverständniserklärung

Nach der Information muss jedem Mitarbeitenden die vom VSSM zur Verfügung gestellte Einverständniserklärung (www.vssm.ch/de/mitgliedschaft/mitgliederbereich) zur Unterzeichnung und Rückgabe innert einer Frist von 5 Arbeitstagen abgegeben werden.

Wird die Einverständniserklärung von beiden Parteien unterzeichnet, so ist die einvernehmliche Anpassung des bestehenden Arbeitsvertrages zu Stande gekommen. Wird die Einverständniserklärung nicht unterzeichnet, so ist keine einvernehmliche Anpassung des Arbeitsvertrages zu Stande gekommen. Sollen die Änderungen gegen den Willen der Arbeitnehmenden durchgesetzt werden, so muss eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Bei Fragen steht der Verbandsjurist des VSSM, Peter Bernhauser gerne zur Verfügung.