

**Mindestlöhne - Gerechtes Entgelt für den im Arbeits-
prozess stehenden Menschen in Österreich?
(Arbeitstitel)**

Track 4: Arbeitsformen und Arbeitszufriedenheit

Manuela Hiesmair

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für
Gesellschafts- und Sozialpolitik der Johannes Kepler Universität Linz
Kontakt: manuela.hiesmair@jku.at

Martin Gruber

Student der Rechtswissenschaften
an der Johannes Kepler Universität Linz
Kontakt: martin.gruber@reflex.at

Die politische Aufarbeitung des Zusammenhangs zwischen mangelnder Entlohnung und Elend bzw. Verzweiflung wird seit dem 19. Jahrhundert von der ArbeiterInnenbewegung geleistet. In der Wissenschaft wurde spätestens mit der "Zwei-Faktoren-Theorie" von Herzberg et al. in der Entlohnung als ein wesentlicher "Hygienefaktor", der Arbeitsunzufriedenheit erzeugen bzw. verhindern kann, gesehen wird¹, ebenfalls ein Konnex zwischen beiden Faktoren hergestellt.

Der Track "Arbeitsformen und Arbeitszufriedenheit" erscheint den AutorInnen deshalb passend dafür, die Thematik einer Mindestlohnfestsetzung für Österreich zu bearbeiten. Dabei sollen sich in der Aufarbeitung der Thematik die unterschiedlichen Zugänge beider AutorInnen, nämlich der sozialwissenschaftliche sowie der juristische, widerspiegeln.

In einem ersten Schritt erscheint es für die AutorInnen notwendig, im Paper auf die "de lege lata" zur Verfügung stehenden Rechtsinstrumente zur Mindestlohnregelung in Österreich im Überblick einzugehen. Dabei soll neben der Satzung, des Mindestlohntarifs, des festgesetzten Lehrlingstarifs und gesetzlicher Regelungen (z.B. für den öffentlichen Dienst) insbesondere das Instrumentarium des Kollektivvertrags (KollV) näher vorgestellt werden. Dem Kollektivvertrag wird aus unterschiedlichsten Gründen vermehrte Aufmerksamkeit im Paper und Vortrag gewidmet. Exemplarisch hierfür seien genannt:

- Festgesetzte Mindestlöhne sind im historischen Kontext immer schon eine Forderung der ArbeiterInnenbewegung gewesen.
- Kollektivvertragliche Regelungen sind seit jeher DAS Instrument der österreichischen ArbeitnehmerInnenvertretung zur Regelung

¹ Vgl. Herzberg/Mausner/Bloch Snyderman 1959

von Mindestlöhnen², was nicht zuletzt an der Kollektivvertrags-Abdeckung abzulesen ist (siehe Anhang 1).

- Nicht zuletzt ist angedacht, einen Mindestlohn im Rahmen eines Generalkollektivvertrags als flankierende Maßnahme zur Mindestsicherung einzuführen.³

Atypische und prekäre Beschäftigte, die ein stetig wachsendes Segment von Erwerbstätigen darstellen, können allerdings mit den derzeit zur Verfügung stehenden Rechtsgestaltungsmitteln in Hinblick auf Mindestlöhne nicht abgesichert werden. Dies sind, so Cerny et al., alleine 35.000 freie DienstnehmerInnen in Österreich⁴. Genauso existieren Gruppen von Menschen, die generell nicht von den bisher existierenden Instrumenten zur Festsetzung eines Mindestlohns erfasst werden. Mit Stichtag 15. Jänner 2009 sind das zB:

- Angestellte in Arztpraxen (Burgenland),
- Angestellte bei MaklerInnen,
- Angestellte bei NotarInnen (Salzburg, Vorarlberg, Kärnten),
- Angestellte bei privaten TV-/Rundfunksendern,
- Angestellte bei RechtsanwältInnen (Salzburg, Vorarlberg, Oberösterreich und Kärnten),
- Angestellte von Fachhochschulen (kollv-fähige Partnerorganisation fehlt),
- ArtistInnen,
- Bildende KünstlerInnen,
- DienstnehmerInnen in Studierendenheimen,
- DienstnehmerInnen einiger Vereine und Verbände (mangels KollV-Fähigkeit),
- FilmschauspielerInnen,

² Vgl. Hermann 2005, S. 2

³ Vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund, n.d.

⁴ Vgl. Cerny/Heilegger/Klein/Schwarz 2008, S. 45ff.

- FußpflegerInnen, KosmetikerInnen, MasseurInnen haben einen veralteten Rahmen-KV (01.10.1992) und seit Jahren keinen Lohnabschluss,
- DienstnehmerInnen bei Kellerbühnen und bei Kleintheatern,
- NotariatskandidatInnen,
- PrivatlehrerInnen,
- RechtsanwaltsanwärterInnen (KonzipientInnen),
- DN in der Werbung und Marktkommunikation (Ausnahme: Wien)⁵

Als eine Möglichkeit für diese Personen ebenfalls einen Mindestlohn zu erreichen, wird das Instrumentarium eines "gesetzlichen Mindestlohns" gesehen. In weiterer Folge wird ausführlich darauf eingegangen, wie ein solcher gesetzlicher Mindestlohn überhaupt eingeführt werden kann - dabei soll nicht die schwierige Frage der Höhe eines angemessenen Mindestlohns diskutiert werden, sondern die rechtlich-institutionelle Verankerung. Letztlich scheint eine verfassungsrechtliche Regelung den AutorInnen als adäquates Instrument, ein bundeseinheitliches Mindestentgelt abseits existierender Kompetenzverteilungsproblematiken, wie sie in den Art. 10 bis 15 B-VG zu finden sind, festzulegen. Auf diesem Bundesverfassungsgesetz müssen die bisher existierenden Instrumente (Kollektivvertrag und ähnliches) aufsetzen, um die weitergehende Regelungen (Gehaltsvorrückungen etc.) festzulegen, die ja durchaus über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen können/werden oder nicht durch einen gesetzlichen Mindestlohn festgeschrieben werden können (Karenzzeiten, Sozialleistungen, etc.).

Die verfassungsgesetzliche Regelung erscheint nicht zuletzt als politisches Zeichen dafür, dass jede menschliche Arbeitsstunde einen gewissen Mindestpreis hat.

⁵ siehe KollIV-Datenbank: <http://www.kvsystem.at>

Abschließend wird versucht, explorative ExpertInneninterviews mit GewerkschaftsfunktionärInnen durchzuführen, die im sozialpartnerInnen-schaftlichen Lohnfestsetzungssystem die ArbeitnehmerInneninteressen vertreten. Insbesondere die Fragen des gewerkschaftlichen Für und Wider eines gesetzlichen Mindestlohns und die erwarteten Auswirkungen sollen im Mittelpunkt dieser Interviews stehen.

Literatur

Cerny, Josef/Heilegger, Gerda/Klein, Christoph/Schwarz, Bernhard (2008): Kommentar zum Arbeitszeitgesetz. ÖGB Verlag

Hermann, Christoph (2005): Mindestlöhne in Österreich. Forba Schriftenreihe 4/2005

URL: <http://www.forba.at/data/downloads/file/162-SR%204-05.pdf>
(Stand: 14. Mai 2009)

Herzberg, Frederick/Mausner, Berhnhard/ Bloch Snyderberg, Barbara (1959): The motivation to work. 2. Aufl. NewYork: Wiley.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (n.d.): Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro

URL:
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&cid=1182957338210 (Stand: 20. Mai 2009)