

Anfragebeantwortung des Sozialministeriums vom 12. Juni 2019

INSIDE POLITICS: Wie sieht so eine Lohnreduktion arbeitsrechtlich aus, hat man als AN hier besondere Rechte (Schadenersatz, besondere Kündigungsfrist, etc.)?

Hätte der Arbeitgeber den Dienstnehmer über diese Tarifänderung informieren müssen?

Darf es solcher Art "Schlechterstellung / Einbuße" in KV-Verhandlungen geben?

Mag. Oliver Gumhold: Wieviel Lohn jemand bekommt, wie hoch der Zuschlag für Nachtarbeit oder Ähnliches ist, bestimmt grundsätzlich der jeweilige Kollektivvertrag. Kollektivverträge müssen natürlich gesetzliche Schranken einhalten (zB ist gesetzlich geregelt, dass Überstunden mindestens mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen sind); für Zuschläge bei Nachtarbeit gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Ob es überhaupt einen Zuschlag für Nachtarbeit gibt und in welcher Höhe, liegt daher in der Hand der Kollektivvertragsparteien. Sie dürfen dabei keine willkürlichen Regelungen treffen, sind sonst aber frei in der Gestaltung. **Kollektivvertragliche Ansprüche können auch verschlechtert werden** (so wie das auch bei gesetzlich geregelten Ansprüchen möglich wäre).

Kollektivvertragsverhandlungen sind meist ein Gesamtpaket, es können dabei Verbesserungen bei einzelnen Themen auch Verschlechterungen bei anderen gegenüberstehen.

Wenn im Arbeitsvertrag nicht explizit eine Regelung betreffend die Bezahlung der Nachtarbeit getroffen ist – sodass man davon ausgehen könnte, dass auch ihre Änderung wiederum der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf – sondern (wie dies oft in der Praxis der Fall ist) lediglich auf den anzuwendenden Kollektivvertrag verwiesen wird, **wirken sich Änderungen im Kollektivvertrag (sowohl positive als auch negative) unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis** aus. Es braucht dazu keine Vereinbarung zwischen AG und AN, **es braucht auch keine gesonderte Information über solche Änderungen**. Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht die Verpflichtung des AG vor, dass der KollV im Betrieb aufliegen muss für die AN zur Einsichtnahme. Extra auf einzelne Bestimmungen, die sich geändert haben, hinweisen muss der AG nicht.

Es gibt daher für den AN auch keinen gerechtfertigten Grund, Schadenersatz geltend zu machen oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden.

Natürlich kann ein AN immer ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen beenden, aber das geht nach den normalen Spielregeln. Ein AN kann auch versuchen, mit dem AG bessere Entgeltbedingungen zu verhandeln und zu vereinbaren: **der Kollektivvertrag stellt die Mindestregelung dar, Günstigeres im individuellen Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist möglich.**