

Mindestentgeltregelungen in Österreich
- Perspektiven für ein gerechtes Entgelt des im Arbeits-
prozess stehenden Menschen

Track 4: Arbeitsformen und Arbeitszufriedenheit

Mag.^a 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

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Rechtsinstrumente zur Mindestlohnregelung in Österreich.....	5
2.1. Kollektivvertrag (KollV)	6
2.2. Behördliche Festsetzung von Arbeitsbedingungen.....	13
2.3. AusländerInnenbeschäftigung und Entsende-Richtlinie	25
3. Abdeckungslücken als Herausforderungen für die Zukunft.....	28
3.1. Kollektivvertragsfreiheit.....	28
3.2. Atypisch Beschäftigte	32
3.3. ArbeitnehmerInnenähnliche Personen.....	33
4. Lösungsansätze.....	28
5. Schlussbetrachtungen	28
6. Literatur.....	56

Abkürzungsverzeichnis

AG	ArbeitgeberInnen
AN	ArbeitnehmerInnen
Ang	Angestellte(r)
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEA	Bundeseinigungsamt
BGBI	Bundesgesetzblatt
BlgNR	Beilage(-n) zu den stenografischen Protokollen des Nationalrates
BRBG	Bundesrechtbereinigungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
dh	das heißt
DRdA	„Das Recht der Arbeit“
ErlB	Erläuternde Bemerkungen
gem	gemäß
idgF	in der geltenden Fassung
idR	in der Regel
iVm	in Verbindung mit
KollIV	Kollektivvertrag
leg cit	legis citatae (der zitierten Vorschrift)
MLT	Mindestlohntarif
mwN	mit weiteren Nachweisen
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖJZ	„Österreichische Juristen-Zeitung“
ÖZP	Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaften
sog	so genannten
ua	unter andere/m/n
VerG	Vereinsgesetz
Vgl	Vergleiche
zB	zum Beispiel
ZAS	„Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht“

*„Glücklich, wer mit den Verhältnissen
zu brechen versteht,
ehe sie ihn gebrochen haben!“
(Franz von Liszt, 1811 – 1886)*

1. Einleitung

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. die Entlohnung als ein wesentlicher "Hygienefaktor" identifiziert, der Arbeitsunzufriedenheit erzeugen bzw. verhindern kann.¹ Der Track "Arbeitsformen und Arbeitszufriedenheit" erscheint den AutorInnen deshalb passend dafür, das Thema der Mindestentgeltregelungen für Österreich zu diskutieren. Die Problematik wurde deshalb gewählt, da in Österreich trotz seiner durchwegs gut greifenden Instrumente² zur Mindestentgeltgestaltung immer noch Beschäftigte existieren, die von diesen nicht erfasst werden. Ansätze, wie auch diesen Menschen ein Mindestentgelt für ihre Arbeitsleistung garantiert werden kann, werden unter Berücksichtigung der Zugänge beider AutorInnen, nämlich der sozialwissenschaftlichen sowie der juristischen, diskutiert.³

Nachdem die AutorInnen in einem ersten Schritt auf die "de lege lata" zur Verfügung stehenden Rechtsinstrumente zur Mindestlohnregelung in Österreich im Überblick eingehen – und hier speziell Augenmerk auf den Kollektivvertrag legen, der im korporatistischen Österreich über einen besonderen Stellenwert verfügt – werden aktuelle Entwicklungen im Bereich der Beschäftigungsformen diskutiert. Dabei wird aufgezeigt, dass die bestehenden Mindestentgeltregelungen für bestimmte Gruppen von arbei-

¹ Vgl. Herzberg/Mausner/Bloch/Snyderman, The motivation to work² (1959).

² Vgl. Abdeckungsrate von Kollektivverträgen (Abschnitt 2.1).

³ Als gemeinsame Zitierweise wurde von den AutorInnen die juristische gewählt. Dies bringt einige Spezifika mit sich. Nach der Angabe des Autors und der HerausgeberInnen, wird der Titel des Werks/Sammelbandes angegeben, darin anschließend hochgestellt die Ausgabe und in Klammern das Erscheinungsdatum, gefolgt von der Seitenzahl.

tenden Menschen nicht greifen. Als zusätzlich zu den bestehenden Instrumenten in Österreich existierende Regelungsmöglichkeit wird der "gesetzliche Mindestlohn" vorgestellt. In wieweit dieser institutionell ausgestaltet werden kann und für welche Erwerbstätigen dadurch eine Absicherung des Entgelts nach unten vorgenommen werden kann, wird nachfolgend erläutert. Ausgehend von explorativen Interviews mit GewerkschaftsfunktionärInnen wird abschließend die Frage diskutiert, welche Instrumente und Maßnahmen sich eignen würden, den Kreis der Beschäftigten, für die ein Mindestentgelt geregelt ist, zu erweitern. Dabei wird insbesondere die Frage diskutiert, in wieweit ein gesetzlicher Mindestlohn für Österreich von den GewerkschafterInnen unterstützt werden würde.

Die Frage der Erhöhung der Abdeckungsrate von Mindestentgeltregelungsinstrumenten in Österreich steht im Mittelpunkt des vorliegenden Papers. Bewusst haben die AutorInnen unterschiedlichste Diskussionsfelder rund um das Thema Mindestentgelte wie allen voran die Frage nach Höhe der Entlohnung oder nach der in der Wissenschaft viel diskutierte Beschäftigungswirkung von Mindestentgelten weggelassen. Diese mit in die Analyse einzubeziehen, hätte den Rahmen des Papers überzogen und scheint auch nicht zwingend notwendig für die Frage, durch welche Maßnahmen der Anteil der Beschäftigten, die von einer Mindestentgeltregelung profitieren können, gesteigert werden kann, zu beantworten.

2. Rechtsinstrumente zur Mindestlohnregelung in Österreich

Die Frage, wie Mindestlöhne in Österreich geregelt werden bzw. in Zukunft geregelt werden können, steht im Mittelpunkt dieser Arbeit. Historisch betrachtet wurden im ausgehenden 19. Jahrhundert mit den so genannten „Werkstattverträgen“ die ersten Mindestlohnregelungen in Österreich getroffen. In diesen Verträgen wurden neben den Arbeitsbedingungen auch die Mindestentlohnungen festgeschrieben.⁴ Heute werden im

⁴ Vgl. *Hermann*, Mindestlöhne in Österreich (2005) 2.

Wesentlichen folgende Instrumente zur Festlegung von Mindestlöhnen in Österreich unterschieden:

2.1. Kollektivvertrag (KollIV)

a) Was ist ein KollIV?

„Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits abgeschlossen werden.“ – so der Wortlaut des § 2 Abs 1 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz). Im Weiteren betreffen Paragraphen ohne nähere Bezeichnung das ArbVG.

b) Wer ist fähig einen KollIV abzuschließen?

Gesetzliche Interessenvertretungen und freiwillige Berufsvereinigungen: Das sind vorerst kraft Normierung ex lege die gesetzlichen Interessenvertretungen der AN und AG (§ 4 Abs 1). Allerdings verlieren diese ihre KollIV-Fähigkeit, wenn es in Bereichen eine freiwillige Berufsvereinigung (§ 4 Abs 2) gibt, der – nach Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen – die KollIV-Fähigkeit mittels Bescheid durch das BEA (Bundeseinigungsamt) zuerkannt worden ist. Das sind auf AN-Seite idR die Gewerkschaften als Teilorganisationen des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) und auf Seite der AG die Wirtschaftskammern als gesetzliche Interessenvertretungen so weit sie nicht durch freiwillige Berufsvereinigungen mit verliehener KollIV-Fähigkeit verdrängt werden.⁵ Nur beispielhaft seien hier für diese Vereinigungen der Verband der Elektrizitätswerke Österreichs, Verband österreichischer Zeitungen, Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Gutsbetriebe in Oberösterreich und die Vereinigung der Österreichischen Industrie erwähnt. Normiert sind die Voraussetzungen für die Erlangung der KollIV-Fähigkeiten, als eine Ausprägung

⁵ Vgl. Gruber, Arbeitsrechtliche Aspekte unterschiedlicher Mindestlohnregelungen in Österreich - mit Exkurs zur Lage der RechtsanwaltsanwärtInnen, Diplomarbeit JKU-Linz (2009) 26.

der allgemeinen Geschäftsfähigkeit nach bürgerlichem Recht, in den §§ 4, 5, 6 und 7 des ArbVG.

Juristische Personen des öffentlichen Rechts:

Gem § 7 sind juristische Personen des öffentlichen Rechts selbst kollv-fähig, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer anderen kollv-fähigen Körperschaft angehören. Von solchen juristischen Personen geführte Betriebe, Unternehmungen und Verwaltungseinheiten, die keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen, sind von dieser KollV-Fähigkeit erfasst. Dann gibt es noch eine Reihe sondergesetzlicher KollV-Fähigkeiten, wie die des Österreichischen Rundfunks (ORF), der Bundesforste AG, des Dachverbandes der österreichischen Universitäten ua.⁶

Arbeitsverhältnisse zu Vereinen:

Eine Spezialnorm stellt § 4 Abs 3 dar, indem er einzelnen Vereinen die Möglichkeit der Erlangung der KollV-Fähigkeit unter den Voraussetzungen, dass sie vermöge der Zahl ihrer Mitglieder, des Umfangs ihrer Tätigkeit und der Zahl ihrer AN eine maßgebende Bedeutung haben, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche selbst einer kollv-fähigen Körperschaft der AG angehören und die Verleihung der KollV-Fähigkeit gem § 5 für diese ermöglicht. Mit „Vereinen“ meint das Gesetz hier solche iSd VerG 2002, also ideelle. Zwar wurden früher auch gewinnorientierte Vereine nach dem Vereinspatent 1852 miterfasst, doch wurde das Vereinspatent ersatzlos aufgehoben.⁷ Die behördliche Entscheidung wirkt auch hier – entgegen des vordergründigen Wortlautes – konstitutiv.

Der Verein darf selbst keiner kollv-fähigen Körperschaft der AG angehören. Der Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung stellt dazu fest:

⁶ Vgl *Strasser/Jabornegg in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II*⁴ (2001) 109.

⁷ Vgl 1. BRBG BGBl I 1999/191 (=erstes Bundesrechtsbereinigungsgesetz)

„Für die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit ist entscheidend, ob der Verein tatsächlich einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehört oder nicht. Die bloße Möglichkeit eines Beitrittes zu einer bestehenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft hindert nicht die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an den Verein.“⁸

Gemäß § 22 Abs 3 darf für einen Verein, dem die KollIV-Fähigkeit zuerkannt wurde, kein Mindestlohntarif mehr erlassen werden. Dies hindert aber nicht die Erlassung von Mindestlohntarifen für andere (ähnliche) Vereine, die keine KollIV-Fähigkeit besitzen.⁹ Im Unterschied zu freiwilligen Berufsvereinigungen kommt es bei Vereinen iSd § 4 Abs 3 nicht auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung an, sondern auf den Berufszweig, in dem der Verein tätig ist. Maßgebende Bedeutung kann ein Verein auch haben, wenn er lediglich rund 70 AN beschäftigt, diese aber circa 40 % aller in Österreich in diesem Geschäftszweig tätigen AN ausmachen.¹⁰

c) Mögliche Inhalte eines KollIV

In § 2 Abs 2 sind die Angelegenheiten, welche durch KollIV geregelt werden können, taxativ aufgezählt. Diese Bestimmungen haben zweiseitig zwingenden Charakter, was den normativen Teil – der im vorliegenden Paper im Mittelpunkt stehen soll – betrifft, und können somit auch nicht im Einvernehmen der Vertragsparteien erweitert werden. Die Ziffer 7 des Abs 2 enthält den deklarativen Passus, dass auch der einfache Gesetzgeber sonstige Angelegenheiten den KollIV-Parteien zu Regelung übertragen kann. Das hat er auch zB im AZG getan.¹¹

Der zentrale Ermächtigungstatbestand für den KollIV ist § 2 Abs 2 Z 2, womit den KollIV-Parteien die Macht verliehen wird, die gegenseitigen aus

⁸ 993 BlgNr 13. GP 1

⁹ Vgl Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung, 993 BlgNR 13. GP.

¹⁰ Vgl BEA 27. 06. 1990, zum „Wiener Tierschutzverein“; = infas 1991, A 90.

¹¹ Vgl *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2006) § 2 ArbVG Rz 42; *Cerny* in *Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller*, Arbeitsverfassungsrecht II³ (2004). Erl 6 zu § 2; Strasser, ArbVG-Kommentar § 2 Rz 14.

dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der AG und AN zu regeln. Welche Inhalte geregelt werden dürfen, hängt zum einen von der Verkehrsauffassung der am jeweiligen KollIV beteiligten VerhandlerInnen ab. Zum anderen auch davon, was in den branchenüblichen Arbeitsverträgen regelmäßig als zu vereinbaren angesehen wird. Jedenfalls gemeint sind damit die Festsetzung des Entgelts, oft in Form von Tabellen für Mindestlöhne und –gehälter, Sonderzahlungen wie das „13. und 14. Gehalt“, Zulagen verschiedenster Natur, Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit und Kündigungsbeschränkungen.¹² Kündigungen, die gegen kollektivvertragliche Beschränkungen verstoßen, können unwirksam sein.¹³ Das „Senioritätsprinzip“ findet sich in den meisten KollIVen in den Lohntabellen und bei der Anrechnung von Vordienstzeiten verwirklicht.

Von absolut (zweiseitig) zwingendem Gesetzesrecht darf durch KollIV nicht abgegangen werden. So kann ein KollIV beispielsweise den Inhalt einer steuergesetzlichen Norm nicht ändern.¹⁴ Eine dem zwingenden Gesetzesrecht widersprechende KollIV-Bestimmung ist nicht rechtsgültig und daher wirkungslos.¹⁵

Weitere, noch exemplarisch zu erwähnende, Befugnisse, deren inhaltliche Folgen allerdings von höchster Bedeutung für die ArbeitnehmerInnenenschaft sind, sind: Gem § 2 Abs 2 Z 4 iVm § 97 Abs 1 Z 4 Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von Folgen einer Betriebsänderung iSd § 109 Abs 1 Z 1 (Mitwirkung an oder/und Gestaltung von Sozialplänen), gem § 2 Abs 2 Z 5 Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der ArbeitnehmerInnenenschaft bei der Durchführung von Maßnahmen gem Z 4 leg cit und des § 97 Abs 1 Z 9 (Maßnahmen zur

¹² Vgl OGH 10. 05. 1995, Arb 11.397, „Tyrolean Airways - Luftfahrt AG“.

¹³ Vgl *Reissner*, ZellKomm § 2 ArbVG Rz 48; *Strasser* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ab 2002) § 2 Rz 31.

¹⁴ Vgl VwGH 17. 12. 2002, 2000/14/0098

¹⁵ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 9 zu § 2; OGH 14. 06. 1989, Arb 10.809.

menschengerechten Arbeitsgestaltung).¹⁶ An sich sind die Maßnahmen des § 97 Abs 1 in seinen genannten Ziffern schon durch BV zu regeln. Der KollV kann in diesen Fällen dem Betriebsrat über das Gesetz hinausgehende Mitwirkungsrechte einräumen.¹⁷

Dürfen auch durch BVen Mindestentgelte festgesetzt werden?

Die Rechtsgrundlage für den Abschluss von BVen im Entgeltbereich müsste entweder durch den Gesetzgeber eigens geschaffen werden, oder die KollV-Parteien müssten im KollV selbst eine Ermächtigung normieren. Gesetzliche Kompetenzen für die Entgeltfestsetzung via BV wurden praktisch in der Zweiten Republik nie geschaffen. Ebenso haben die KollV-PartnerInnen, aus gut nachvollziehbaren sozial- und wirtschaftspolitischen Gründen, von der Delegation von Mindestentgeltfestsetzungszuständigkeiten an BV-Parteien abgesehen.¹⁸

Schlussendlich ist noch festzustellen, dass dynamische Verweisungen des KollV auf andere Normen unzulässig sind. Damit würden sich die KollV-Parteien in die Sphäre der inhaltlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen begeben und eine derartige Übertragungsbefugnis sieht das ArbVG nicht vor. Statische Verweisungen sind zulässig, wenn die Publizität der verwiesenen Norm keine geringere als die des KollV ist, jedenfalls zB auf ein kundgemachtes Gesetz.¹⁹

Zusammenfassend kann unzweifelhaft festgestellt werden, dass die Mindestentgeltregelung rechtlich, so wie faktisch, seit vielen Jahrzehnten eine unbestrittene Kernregelungsbefugnis der KollV-Parteien ist. Auf dieses Faktum wird nachfolgend im abschließenden Kapitel noch einmal eingegangen werden.

¹⁶ Vgl *Strasser*, Betriebsvereinbarungen über die Arbeitsgestaltung in *Tomandl*, Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen (1983) 61.

¹⁷ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 12 zu § 2.

¹⁸ Vgl *Strasser*, Das Verhältnis Kollektivvertrag – Betriebsvereinbarung als sozialpolitisches und wirtschaftspolitisches Problem, in FS *Cerny* (2001) 473 (474, 477).

¹⁹ Vgl *Reissner*, ZellKomm § 2 ArbVG Rz 62; *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 7 zu § 2.

d) Arten der KollVe:

Rahmenverträge (auch Mantelverträge) sind solche KollVe in denen allgemeine und für große Personengruppen umfassende Regelungen getroffen werden. Solche Verträge werden idR durch Zusatzkollektivverträge mit Lohn- und Gehaltstabellen ergänzt. Das hat den Vorteil, dass der Rahmen über viele Jahre unverändert bleiben kann (zB Vordienstzeitenanrechnung, Verwendungsgruppen, Gleitzeitregelungen, Urlaubstage uvm), aber Löhne und Gehälter sich jährlich anpassen lassen, ohne den gesamten KollV neu regeln zu wollen.

Dann besteht die Möglichkeit, dass von den KollV-Parteien Generalkollektivverträge abgeschlossen werden können. Beispielsweise gilt ein solcher dann räumlich für das gesamte Bundesgebiet und fachlich für alle Betriebe, für die die Kammern der gewerblichen Wirtschaft die KollV-Fähigkeit besitzen. Anzumerken ist, dass solche Generalkollektivverträge gem § 18 Abs 4 der Satzungserklärung eines anderen KollV oder Teilen eines KollV nicht im Wege stehen. Aktuell wurde ein solcher GeneralkollV als ultima ratio für den Fall zwischen Bundeswirtschaftskammerpräsident und ÖGB-Präsident paktiert, dass bis 2009 nicht alle KollVe auf Branchenebene ein Mindestentgelt von Euro 1000,-- brutto für Vollzeitarbeit vorsehen.²⁰ In der jüngeren Geschichte wurden durch Generalkollektivverträge Regelungen eingeführt, die dann nach längerem parteipolitischen Diskurs als Gesetze beschlossen wurden. Diese Regelungen betrafen ua die Arbeitszeitverkürzung und den erweiterten gesetzlichen Mindesturlaub.

e) Außenseiterwirkung

Gemäß § 12 treten die Rechtswirkungen eines KollV auch für AN eines kollektivvertragsangehörigen AG ein, die selbst nicht kollektivvertragsangehörig sind (Außenseiter).

²⁰ Vgl ÖGB, Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro (n.d.), online unter http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1182957338210 (Stand: 17. September 2009)

Diese Wirkung gibt es nur für AN. Ein/e AG, die/der in einer Branche tätig ist für die ein KollIV gültig abgeschlossen ist und er/sie selbst aber nicht Mitglied der abschließenden AG-Vertretung ist, kann Einzelverträge ohne Rücksicht auf den potentiell einschlägigen KollIV gültig mit AN abschließen.

f) Das Verhältnis des KollIV zu sonstigen Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung

Damit gemeint ist das Verhältnis zu Satzung, Mindestlohntarif und Lehrlingstarif. Die Rechtsfolge eines gültigen KollIV zu diesen ist, dass er allen drei anderen Regelungsinstrumenten gem §§ 19 Abs 2, 24 Abs 3 und 28 Abs 3 vor geht, diese also grundsätzlich vollständig verdrängt.

g) Kollektivvertragsabdeckung

Derzeit stehen in Österreich zwischen rund 790 und cirka 810 KollIVe – je nach Zählart – in Geltung.²¹

Die Frage, wie viele Beschäftigte in Österreich von einem KollIV oder diesem in etwa gleichwertigen Normen – wie gesetzliche Regelungen für Entgelt (Sondergesetze), Satzungen oder Mindestlohntarife - erfasst werden kann durch die Betrachtung des sog „Tariflohnindex“ beantwortet werden. Gegenstand des in der Anlage II zum Bundesstatistikgesetz 2000 angeführten Tariflohnindex (TLI)²² ist die vergleichbare Messung der Veränderungen von Mindestlöhnen und Gehältern in zeitlichen Perioden in allen Wirtschaftsbranchen. Neu aufgestellt wurde der TLI im Jahr 2007 für das Jahr 2006 (= TLI 2006; 2006 ist das Basisjahr).²³ Für die Erstellung der

²¹ Eigene Recherche in der Kollektivvertragsdatenbank online unter www.kvsystem.at. (Stand: 27. März 2009).

²² Dabei handelt es sich um die Erfüllung einer Verpflichtung der Europäischen Union zur Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung: Entscheidung 98/714/EG und Verordnung EG Nr. 2223/96 ESVG (Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung); Volumenmessung und volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ABI. Nr. L 347 vom 20. 12. 2002, S. 42.

²³ Vgl Statistik Austria, Tariflohnindex 06 (2009), online unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/tariflohnindex/index.html (Stand: 8. Januar 2009)

neuen Basis für den TLI 2006 war es auch nötig die KollV-Abdeckung zu erheben.

Die Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten beläuft sich bei dieser Betrachtung aus dem Jahr 2006 auf 3.157.290, da die Gesamtsumme der unselbstständigen DN ohne KarenzurlauberInnen, Präsenz- und ZivildienstlerInnen von der Statistik Austria herangezogen wird, um repräsentativer für den produktiven Wirtschaftsbereich zu sein. Insgesamt betrug die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen im damaligen Beobachtungszeitraum 3.396.700 (ohne Präsenz- und ZivildienstlerInnen). Im ersten Quartal 2009 betrug die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen 3.485.000 Personen, davon 1.804.000 Männer und 1.681.000 Frauen. In der Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen sind auch Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis inkludiert, wiederum nicht berücksichtigt sind die Präsenz- und Zivildienstler. Ein Ergebnis der Erhebung 2007 ist, dass es für ca. 157.800 unselbstständig Erwerbstätige keinen rechtlichen Mindestlohnschutz gab.

2.2. Behördliche Festsetzung von Arbeitsbedingungen

a) Das Bundeseinigungsamt (BEA) als zuständige Behörde

Die/der Vorsitzende des BEA wird grundsätzlich frei von der/dem zuständigen MinisterIn ernannt. Die einfachen Mitglieder des BEA sind gem § 141 Abs 3 aus den Vorschlägen der Wirtschaftskammer Österreich für die AG-Seite und aus den Vorschlägen durch die Bundeskammer für Arbeit für die AN-Seite von der/dem MinisterIn zu bestellen. Für die Angehörigen anderer Standeskammern gilt das selbe Prozedere. Praktisch gehandhabt wird der Bestellungsmodus so, dass mit der Einladung zur Erstattung von Vorschlägen auch eine Empfehlung ausgesandt wird, wie viele Personen im Hinblick auf die unterschiedlichen Aufgabengebiete und die Regionen Österreichs (§ 142 Abs 1) denn idealer Weise benötigt würden. Bei den sonstigen Interessenvertretungen gem § 141 Abs 3 wird nicht an eine bestehende KollV-Fähigkeit angeknüpft. Dies ist ua. aus

den Aufgabenstellungen Erlassung eines MLT oder Festsetzung der Lehrlingsentschädigung durch das BEA begründet. Der Ausfluss dieser Normsetzung gilt eben gerade für Bereiche ohne kollvfähige Körperschaften.²⁴ Im Ergebnis ist das BEA also paritätisch durch die Sozialpartner besetzt.²⁵ Alle Aufgabenbereiche des BEA finden sich in der taxativen Aufzählung des § 158 zusammengefasst.²⁶

b) Die Satzung

Allgemeines:

Das ArbVG regelt in den §§ 18 bis 21 das Rechtsinstitut der Satzung. Die Erklärung eines KollIV durch Beschluss des BEA zur Satzung dient in Österreich im Wesentlichen zwei gesellschaftlichen Ansprüchen. Einerseits soll durch Intervention des Bundesstaates verhindert werden, dass AG-AußenseiterInnen mit den durch KollIV gebundenen AG lohndrückend in Konkurrenz treten.²⁷ Dazu der VfGH in einem grundsätzlichen Erkenntnis „(...) Zweck der Satzung ist die Absicherung der Kollektivverträge, insbesondere auch im Interesse der kollektivvertragsangehörigen Arbeitgeber, die sonst von der Konkurrenz so genannter Außenseiter bedrängt würden.“²⁸ Andererseits können auch für Bereiche für die kein KollIV besteht – unter gesetzlich geregelten Voraussetzungen – Satzungen zur Anwendung gebracht werden. Damit wird für den unregelmäßigten Bereich eine Ordnung geschaffen.²⁹

Rechtsnatur und Inhalt der Satzung:

Gegenstand der als Verordnung zu qualifizierenden Satzungserklärung ist lediglich die Ausdehnung des Geltungsbereiches des KollIV, nicht je-

²⁴ Vgl. *Ritzberger-Moser*, ArbVG-Kommentar § 141 Rz 6.

²⁵ Vgl. *Tálos*, Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzentrierung – politische Regulierung in *Dachs/Gerlich/Gottweis/Horner/Kramer/Lauber/Müller/Tálos*, Handbuch des politischen Systems Österreichs (1997) 432.

²⁶ Vgl. *Ritzberger-Moser*, ArbVG-Kommentar § 158 Rz 1.

²⁷ Vgl. *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 18 Rz 1.

²⁸ VfGH 29. 09. 1994, V 85/92, V 86/92.

²⁹ Vgl. *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 18 Rz 1 mwN.

doch der Inhalt des zu Satzenden KollV.³⁰ Der Inhalt des gesatzten KollV gilt für den angeordneten fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich so, wie wenn dort die Außenseiterwirkung des § 12 greifen würde.³¹ Das BEA ist gem § 18 Abs an eine Antragstellung einer am zu Satzenden KollV beteiligten Partei gebunden – es kann nicht von sich aus tätig werden. Ein KollV oder ein Teil eines solchen darf gem § 18 Abs 3 nur zur Satzung erklärt werden, wenn:

1. der zu Satzende KollV gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht;
2. der zu Satzende KollV oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat;
3. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem KollV unterliegen, im wesentlichen gleichartig sind;
4. die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse unbeschadet des § 18 Abs 4 nicht schon durch einen KollV erfasst sind.

Wirkungen, Inhalte und Unterschiede der Satzung zu anderen Mitteln kollektiver überbetrieblicher Rechtsgestaltung:

Aus der gesonderten Regelung der Rechtswirkungen der Satzung in § 19 ergibt sich auch – da dieser nur auf die sinngemäße Anwendung der §§ 3 und 11 Abs 2 verweist – dass, es die für den KollV vorgeschriebene Nachwirkung für Satzungen nicht gibt.³² Erlischt der als Grundlage für die Satzung dienende KollV – gleich aus welchen Gründen –, dann fällt die Einwirkung der Satzung auf die ihr bis zu diesem Zeitpunkt unterliegenden Arbeitsverhältnisse völlig weg. Dann kommen sofort wieder jene Vorschriften und Vereinbarungen zur Anwendung, die vor Inkrafttreten der Satzung galten. Die Rechtslage ist auch nicht anders, wenn der der Satzung zu Grunde liegende KollV durch einen neuen abgelöst wird, dieser neue KollV müsste eigens zur Satzung erklärt werden.³³ § 19 Abs 2 nor-

³⁰ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 10 zu § 18.

³¹ Vgl VfGH 29. 09. 1994, V85/92, V 86/92.

³² Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 5 zu § 19.

³³ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 19 Rz 5.

miert den Grundsatz der Subsidiarität der Satzung gegenüber dem KollV. Die autonome Rechtsetzung der KollV-Parteien genießt ua Kraft dieser Bestimmung Vorrang vor der behördlichen. Dies bedeutet, dass die Satzung von einem KollV für denselben Bereich, mit entsprechend berechtigten KollV-Parteien abgeschlossen, völlig verdrängt wird, mag der Inhalt des KollV auch noch so dünn sein.³⁴ Allerdings bleibt die Satzung ohne Einschränkungen für jene Arbeitsverhältnisse in Kraft für die ein neu abgeschlossener KollV nicht gilt; sofern die Satzung nicht zeitlich abgelaufen ist.³⁵ Dies gilt nicht für KollVe iSd § 18 Abs 4. Solche General- oder Spitzenkollektivverträge treten neben eine Satzung oder einen anderen KollV. Sie stehen auf gleicher normenhierarchischer Ebene.³⁶ Folglich kann der praktische Fall vorkommen, dass auf einen Einzelarbeitsvertrag sowohl ein General-KollV und eine Satzung anwendbar sind oder ein spezieller KollV in Kombination mit einer Satzung voll zur Geltung kommt. Aktuell in Geltung stehende Satzungen - fünf an der Zahl – finden sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.³⁷

c) Der Mindestlohtarif

- Genesis und Zweck

Pionier und Vorgänger der heutigen Bestimmungen über die Erlassung von Mindestlohtarifen im ArbVG war das Mindestlohtarifgesetz (MITG) vom 4. Juli 1951, BGBl 1951/156, welches am 23. August 1951 in Kraft trat. Bis zu diesem Zeitpunkt war dem österreichischen Recht eine staatliche Lohnfestsetzung fremd.³⁸ Nur während der nationalsozialistischen Terrorherrschaft von März 1938 bis Mai 1945 wurde mit einem Schlag die gesamte KollV-Autonomie durch die Einführung des „Gesetzes zur Ord-

³⁴ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 19 Rz 7.

³⁵ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 4 zu § 19.

³⁶ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 19 Rz 8.

³⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Satzungen (n.d.), online unter <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0789> (Stand: 06. September 2009).

³⁸ Vgl *Weißenberg*, Mindestlohtarifgesetz (1953) 5.

nung der nationalen Arbeit“ im Wege einer Verordnung vom 9. Juli 1938, DRGBI I 1938/851 beseitigt.³⁹ Unter gewissen Voraussetzungen des AOG konnte der „Reichstreuhand der Arbeit“, als staatliche Behörde Tarifordnungen (TO) erlassen. Diese besaßen Rechtsverordnungscharakter, der Inhalt war gleich den Mindestlohnregelungen von KollVen. Allerdings wirkten die V unmittelbar auf die von ihnen erfassten Einzelarbeitsverhältnisse, ohne Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zu werden. Trat die Verordnung außer Kraft, dann gab es keine Nachwirkungen, sondern es lebten alle Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages wieder auf, die vor der Verdrängung durch die Tarifordnung Inhalte des Individualvertrages waren.⁴⁰

Mit dem MITG durch BGBl 1951/156 wurde auf einen Bedarf Rücksicht genommen, der sich daraus ergab, dass es auf AG-Seite in manchen Bereichen keine kollv-fähige Körperschaft gab, so zB für die Gruppe der Hausangestellten, die damals auf eine Größe von rund 50.000 Menschen⁴¹ geschätzt wurde. Das Fehlen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in § 1 MITG und nicht etwa das Fehlen eines abgeschlossenen KollV – ebenso wie heute das entsprechende Kriterium normiert in § 22 Abs Z 1 – war die zentrale Bedingung für die Möglichkeit eines Antrages auf Erlassung eines MLT. Als weitere Beispiele für Bereiche, in denen es an abschlussfähigen Körperschaften auf AG-Seite mangelte, zählte *Weißberg* DienstnehmerInnen bei Vereinen und HausbesorgerInnen auf.⁴² Auf den Zustand bei Vereinen reagierte der Gesetzgeber später mit § 4 Abs 3 ArbVG.

In den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage 348 BlgNR 6. GP 3. finden sich zusammengefasst die Hauptgründe für die Erlassung des MITG auszugsweise wie folgt:

³⁹ Vgl *Trost*, Kollektivvertragsautonomie und behördliche Festsetzung von Mindestlöhnen, DRdA 2005, DRdA 2005, 122 (127); *Hofmann*, Die Entwicklung des Kollektivvertragsrechts in Österreich, ÖJZ 1947, 205 (252).

⁴⁰ Vgl *Hofmann*, ÖJZ 1947, 205 (253).

⁴¹ Vgl *Trost*, DRdA 2005, 122 (127).

⁴² Vgl *Weißberg*, Mindestlohn tarifgesetz 16.

„Die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch Gesamtvereinbarungen hat sich für das Wirtschaftsleben als überaus wertvoll erwiesen, so daß die mit bindender Wirkung für den Einzelvertrag ausgestatteten Kollektivverträge zu einem unentbehrlichen Rechtsinstrument geworden sind. (...) So fehlen zum Beispiel kollektivvertragsfähige Körperschaften der Dienstgeber für Dienstnehmer, die in privaten Haushalten oder bei Vereinen beschäftigt sind. Dieser Zustand ist sozialpolitisch unerwünscht. Dies hat sich besonders in den letzten Jahren bei Durchführung der Preis- und Lohnübereinkommen gezeigt, da überall dort, wo auf Dienstgeberseite kollektivvertragsfähige Körperschaften fehlten, die zur Anpassung an die eingetretenen Preissteigerungen erforderlichen lohnrechtlichen Maßnahmen mit zwingender Wirkung für den Einzelarbeitsvertrag mangels der Möglichkeit, Kollektivverträge abzuschließen, nicht vorgenommen werden konnten. Es war demnach dem Ermessen des einzelnen Dienstgebers überlassen, ob und in welchem Ausmaß er den in den Lohn- und Preisübereinkommen festgesetzten Lohnregelungen Rechnung trug. Auch der von der Gewerkschaft versuchte Weg, durch Empfehlungen an die Dienstgeber die Zahlung von Mindestlöhnen zu erreichen, führte nicht zum Ziel, da diesen Empfehlungen die verpflichtende Wirkung fehlte. Um Dienstnehmern, (...) hinsichtlich der Lohngestaltung den erforderlichen sozialpolitischen Schutz zu gewähren, scheint die Schaffung eines Rechtsinstruments, durch das Mindestlöhne mit zwingender Wirksamkeit für den Einzelarbeitsvertrag festgesetzt werden können, geboten. (...) Diese Regelung trägt den schutzwürdigen Interessen der Dienstnehmer Rechnung, sie liegt aber auch im Interesse der Dienstgeber, da es für diese zweifellos wertvoll ist, zu wissen, auf welche Mindestlöhne die bei ihnen beschäftigten Dienstnehmer gerechterweise Anspruch erheben können. Tatsächlich haben auch anlässlich des Dritten und Vierten Preis- und Lohnübereinkommens beim Bundesministerium für soziale Verwaltung und bei den Gewerkschaften wiederholt Dienstgeber angefragt,

*welche Löhne Dienstnehmern, für die kollektivvertragliche Regelungen nicht vorgenommen werden konnten, zu gewähren sind, so daß auch bei den Dienstgebern ein Bedürfnis nach einer solchen Regelung besteht.*⁴³

Dass dem Inhalt nach Mindestlohtarife nur Mindestentgelte und Ersätze von Aufwendungen (letztere erst seit Inkrafttreten des ArbVG) regeln dürfen, dem lagen und liegen möglicherweise ua noch immer folgende Überlegungen zu Grunde, denen der Gesetzgeber zumindest in den 1950ern folgte:

*„Die Mindestlohtarife sollen auf die Normierung von Mindestlohnsätzen beschränkt bleiben. Für die zwingende Festsetzung der sonstigen Arbeitsbedingungen bei fehlenden kollektivvertraglichen Regelungen besteht keine unbedingte Notwendigkeit, da durch die arbeitsrechtlichen Spezialgesetze und, soweit solche nicht bestehen, durch das 26. Hauptstück des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches hinreichend vorgesorgt ist.“*⁴⁴

MLT heute: Rechtsnatur und Voraussetzungen

Dieses weitere Instrument zur Lückenschließung im kollektivvertragsfreien Raum, der Mindestlohtarifs (MLT) nach §§ 22 bis 25 ArbVG, liegt auch in der Zuständigkeit des BEA. Was die Rechtsnatur anbelangt, so handelt es sich beim MLT um eine Verordnung.⁴⁵

Gem § 22 Abs 1 ist der Mindestlohtarif antragsbedürftig; berechtigt zum Antrag ist nur eine kollv-fähige Körperschaft der AN unter den Voraussetzungen des Abs 3 leg cit:

- wenn eine kollv-fähige Körperschaft auf AG-Seite nicht besteht

⁴³ Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage 348 BlgNR 6. GP 3.

⁴⁴ ErlB 348 BlgNR 6. GP 3.

⁴⁵ Vgl OGH 23. 04. 2003, 9 ObA 236/02z; OGH 13. 09. 2001, 8 ObA 87/01d; Reissner, ZellKomm § 22 ArbVG Rz 16 mwN.

- und sofern eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines KollV zur Satzung nicht erfolgt ist.

Auf AG-Seite darf eine kollv-fähige Körperschaft nicht bestehen; diese Tatsache muss ursächlich dafür sein, dass für die betroffene Gruppe von AN kein KollV besteht und ein solcher auch nicht abgeschlossen werden kann. Besitzt bspw ein Verein eine KollV-Fähigkeit gem §§ 4 Abs 3 iVm 5 Abs 1, dann kann für diesen kein MLT erlassen werden, auch wenn der Verein keinen KollV abschließt und auch nicht abschließen will. Allerdings hindert dies nicht daran, dass ein MLT für ähnliche Vereine ohne KollV-fähigkeit nach entsprechendem Antrag zu erlassen ist.⁴⁶ Besteht hingegen schon ein MLT und erlangt eine Berufsvereinigung während dieser Zeit die KollV-Fähigkeit für dessen Geltungsbereich (oder tritt die/der AG einer kollv-fähig gewordenen Berufsvereinigung für AG bei), so führt dieser Umstand allein per se nicht zum Erlöschen des MLTs. In dieser Fallkonstellation bewirkt erst der Abschluss eines KollVes den Wegfall der Rechtswirkungen des MLTs.⁴⁷

Bemessung des Mindestentgelts:

Das BEA hat sich bei der Bemessung von Mindestentgelten und bei der Bemessung von Mindestbeträgen für den Auslagenersatz von gesetzlichen Richtpunkten des § 23 leiten lassen daher besteht kein freies Ermessen. Als Entscheidungsrichtlinien sieht § 23 zwei Anhaltspunkte vor: Einerseits ist primär auf die Angemessenheit der Entlohnung Bedacht zu nehmen, dh es ist zu prüfen welches Entgelt aus der geleisteten Arbeit gebührt. Dabei ist auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes zu berücksichtigen. Die Rechtsprechung zu § 1152 ABGB und dessen Interpretation ist heranzuziehen.⁴⁸ Andererseits ist auf die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Damit

⁴⁶ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 22 Rz 10.

⁴⁷ Vgl OGH 23. 04. 2003, 9 ObA 236/02z; *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 9 zu § 22.

⁴⁸ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 23 Rz 3; *Reissner*, ZellKomm § 23 ArbVG Rz 3 mwN.

sind in erster Linie kollektivvertragliche Regelungen in verwandten Branchen bzw für sehr ähnliche Tätigkeiten nutzbar zu machen.⁴⁹ Strasser meint ergänzend, dass eine Entscheidungshilfe auch das systematische Verzeichnis aller Berufe bietet, „das sich die Aufgabe gestellt hat, die in der Praxis vorkommenden Berufe nach dem Gesichtspunkt der Gleichartigkeit und Verwandtschaft zu ordnen und zusammenzufassen“. Mangelt es an allen Vergleichsgebieten, dann ist auf das allgemeine Lohnniveau abzustellen.⁵⁰

Satz zwei des § 23 wurde durch das „Arbeitsrechtliche Begleitgesetz – ArbBG, BGBl 1992/833 eingeführt. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage⁵¹ heißt es ua:

„Mindestlohnstarife betreffen oft Bereiche, in denen viele Frauen beschäftigt sind (zB Mindestlohnstarif für im Haushalt Beschäftigte, Mindestlohnstarif für Privatkindergärten und für Vereine, die Tagesmütter beschäftigen). Gemäß § 23 ArbVG ist bei der Erlassung eines Mindestlohnstarifs insbesondere auf die Angemessenheit der festgesetzten Mindestlöhne und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Mit der Berücksichtigung der Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen soll nicht zuletzt eine Bedachtnahme auf die Lohnentwicklung in diesen Branchen erreicht werden. Auf Grund der anhand dieser Kriterien erfolgten Mindestentgeltfestsetzung (...) kam es zu unterschiedlichen Entwicklungen, und es gibt heute Mindestlohnstarife, die unter dem Durchschnitt des Lohnniveaus in verwandten Bereichen liegende Mindestlöhne aufweisen (...). Um ein schrittweises Heranführen der niedrigeren Löhne an das Lohn- und Gehaltsniveau in verwandten Wirtschaftszweigen zu ermöglichen, soll daher als zusätzliches Kriterium der Entgeltbemessung die Bedachtnahme auf diese Höhe der Löhne und Gehälter eingeführt werden: Der Vergleich hat dabei mit dem normativ (durch Kollektivverträge bzw im

⁴⁹ Vgl Cerny, ArbVR 23, Erl 2 zu § 23.

⁵⁰ Vgl Strasser, ArbVG-Kommentar § 23 Rz 4.

⁵¹ Vgl ErläutRV 735 BlgNR 18. GP, 38 f.

öffentlichen Dienst durch Gesetz) geregelten Entlohnungsniveaus in diesen Bereichen zu erfolgen; dies soll mit der Bezeichnung ‚Mindestentgeltniveau‘ verdeutlicht werden.“⁵²

Dieser Blick in die Materialien bestätigt – neben der übrigen Recherche in der Sache „Mindestlohnregelungen“ – die banale und grundlegende Zwischenschlussfolgerung: Ohne KollVe gibt es in Österreich keine festen Anhaltspunkte für den Vergleich von Entgelthöhen. Selbst für die behördliche Lohnfestsetzung ist der KollV Dreh- und Angelpunkt.

Wirkungen, Inhalte und Unterschiede des MLT zu den anderen Mitteln kollektiver überbetrieblicher Rechtsgestaltung:

Auch bei diesem Instrument der Mindestlohnfestsetzung kommt der Grundgedanke der Subsidiarität der staatlichen Einflussnahme bei Löhnen und Gehältern zum Ausdruck.⁵³ Eine in Geltung stehende Satzung steht der Erlassung eines MLT für den von ihr abgedeckten Bereich an Arbeitsverhältnissen nur dann entgegen, wenn sie Mindestentgelte und Auslagensätze regelt.⁵⁵ Inhaltlich normiert werden dürfen bei der Erlassung eines MLT nur Entgelte und die Höhe für Aufwandsätze der AN. Andere Bestandteile, die regelmäßig in KollVen vorkommen dürfen ex lege nicht erlassen werden. Das „Entgelt“ im Sinne des § 22 ist weit zu verstehen und umfasst auch Sonderzahlungen, Zuschüsse und Remunerationen.⁵⁶ Wenn die Voraussetzungen für die Erlassung vorliegen, dann hat die Behörde (Rechtspflicht!) einen MLT festzusetzen. Aktuell in Geltung stehende MLTe – sechs an der Zahl – finden sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.⁵⁷

⁵² Vgl Zusammenfassend und ergänzend zu diesem Materialienauszug *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 23 Rz 5.

⁵³ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 22 Rz 3.

⁵⁴ An dieser Stelle sei nochmals festgehalten, dass der Gesetzgeber mit „Mindestlohntarif“ sowohl die Festsetzung von Löhnen als auch Gehältern meint.

⁵⁵ Vgl *Reissner*, ZellKomm § 22 ArbVG Rz 14; *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 22 Rz 10.

⁵⁶ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 5 zu § 22.

⁵⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Mindestlohntarife, online unter (n.d.) <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0787> (Stand: 06. September 2009).

d) Festgesetzter Lehrlingstarif

Rechtsnatur und Voraussetzungen

Im Unterschied zu allen anderen Dienstverhältnissen kann für den Lehrlingstarif wegen § 17 Berufsausbildungsgesetz (BAG), der eine Sondernorm darstellt, die Unentgeltlichkeit nach § 1152 ABGB nicht gültig vereinbart werden – eine solche Vereinbarung wäre nichtig.⁵⁸ Aber, es könnte eine sehr niedrige Höhe der Lehrlingsentschädigung vereinbart werden. Um ein solche Situation erst gar nicht entstehen zu lassen, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit der Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung gem §§ 26 ff durch das BEA geschaffen. Nach § 26 hat das BEA auf Antrag einer kollv-fähigen Körperschaft die Lehrlingsentschädigung festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein KollV wirksam ist. Damit determiniert das Gesetz auch schon den Unterschied zu den Voraussetzungen zur Erlassung des MLT – die übrigen Voraussetzungen sind im Großen und Ganzen identisch. Selbst wenn eine kollv-fähige Körperschaft an sich vorhanden ist, hindert dies keinesfalls die Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, bis zu dem Zeitpunkt, dass durch diese ein KollV tatsächlich abgeschlossen wird. Die „festgesetzte Lehrlingsentschädigung“ ist eine Verordnung.

Bemessung der „festzusetzenden Lehrlingsentschädigung“:

Gem § 26 Abs 3 ist bei der Festsetzung der Höhe der Lehrlingsentschädigung auf die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltenden Regelungen, sofern solche nicht bestehen, auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen. Mit diesen Richtlinien wird für das BEA verbindlich der Rechtsgestaltungsspielraum fixiert. Primär ist auf gleiche, verwandte oder ähnliche Berufe abzustellen, nur wenn es an solchen Vergleichskategorien mangelt, wird subsidiär und ausschließlich der Ortsgebrauch schlagend.⁵⁹ Mit „Lehrberufen“ sind jene nach dem BAG gemeint.

⁵⁸ Vgl *Berger/Fida/Gruber*, Berufsausbildungsgesetz – Kommentar (ab 1994) Erl 4 zu § 17.

⁵⁹ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 26 Rz 9.

Wirkungen, Inhalte und Unterschiede der „festzusetzenden Lehrlingsentschädigung“ im Verhältnis mit den anderen Mitteln kollektiver überbetrieblicher Rechtsgestaltung:

Wie oben bereits festgestellt, ist das bloße Vorhandensein einer kollVFähigen Körperschaft auf AG-Seite kein Hindernis für die Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung. Die Barriere für die amtliche Festsetzung entsteht erst, wenn diese auch tatsächlich einen KollV abschließt. Dann reicht schon ein Rahmenkollektivvertrag aus, auch wenn dieser keine Entschädigungsregelung für Lehrlinge vorsieht, dass die Festsetzung unmöglich gemacht wird, bzw diese außer Kraft tritt.⁶⁰ Der Gesetzgeber geht also offenbar davon aus, dass die KollV-Parteien bei KollV-Abschluss die Lehrlingsentschädigungen immer mitregeln, sonst ist eine Festsetzung der Lehrlingsentschädigung nach der aktuellen Rechtslage nicht möglich.⁶¹ Auch eine Satzung geht einer festgesetzten Lehrlingsentschädigung gem § 28 Abs 3 vor oder verhindert deren Erlassung, sofern sie eine Lehrlingsentschädigung explizit regelt.⁶² Die sonstigen Rechtswirkungen sind identisch mit jenen des MLT. Aktuell gibt es vier in Geltung stehende „festgesetzte Lehrlingsentschädigungen“, diese finden sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.⁶³

e) Entgeltfestsetzung im öffentlichen Dienst

Im Wesentlichen werden Entgelte für AN (Beamte und Vertragsbedienstete) des Bundes und der Länder durch eigene Gesetze und Verordnungen normiert. Alleine das Gehaltsgesetz 1956 für Bundesbedienstete hat in der geltenden Fassung rund 180 Paragraphen. Auf diesem Gesetz basieren wieder zig Verordnungen über Zulagen und Sonderentgelte in den

⁶⁰ Vgl *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 26 Rz 5.

⁶¹ Vgl *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 5 zu § 26.

⁶² Vgl *Reissner*, ZellKomm § 28 ArbVG Rz 4; *Cerny*, ArbVR 2³, Erl 5 zu § 28.

⁶³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Lehrlingsentschädigungen (n.d.), online unter <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0788> (Stand: 06. September 2009).

einzelnen Verwaltungsbereichen. Im Land OÖ ist die Basis für die Abgeltung das Landesbeamtengesetz 1993 idgF. Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst schließt jedenfalls für die Bediensteten der klassischen öffentlichen Verwaltung in der Regel keinen KollV mit dem Bund oder Land ab, sondern verhandelt über eine Gesetzesänderung.

2.3. AusländerInnenbeschäftigung und Entsende-Richtlinie

Die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABI L018 v 21. 1. 1997 S 1, kurz „Entsende-Richtlinie“, verpflichtet die Mitgliedstaaten zu Erlassung von Vorschriften, die garantieren, dass die von einem EU-Staat in einen anderen überlassenen ArbeitnehmerInnen zwingend den im Gastland für InländerInnen gelten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegen müssen. In Österreich wird dies durch § 7 AVRAG angestrebt⁶⁴, der lautet:

„Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer zwingend Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.“

Dies soll Sozialdumping verhindern. Für Nicht-ÖsterreicherInnen aus Drittstaaten mit denen es keine Assoziierungsabkommen, bzw. kein anderes die Sache betreffendes zwischenstaatliches Abkommen gibt, ist § 8 Abs 1 AuslBG anzuwenden, der normiert:

„Die Beschäftigungsbewilligung ist mit der Auflage zu verbinden, daß der Ausländer nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt wird, als sie für die Mehrzahl der bezüglich der

⁶⁴ Vgl Löschnigg in Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰ (2003) 199.

Leistung und Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer des Betriebes gelten.“

Der Tatbestand des § 8 Abs 1 AuslBG ist insofern enger als der § 7 AV-RAG, da er auf die Rechtslage im konkreten Betrieb abstellt.

Die vorangegangenen Abschnitte lieferten einen Überblick über die bestehenden Möglichkeiten zur Mindestentgeltgestaltung in Österreich. Klar gezeigt wurde die Bedeutung von Kollektivverträgen, welche die Mindestentgelte für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung regeln und die, so die Übereinkunft der SozialpartnerInnen, eine gemeinsame Mindestabgeltung für eine Vollzeitwerbstätigkeit von Euro 1.000,-- brutto vorgeben. Das bestehende System der Mindestentgeltregelungen in Österreich baut wesentlich auf das Funktionieren des Korporatismus, dh der Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen am Verhandlungstisch, und seiner institutionellen Verankerung, der SozialpartnerInnschaft, auf.

Kittel sieht hier allerdings gewaltige Unterschiede in der Wirkungsweise der SozialpartnerInnschaft: Zum einen gibt es unterschiedliche Kollektivvertragsbereiche, die eher in der Tradition sozialpartnerschaftlichen Problemlösens stehen. Dazu ist mit Sicherheit die Entgeltgestaltung zu zählen. Weiters, so *Kittel*, existieren Bereiche, in denen unvereinbare Standpunkte zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bestehen.⁶⁵ Die AutorInnen des Papers sehen allerdings hier eine wesentliche Perspektive vernachlässigt: Dass eine korporatistische Festsetzung von Arbeitsbedingungen für manche Beschäftigtengruppen bis heute nicht stattfindet und es hier oftmals so scheint, als ob das Schließen dieser Regelungslücken nicht als zentrale - sondern wenn überhaupt als periphere - Aufgabe des Korporatismus gesehen werden.

⁶⁵ Vgl *Kittel*, Variationen der Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich: Kollektivvertragliche Verhandlungshorizonte im Vergleich, ÖZP 2000 29/4, 449, online unter <http://www.oezp.at/pdfs/2000-4-04.pdf> (Stand: 18. September 2009).

Im nachfolgenden Kapitel werden die bestehende Regelungslücken und dadurch entstehende Problematiken diskutiert, wegen der es den AutorInnen notwendig erscheint, das bestehende System der Mindestentgeltgestaltung zu modifizieren.

3. Abdeckungslücken als Herausforderungen für die Zukunft

Ausgehend vom letzten Kapitel, das zeigt, dass in Österreich die Instrumentarien der Mindestentgeltfestsetzung als ausdifferenziert und aufgrund der durchaus hohen Abdeckungsrate der abhängig Beschäftigten auch erfolgreich gesehen werden können, existieren Abdeckungslücken für bestimmte Beschäftigte. Diese ergeben sich aufgrund der so genannten "Kollektivvertragsfreiheit" und der gesetzlichen Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffs, der sowohl die arbeitnehmerInnenähnlichen Personen, als auch die freien DienstnehmerInnen, ausschließt.

3.1 Kollektivvertragsfreiheit

Zunächst einmal muss festgestellt werden, dass in Österreich grundsätzlich KollV-Freiheit herrscht. Dies bedeutet, dass der Abschluss eines KollV nicht zwingend ist und der Verhandlungstisch zwischen AG- und AN-VertreterInnen auch ohne Ergebnis verlassen werden kann, wenn keine Einigungen erzielt werden. Ein Ergebnis dieser rechtlichen Situation ist auch, dass theoretisch selbst jene Branchen, die über einen auf sozialpartnerInnenchaftlicher Basis ausgehandelten Mindestlohn verfügen, jederzeit von einem Auslaufen und einer Nichtverlängerung bestehender KollV betroffen sein können.

Daneben existieren bis heute Berufsgruppen, für die keine KollV-Mindestlöhne oder Ersatzformen festgelegt wurden:

- Ang bei Arztpraxen Burgenland,
- Ang bei MaklerInnen,
- Ang bei NotarInnen in Salzburg, Vorarlberg, Kärnten,
- Ang bei privaten TV-/Rundfunksendern,
- Ang bei RechtsanwältInnen in den Bundesländern Salzburg, Vorarlberg, Oberösterreich und Kärnten,
- Ang in Fachhochschulen (kollv-fähige Partnerorganisation fehlt),

- ArtistInnen,
- Bildende KünstlerInnen,
- DienstnehmerInnen in Studierendenheimen,
- DN einiger Vereine und Verbände (mangels KollV-Fähigkeit),
- FilmschauspielerInnen,
- 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).⁶⁶

Nachfolgend wird eine hoch qualifizierte, spezialisierte Berufsgruppe herausgegriffen um exemplarisch die Problematik der Kollektivvertragsfreiheit darzustellen.

Exkurs: Standesvertretungen (= Standeskammern) der „freien Berufe“ und KollVe – Versuch einer Pathologie der Aversion gegenüber KollV-Abschlüssen anhand der Rechtsanwaltskammern (RAK)

Neben der Pflichtmitgliedschaft in den Kammern der gewerblichen Wirtschaft und den Landwirtschaftskammern gibt es auf AG-Seite für die „freien Berufe“ eigene „Standeskammern“⁶⁷ jeweils auf Bundesländerebene mit Pflichtmitgliedschaft. Ein Spezifikum dieser so genannten Standesvertretungen ist, dass sie sowohl selbstständige als auch unselbstständige

⁶⁶ Auskunft der ÖGB-Zentrale, Abteilung für Kollektivvertragspolitik, Laurenzerberg 2, 1010 Wien (Stand Oktober 2008); eigene Recherche in der KollV-Datenbank online unter <http://www.kvsystem.at> (Stand 04. März 2009).

⁶⁷ Beispiele hierfür sind die Ärztekammer, die Notariatskammer und die Rechtsanwaltskammer.

Berufsangehörige erfassen.⁶⁸ Dies könnte eine Voraussetzung für die KollV-Fähigkeit, die „GegnerInnenunabhängigkeit“ bei der Willensbildung in der jeweiligen Kammer, beeinträchtigen, welche aber explizit von § 4 Abs 1 ArbVG als eine Bedingung für die KollV-Fähigkeit gefordert wird.

Die Problematik der „GegnerInnenunabhängigkeit“ die *Stärker* treffend für die Ärztekammern⁶⁹ geklärt hat, gilt (galt) in ähnlicher Form auch für andere Standeskammern, jedoch spielt sie im Verhältnis RechtsanwaltsanwärtInnen (RAA) zur RAK kaum eine Rolle, da die RAA gar keine Wahl- und Einflussmöglichkeit haben. Auch ist der explizite Ausschluss der RAA vom Geltungsbereich der durch die Landeskammern abgeschlossenen KollVe für Kanzleikräfte ein Hinweis darauf, dass sich die StandesvertreterInnen der KollV-Fähigkeit der Rechtsanwaltskammern im Verhältnis zu den RAA durchaus bewusst sind.⁷⁰ Sie weigern sich schlicht willentlich einen KollV für die RAA abzuschließen.⁷¹ Für sie gibt es nur rechtsunverbindliche Gehaltsempfehlungen der jeweiligen Länderkammern.⁷²

Die Gesamtanzahl der betroffenen Personen beläuft sich auf 1870 RAA, davon 842 Frauen im Jahr 2008. Ihnen stehen 5752 ordentliche Kammermitglieder (RechtsanwältInnen), davon 886 Frauen, gegenüber.⁷³ Auf Seite der betroffenen AN, bei den in einem privatrechtlichen Angestelltenverhältnis stehenden RAA⁷⁴, gibt es, neben der Weigerung der RAK überhaupt einen KollV zu verhandeln, auch gewisse selbstverschuldete

⁶⁸ Vgl *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹⁰, 77; *Strasser/Jabornegg*, Arbeitsrecht II⁴, 57; *Stärker*, Zur Kollektivvertragsfähigkeit der Ärztekammer nach dem Ärztegesetz 1998, ZAS 2001, 97.

⁶⁹ Vgl *Stärker*, ZAS 2001, 97.

⁷⁰ Vgl *Landeskammer Wien*, Katasternummer XIX/93/x, Abschlussdatum 14. 10. 2008, Inkrafttreten mit 01.01. 2009; *Landeskammer Burgenland*, Katasternummer XIX/93/10 Kundmachungdatum: 03. 10. 2001, Inkrafttreten mit 01. 07. 2001.

⁷¹ Vgl GPF-S1-A2; vgl Arbeit und Wirtschaft, Ausgabe 08-09 2009, online unter:

<http://www.arbeit-wir->

[schaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2009_01.a&cid=1232540004961](http://www.arbeit-wir-schaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2009_01.a&cid=1232540004961) (Stand: 12. September 2009)

⁷² Vgl Anhang 1.

⁷³ Vgl *Österreichischer Rechtsanwaltskammertag*, online unter http://www.rechtsanwaelte.at/downloads/Stand_RA_311208.pdf (Stand: 12. September 2009).

⁷⁴ Vgl *Reissner*, ZellKomm § 2 AngG Rz 19; auch der OGH 30. 06. 2005, ObA 16/05v.

Mängel der Organisation zur Durchsetzung ihrer Interessen während der BerufsanwärterInnenschaft, um der weiteren Berufskarriere nicht im Wege zu stehen.

Spannend erscheint an diesem Punkt die Existenz von freiwilligen Berufsvereinigungen der RAA, wie dem „Club der Konzipienten“⁷⁵ – auf geschlechtergerechte Formulierung wurde hier wohl aus Tradition vergessen. Laut Homepage umfasst der „Club“ aktuell 450 Mitglieder, das sind rund 25 % aller RAA (KonzipientInnen) Österreichs.⁷⁶ Falls die Statuten des Vereins eindeutig die Aufgaben einer freiwilligen Berufsvereinigung wahrnehmen, dann wäre wohl auch an einen Antrag auf Verleihung der KollV-Fähigkeit gem § 4 Abs 2 iVm § 5 ArbVG zu denken.

Aktuell, mangels beantragter und verliehener KollV-Fähigkeit an den „Club der Konzipienten“, ist die Fachgewerkschaft GPA-djp berufen, die Anliegen dieser AN zu vertreten. Die zuständige GPA-djp hat sich schon einige Male um einen Abschluss für RAA bemüht. Allerdings ist vielleicht auch auf Seite der Gewerkschaft die Motivation nicht hoch, da nur eine Hand voll RAA über eine ÖGB-Mitgliedschaft verfügen.⁷⁷ Allerdings ist die faktische Situation jene, dass rund 50 % der gegenwärtigen RAA nach ca 5 bis 7 Dienstjahren den Rechtsanwaltsberuf nicht ergreifen und in ein anderes Dienstverhältnis wechseln⁷⁸, also der Gewerkschaft nicht dadurch abhanden kommen oder als potentielle Mitglieder verloren gehen, wenn sie als RechtsanwältInnen dann Pflichtmitglieder der RAK wären. Insgesamt trat bei den Recherchen der AutorInnen gelegentlich ans Tageslicht, dass sich die Gewerkschaft(en) schon teils bewusst wird(sind), dass es insgesamt für die ArbeitnehmerInnenbewegung von substantieller Bedeutung ist, sich um solche nicht zu den historisch „klassische AN“

⁷⁵ „Club der Konzipienten“ im Juristenverband, Post: A 1016 Wien, Justizpalast, Postfach 35, Büro dzt.: Wien 8., Landesgerichtsstraße 11, Parterre, Zi. 063, www.juristenverband.at.

⁷⁶ Vgl *Juristenverband* (n.d.), online unter <http://www.juristenverband.at/verein.php> (Stand: 20. Dezember 2008).

⁷⁷ Gespräch mit zuständigen SekretärInnen in der GPA-djp im August 2008.

⁷⁸ Telefonische Auskunft des „Club der Konzipienten“; es gibt keine spezifischen wissenschaftlichen Erhebungen für diese Personengruppe.

gehörende Gruppe von DN zu kümmern.⁷⁹ Doch zu diesem Thema an späterer Stelle mehr.

3.2 Atypisch Beschäftigte

Insbesondere auch die Zunahme von atypisch Beschäftigten - insbesondere freie DienstnehmerInnen – in den letzten Jahren, zeigt auf, wo die österreichische Mindestentgeltfestschreibung nicht greift. Die Arbeiterkammer (AK) Salzburg definiert ausgehend vom § 4 Abs. 4 ASVG eine freie Dienstnehmerin/einen freien Dienstnehmer als

„eine Person (...), die sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit in gewisser Regelmäßigkeit zu wiederkehrenden Dienstleistungen verpflichtet, welche im Wesentlichen persönlich und überwiegend mit den Mitteln des Auftraggebers ausgeübt werden und die bei der Ausübung der Tätigkeit einen größeren Spielraum gegenüber Weisungen des Auftraggebers, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf, besitzt.“⁸⁰

Einer der für die vorliegende Arbeit wesentlichste Unterschiede zwischen dem „Normalarbeitsverhältnis“ und einem freien Dienstvertrag, ist dass Arbeitende bei letzterem Dienstverhältnis essentielle arbeitsrechtliche Ansprüche nicht geltend machen können. So besteht weder ein Anspruch auf das 13. und 14. Monatsgehalt, kein gesetzlich verankerter Anspruch auf Überstundenabgeltungen noch auf eine (kollektivvertragliche) Mindestentlohnung, sondern lediglich die Möglichkeit letztgenannte vertraglich zu vereinbaren.⁸¹

Die Statistik Austria weist für das 1. Quartal 2009 rund 52.000 freie DienstnehmerInnen aus. Bis zum 2. Quartal 2008 erfolgte ein Anstieg auf knapp 64.000 Erwerbstätige, der dann, so die Vermutung der AutorInnen

⁷⁹ Vgl Auswertung der Interviews im nachfolgenden Kapitel.

⁸⁰ Arbeiterkammer Salzburg, Der freie Dienstvertrag (2008) 16, online unter <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d99/Defreiedienstvertrag.pdf> (Stand: 30. Juli 2009)

⁸¹ Vgl Arbeiterkammer Salzburg, Der freie Dienstvertrag (2008) 5 u 22.

des vorliegenden Papers, durch die Wirtschaftskrise gedämpft wurde. Betrachtet man die Zahlen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten so ist hier klar zu erkennen, dass die Mehrheit der freien DienstnehmerInnen Frauen sind (aktuell 62%).⁸² Nach Information der AK-Burgenland sind typische Berufe die in freien Dienstverhältnissen ausgeübt werden: ZeitungsausträgerInnen, SystemadministratorInnen in Betrieben, JournalistInnen, MitarbeiterInnen von Versicherungs- und ImmobilienmaklerInnen.⁸³

Die Arbeiterkammer Salzburg stellt weiters ausgehend von ihren Beratungserfahrungen fest, dass UnternehmerInnen verstärkt versuchen, ArbeitnehmerInnen möglichst kostengünstig und unbürokratisch zu beschäftigen, was zu einer Zunahme der freien Dienstverträge geführt hat. Gleichzeitig wurde versucht, diese Flucht aus dem Sozial- und Arbeitsrecht durch gesetzliche Regelungen zu begrenzen. Dies führte zu ersten Erfolgen, wie der Einbeziehung in das System der "Abfertigung Neu" oder in das Arbeitslosenversicherungsgesetz.⁸⁴ Dennoch bleiben diese Beschäftigten bis heute von einer Mindestentgeltregelung unberücksichtigt und die Gefahr eines Billiglohnsegments, der Zunahme der "Working poor", droht durch auch diese Regelungslücke.

3.3 ArbeitnehmerInnenähnliche Personen

Die Bestimmungen des ersten Teiles des ArbVG, zu denen eben der KollV, die Satzung, der MLT und die festgesetzte Lehrlingsentschädigung zählen, gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Dabei wird nach hL und Rsp auf den arbeitsvertraglichen AN-Begriff⁸⁵ abgestellt, dessen Hauptcharakteristikum die

⁸² Vgl *Statistik Austria*, Unselbständig Erwerbstätige nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) nach beruflicher Stellung seit 1995 (2009), online unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbststaendig_erwerbstaetige/023551.html (Stand: 30. Juli 2009)

⁸³ Vgl Arbeiterkammer Burgenland, *Ihr Recht im Griff* (2008), online unter <http://www.akbgld.at/online/page.php?P=165&IP=39066>, (Stand: 29. Januar 2009).

⁸⁴ Vgl *Arbeiterkammer Salzburg*, *Der freie Dienstvertrag* (2008) 5.

⁸⁵ *Jabornegg/Resch/Strasser*, *Arbeitsrecht*² (2005) Rz 46; *Löschnigg*, *Arbeitsrecht*¹⁰, 121.

Erbringung der Arbeitsleistung in „persönlicher Abhängigkeit“ ist.⁸⁶ Dem Gesetzgeber waren bei der Erlassung des ArbVG die Gruppe der freien DN – diese sind idR weitgehend weisungsfrei, schulden keinen Erfolg sondern Arbeitsleistung für eine Zeitdauer⁸⁷ - als auch jene der arbeitnehmerInnenähnlichen Personen bereits bekannt.⁸⁸ Außerdem nimmt das ArbVG in Abs 2 leg cit selbst gewisse Kreise von AN aus. Im Ergebnis sind die arbeitnehmerInnenähnlichen Personen gegenwärtig nicht von den Mitteln der kollektiven Rechtsgestaltung (I. Teil des ArbVG) erfasst. Als „ArbeitnehmerInnenähnliche Personen“ sind nach Sondergesetzen solche zu qualifizieren, „(...) die, ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter anderer Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.“⁸⁹

Als Beispiele für arbeitnehmerInnenähnliche Personen werden HeimarbeiterInnen, definiert in § 2 Abs 1 lit a Heimarbeitsgesetz idgF und die abgegrenzte Personengruppe der „ständig freien journalistische MitarbeiterInnen“ gem § 16 Abs 1 Journalistengesetz idgF genannt werden. Für die beiden Gruppen gibt es jeweils die Möglichkeit einen „Gesamtvertrag“ abzuschließen. Dieser ist eine dem Kollektivvertrag nachempfundene Rechtserzeugungsquelle und ist auch mit den gleichen Mängeln behaftet.

Abschließend bleibt festzuhalten: Mindestlohnregelungen sollen sicherstellen, dass eine legale Beschäftigung unterhalb eines gewissen gesellschaftlich anerkannten Mindestniveaus, das von AG- und AN-VertreterInnen aktuell bei Euro 1.000,- brutto monatlich für eine Vollzeitbeschäftigung (idR 40 Wochenstunden) angesetzt wurde, legal nicht möglich ist. Allerdings existieren eben noch völlig legal jene Gruppen von Beschäftigten, die durch keine Absicherung des Entgelts nach unten ge-

⁸⁶ *Strasser*, ArbVG-Kommentar § 1 Rz 5; *Risak*, Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer?, ZAS 2002, 165 (166) mwN.

⁸⁷ *Jabornegg/Resch/Strasser*, Arbeitsrecht², Rz 52; *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹⁰, 125.

⁸⁸ Gute prägnante Übersicht über Materialien, Judikatur und Literatur bei *Risak*, ZAS 2002, 165 (166).

⁸⁹ § 1 Abs 1 DHG, § 3 Abs 4 AÜG, § 51 Abs 3 Z 2 ASGG.

geschützt sind. Der logische Schritt nachdem von der ArbeitnehmerInnenvertretung ein für alle Kollektivverträge einheitliches Mindestniveau durchgesetzt wurde, wäre aus Sicht der AutorInnen nun auch diejenigen AN in das System der Mindestentgeltregelungen "einzubauen", die bislang außen vor geblieben sind. Dies wäre ein erster, wichtiger Baustein für die Sicherstellung eines gerechten Entgelts auch für diese Erwerbstätigen.

Ausgehend von den bestehenden Rechtsinstrumenten der Mindestentgeltgestaltung, die im zweiten Kapitel vorgestellt wurden, und den damit einhergehenden Regelungslücken, auf die in Kapitel drei eingegangen wurde, werden die AutorInnen im nachfolgenden Kapitel unterschiedlichste Lösungsansätze dafür diskutieren, um den Kreis der von einer Mindestentgeltregelung geschützten Personen zu erweitern.

4. Lösungsansätze

Ausgehend von der Problematik, dass noch immer nicht für alle Beschäftigten in Österreich ein Mindestentgelt garantiert werden kann, werden im abschließenden Kapitel Lösungsansätze diskutiert. Diese beziehen sich zum einen auf die Modifikation bestehender Instrumente, zum anderen wird darauf eingegangen, wie ein gesetzlicher Mindestlohn für Österreich gestaltet werden könnte.

Um mehr Informationen zum Diskurs über den gesetzlichen Mindestlohn in Österreich zu gewinnen, wurden explorative Interviews mit leitenden Gewerkschafts-FunktionärInnen aus Oberösterreich geführt. Dies erschien den AutorInnen auch deshalb notwendig, weil die Rolle der Gewerkschaften bei der Lohnfestsetzung im korporatistischen Österreich einen besonders hohen Stellenwert einnimmt. Um eine breite Streuung zu erhalten, wurde je ein Vertreter/eine Vertreterin folgender Fachgewerkschaften ausgewählt und durch ein Interview mit einem ÖGB-Funktionär ergänzt:

- Vida
- Gewerkschaft der Privatangestellten Druck - Journalismus - Papier (GPA-djp)
- Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Gewerkschaft Metall - Textil - Nahrung (GMTN)

Die wesentlichsten Erkenntnisse der Interviews wurden mit der sozialwissenschaftlich-hermeneutischen Paraphrase nach *Mayring*⁹⁰ ausgewertet und anonymisiert in das Abschlusskapitel eingearbeitet.⁹¹ Dabei ging es den AutorInnen darum, zu den aufgezeigten Möglichkeiten den Mindestentgeltschutz in Österreich auf möglichst viele Beschäftigte auszudehnen, Standpunkte und Argumente der ExpertInnen zu sammeln.

⁹⁰ Vgl. *Mayring*, Einführung in die qualitative Sozialforschung⁵ (2002) 109.

⁹¹ Die Codierung der Interviews erfolgte folgendermaßen: Organisation - Seitenzahl des verschriftlichten Interviews - Absatz des verschriftlichten Interviews.

4.1 Bestehende Instrumente neu gestalten

In den Interviews wurde die Neugestaltung bestehender Instrumente zur Mindestlohngestaltung von den Interviewten immer wieder – neben dem gesetzlichen Mindestlohn – als eine Möglichkeit diskutiert, bestehende Abdeckungslücken zu schließen. Dies in Hinblick auf

- die Modifikation des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw.
- auf den Abschluss eines Generalkollektivvertrags.

Diese beiden Optionen werden nachfolgend erläutert.

a) Modifikation des Arbeitsverfassungsgesetzes

Die Bestimmungen des ersten Teiles des ArbVG, zu denen eben der KollV, die Satzung, der MLT und die festgesetzte Lehrlingsentschädigung zählen, gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Dabei wird nach hL und Rsp auf den arbeitsvertraglichen AN-Begriff⁹² abgestellt, dessen Hauptcharakteristikum die Erbringung der Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit ist. Die wirtschaftliche Abhängigkeit kann zwar ein Indiz in Richtung unselbständiges Dienstverhältnis sein, sie alleine reicht aber auf keinen Fall für die Qualifizierung als unselbstständige/r AN hin.⁹³ Neben den freien DienstnehmerInnen und den arbeitnehmerInnenähnlichen Personen nimmt das ArbVG in Abs 2 leg cit selbst gewisse Kreise von AN aus. Im Ergebnis sind diese Beschäftigtengruppen nicht von den Mitteln der kollektiven Rechtsgestaltung (I. Teil des ArbVG) erfasst.

Dieser Problematik begegnet der ÖGB mit der Forderung nach einer Neudefinition des ArbeitnehmerInnenbegriffs, wie sie ua auch in dem im

⁹² Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht², Rz 46; Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 121.

⁹³ Strasser, ArbVG-Kommentar § 1 Rz 5; Risak, Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer?, ZAS 2002, 165 (166) mwN.

Sommer 2009 verabschiedeten Grundsatzprogramm des ÖGB zu finden ist:

„Eine immer größere Zahl an ArbeitnehmerInnen, vor allem Frauen, findet nur noch Arbeit in prekären Verhältnissen. Daher braucht es ein modernes Arbeitsrecht, das Sicherheit für alle ArbeitnehmerInnen schafft. Die negativen Entwicklungen müssen einerseits mit einer Erweiterung des ArbeitnehmerInnenbegriffs, der nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug nimmt, gestoppt werden. (...) Überholte Rechtsvorschriften müssen beseitigt und arbeitsrechtliche Vorschriften themenspezifisch zusammengefasst werden. Ein neues Arbeitsrecht muss in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses Verbesserungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen bringen. (...) Ein neuer ArbeitnehmerInnen-Begriff, der alle unselbständig Erwerbstätigen umfasst, deren Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, ist die Basis für gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen.“⁹⁴

Weiters soll auch die Möglichkeit Kollektivverträge auszuverhandeln im ArbVG auf freie DienstnehmerInnen ausgeweitet werden.⁹⁵

Auch in den Gesprächen mit den GewerkschafterInnen wurde die Problematik einer Neudefinition des ArbeitnehmerInnenbegriffs erwähnt, um den Wirkungsbereich von Mindestlöhnen in Österreich zu erweitern. Eine Ausweitung des Begriffs wäre aus Sicht der Vida beispielsweise deswegen zu begrüßen:

⁹⁴ ÖGB, Grundsatzprogramm (2009) 17, online unter: [http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-dispositi-
on&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_beschlossene_Grundsatzprogramm.pdf%22&blobkey=id&root=OEGBZ&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1246616838589](http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-dispositi-
on&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_beschlossene_Grundsatzprogramm.pdf%22&blobkey=id&root=OEGBZ&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1246616838589) (Stand: 22. September 2009).

⁹⁵ Vgl. ÖGB, Grundsatzprogramm (2009) 18.

„Wir sehen als einheitlichen Arbeitnehmer-Begriff, so bald einer eine wirtschaftliche Abhängigkeit hat, in einer wirtschaftlichen Abhängigkeit steht, ist er Arbeitnehmer. Auch wenn er rein finanztechnisch eine Firma ist. Das wäre für uns eine ganz wichtige Geschichte, weil dann kommen die Leute auch in den Genuss (...) eines sozialen Schutzes, eines Schutzes wenn sie krank sind etc. Zum Beispiel ist es ein Wahnsinn, wenn die krank sind, das ist moderne Sklaverei.“⁹⁶

Eine umfassende Überarbeitung des ArbVG sieht der Vertreter der GPA-djp als notwendig an: Der Geltungsbereich von Kollektivverträgen müsse ausgeweitet werden, die Hürden einen Kollektivvertrag zu setzen bzw. einen Mindestlohntarif zu erlassen müssen minimiert werden, insbesondere die Verfahrensdauer verkürzt werden.⁹⁷ Auch die Möglichkeit ins ArbVG einen Mindestlohn festzuschreiben, wurde als eine weitere Möglichkeit erwähnt.⁹⁸

Vom Vertreter der Vida wird hier darauf verwiesen, dass diese Forderung nach einer Novellierung des ArbVG bereits über die SPÖ in die politische Diskussion eingebracht wurde: „Es ist ja im jetzigen Regierungsübereinkommen wieder drinnen, er war im letzten auch schon drinnen. Leider ist es nicht zur Umsetzung gekommen, die Neufestlegung des Arbeitnehmerbegriffs.“⁹⁹

⁹⁶ Vida-S10-A1.

⁹⁷ Vgl GPA-djp-S7-A5.

⁹⁸ GPF-S11-A2.

⁹⁹ Vida-S9-A5.

b) Der Generalkollektivvertrag (General-KollIV)

Weiters sehen die Interviewten die Möglichkeiten einen Generalkollektivvertrag als eine Alternative zum gesetzlichen Mindestlohn zu verhandeln:

„Also, es bestünde auch die Möglichkeit in Form eines Generalkollektivvertrags einen Mindestlohn einzuführen oder zu verhandeln. Es gibt ja Regelungen und hat immer wieder Regelwerke gegeben, wenn man sich die Geschichte ansieht, wo in Form von Generalkollektivverträgen Dinge geregelt worden sind.“¹⁰⁰

Mit einem Generalkollektivvertrag (General-KollIV), in der Literatur auch als Spitzenkollektivvertrag bezeichnet, ist ein KollIV gemeint, der sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen beschränkt und der sich gem § 18 Abs 4 fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt.¹⁰¹ Für den Abschluss eines solchen General-KollIV sieht das ArbVG prinzipiell keine besonderen Bedingungen vor. Historisch wurden in Österreich mit diesem Instrument wirtschafts- und sozialpolitische Meilensteine vorbereitet: Es waren dies General-KollIVe über die Einführung der 45-Stunden-Woche im Jahr 1959, der schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche im Jahr 1969, eines dreiwöchigen Mindesturlaubes 1964 und des Entgeltbegriffes iSd Entgeltfortzahlungsgesetzes 1974.¹⁰²

Allerdings hat der Gesetzgeber ein paar spezifische Sonderbestimmungen für diese Qualität von KollIVen geschaffen: Einerseits kann ein General-KollIV leichter zur Satzung erklärt werden. Das in § 18 Abs 3 Z 3 geforderte Kriterium nach dem „die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen im wesentlichen gleichartig sind“ ist für die Satzung eines General-

¹⁰⁰ GMTN-S1-A1.

¹⁰¹ Vgl Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 71.

¹⁰² Vgl Strasser, ArbVG-Kommentar § 18 Rz 17.

KollV zu vernachlässigen.¹⁰³ Diese ordnet Abs 5 leg cit dem Wortlaut nach schon an. Andererseits wird das in § 19 Abs 2 determinierte Subsidiaritätsprinzip der Satzung gegenüber allen KollVen mit der Bestimmung in § 18 Abs 4 durchlöchert. Jene sieht vor, dass ein geltender General-KollV der Erklärung eines Branchen-KollV zur Satzung nicht entgegen steht.¹⁰⁴ Sofern es in diesem Bereich keinen gültigen Branchen-KollV gibt. Es setzen auch General-KollVe iSd § 18 Abs 4 eine bestehende Satzung nicht außer Kraft, wohl aber jene Bestimmungen der Satzung, welche dieselben Angelegenheiten regeln wie der General-KollV.¹⁰⁵ Entscheidend für diese, durch das Arbeitsverfassungsgesetz 1974 neu geschaffene, Stellung von General-KollVen war die Absicht, dass derartige, auf einzelne Arbeitsbedingungen beschränkte Regelungen „die soziapolitische Funktion der Satzung nicht ausschalten“¹⁰⁶ sollen.¹⁰⁷

Im Falle einer beantragten und genehmigten Satzung eines General-KollV mit dem Inhalt „Basismindestlohn“, unter diesem also kein/e AN mehr beschäftigt werden dürfte, würde zur Folge haben, dass er zwar für alle von § 1 ArbVG erfassten persönlich abhängigen Beschäftigten gelten würde. Wiederum aber nicht für „freie DN“ und andere atypische Beschäftigte. Im Ergebnis würde dies also den Kreis der mindestlohnschutzlosen wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten verringert, aber keineswegs eliminieren

In den Gesprächen wurden allerdings "große Hoffnungen" in die Wirksamkeit eines solchen Generalkollektivvertrages gelegt: Über einen „Grundkollektivvertrag“, so der Funktionär der Vida, wäre ein Mindeststandard für alle erwerbstätigen Personen geschaffen, auf den dann die

¹⁰³ Vgl. Cerny, ArbVR 2³, Erl 21 zu § 18.

¹⁰⁴ Vgl. Strasser, ArbVG-Kommentar § 19 Rz 8.

¹⁰⁵ Vgl. Cerny, ArbVR 2³, Erl 20 zu § 18, Erl 4 zu § 19.

¹⁰⁶ Regierungsvorlage in den Beilagen zu den stenografischen Protokollen des Nationalrates Nummer 840, 13. Gesetzgebungsperiode Seite 62 (= RV 840 BlgNR 13. GP 62).

¹⁰⁷ Vgl. Cerny, ArbVR 2³, Erl 20 zu § 18.

einzelnen Kollektivverträge aufbauen.¹⁰⁸ Als Gründe, die für eine Regelung über einen Generalkollektivvertrag sprechen, werden angegeben:

„Der Grund liegt auf der Hand, denke ich zumindest, dass Lohnpolitik, Lohnverhandlungen, Kollektivvertragsverhandlungen sollten, müssten eine Kernaufgabe der Gewerkschaft sein (...). Und wir wollen nicht haben, dass Kernaufgaben einer Kampforganisation an den Gesetzgeber, an das Parlament übertragen werden.“¹⁰⁹

Es sei hier vor allem eine „zutiefst ideologische Frage“¹¹⁰, wer in Österreich für die Lohnpolitik zuständig sei. Die Eingriffe in die Kollektivvertragspolitik während des Austrofaschismus der Jahre 1934 bis 1938 und auch die Zurückdrängung der SozialpartnerInnenschaft während der schwarz-blauen Regierung zwischen 2000 und 2007¹¹¹ scheinen hier noch weniger oder mehr in Erinnerung zu sein.

Auf Nachfrage, ob auch freie DienstnehmerInnen und atypisch Beschäftigte unter so einen Generalkollektivvertrag fallen können, entgegnete der Interviewpartner der GMTN:

„Dass du die im Geltungsbereich aufnimmst, im Generalkollektivvertrag, das ist ja nicht das Problem. Wir haben ja jetzt auch Regelwerke im Kollektivvertrag, wo wir Arbeitnehmergruppen drinnen haben, weil wir uns im Geltungsbereich verständigt haben, dass wir die dabei haben.“¹¹²

Auch vom Gesprächspartner der GPA-djp wurde gegenüber einem Mindestlohn die Präferenz für ein autonomes Instrument ohne Mitwirkung der Regierung erläutert. Dies könne auch ein Generalkollektivvertrag sein, der Außenseiterwirkung erzeuge.¹¹³

¹⁰⁸ Vida-S5-A3, Vida-S6-A1.

¹⁰⁹ GMTN-S1-A2.

¹¹⁰ GMTN-S2-A5.

¹¹¹ Vgl GPF-S4-A1; GPA-djp-S4-A2.

¹¹² GMTN-S10-A8.

¹¹³ Vgl GPA-djp-S3-15.

Auf die konkrete Nachfrage, in wieweit so ein Generalkollektivvertrag diskutiert wird bzw. warum er nicht komme, gab der Befragte der GMTN folgende Auskunft:

„Naja, warum kommt er nicht. (lacht) Also, ich meine, so einfach ist es ja nicht. Dass man sagt, er soll kommen und er kommt. (...) Naja, ich glaube jetzt eigentlich, weil die Gewerkschaften ihren eigenen KV-Bereich sehen und, ich will jetzt nicht sagen, ihren eigenen Schrebergarten sehen, aber in die Richtung ein bisschen.“¹¹⁴

Weiters sei auch die Strategie des ÖGB, dass eine Mindestlohnpolitik im Rahmen der Einzelgewerkschaften über deren zu verhandelnde Kollektivverträge gemacht wird.¹¹⁵ Daran werde aktuell nicht gerüttelt, da dies einem „Systembruch“ bzw. „Konventionsbruch“ gleich kommen würde.¹¹⁶ Dennoch müsste es, so der Interviewte des ÖGB, gewisse Neuerungen innerhalb der Kollektivvertragspolitik geben. Koordinierte Verhandlungsrunden bzw. eine koordinierte KV-Politik zum einen, zum anderen, dass auch diejenigen, die überhaupt aus der KV-Politik herausfallen hereingenommen werden. Als Beispiele werden hier Freelancer oder Leute, die zur „Generation Praktikum“ gehören, genannt.¹¹⁷

Auch wenn, wie in den Interviews angedeutet, ein Generalkollektivvertrag mit einem erweiterten Geltungsbereich zwar grundsätzlich angedacht wurde, es allerdings keine Zeichen dafür gibt, dass dies wirklich von den Gewerkschaften gefordert wird, soll abschließend die (Un-)Wirksamkeit dieses Instruments diskutiert werden.

Ein General-KollIV nach geltendem Recht mit dem Inhalt „Basismindestlohn“ für alle Branchen würde einen Entgeltschutz für jene (Teil)Branchen bringen, die derzeit nicht Willens sind selber einen KollIV abzuschließen

¹¹⁴ GMTN-S11-A4 und A8.

¹¹⁵ Vgl GMTN-S3-A3.

¹¹⁶ Vgl ÖGB-S1-A1 u A4.

¹¹⁷ Vgl ÖGB-S5-A1.

und die Pflichtmitglieder in den Wirtschaftskammern sind.¹¹⁸ Mit den Standeskammern der „freien Berufe“ müsste, um auch dort irgendeine Wirkung durch einen General-KollIV zu zeitigen, trotzdem mit jeder Standeskammer ein eigener (General)-KollIV abgeschlossen werden. Da der abgeschlossene General-KollIV zwischen Wirtschaftskammer Österreich und dem ÖGB für sie keine Geltung hätte. Im Ergebnis würde der General-KollIV nach geltendem Recht sehr wohl Verbesserungen für die AN iSd § 1 ArbVG bringen, aber wiederum nicht für die „freien DN“ und sonstigen atypischen Beschäftigten, da sie nicht von der Normwirkung des § 11 erfasst sind. Um auch sie zu erfassen ist eine Änderung des ArbVG unumgänglich. Auch könnte theoretisch ein abgeschlossener General-KollIV zwischen Wirtschaftskammer Österreich und ÖGB durch Anträge an das BEA auch für die Standeskammern gesetzt werden, wenn ein solcher Antrag in den zuständigen Senaten des BEA eine Mehrheit findet.

Neben diesen beiden Handlungsmöglichkeiten wurde noch die Option, einen gesetzlichen Mindestlohn in Österreich einzuführen, mit den GewerkschafterInnen diskutiert.

c) gesetzlicher Mindestlohn

Wird in weiterer Folge vom gesetzlichen Mindestlohn gesprochen, so definieren die AutorInnen diesen folgendermaßen: Ein Mindestentgelt für abhängige Beschäftigte, der für alle Branchen in einem Land gilt der nicht unterschritten aber sehr wohl z.B. von Tarifverträgen überschritten werden kann und der vom Gesetzgeber festgesetzt wird.

Zwar besteht auch die Möglichkeit branchenspezifische gesetzliche Mindestlöhne, die beispielsweise in der Höhe variieren, festzusetzen, doch seit Mitte des letzten Jahrhunderts sind immer mehr Länder darin übergegangen, ein branchenübergreifendes Mindestentgelt gesetzlich zu re-

¹¹⁸ Einige davon sind im Kapitel 3 aufgezählt.

geln. Insbesondere den U.S.A. wird dabei eine VorreiterInnenrolle zugeschrieben.¹¹⁹

Laut Auskunft der vom Deutschen Gewerkschaftsbund betriebenen Seite "www.mindestlohn.de" verfügen heute 20 der 27 Mitgliedsländer der europäischen Union über einen gesetzlichen Mindestlohn¹²⁰. Dabei kommt insbesondere Großbritannien eine wichtige Rolle zu: Dort wurde der Mindestlohn erst 1999 eingeführt und seither mehrfach wissenschaftlich erforscht, insbesondere, was die Beschäftigungswirkung betrifft.¹²¹

Betrachtet man die Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne in Europa, so wurden Anfang 2005 folgende drei Ländergruppen identifiziert: Jene mit hohen Mindestlöhnen zwischen 1183 und 1467 Euro pro Monat, zu denen die Beneluxstaaten, Frankreich, Großbritannien und Irland zählen. Jene mit mittleren Mindestlöhnen zwischen 437 und 690 Euro. Diese Staaten sind beispielsweise Spanien, Malta, Portugal oder Griechenland. Niedrige Mindestlöhne zwischen 116 und 239 Euro sind vor allem in Mittel- und Osteuropa gängig.¹²²

Die Festsetzung und Anpassungen werden beim gesetzlichen Mindestlohn - obwohl dies das Wort gesetzlich implizieren könnte - wie auch Bispinck/Schulten feststellen, nicht einfach vom Staat vorgenommen.¹²³

Generell können vier unterschiedliche Modi identifiziert werden:

1. Politisches Verfahren

Die nationalen Regierungen legen den gesetzlichen Mindestlohn und seine Anpassungen ohne institutionalisierte Diskussionsverfahren eigenmächtig fest.

2. Institutionelles Konsultationsverfahren

¹¹⁹ Vgl. *Schulten*, Denknetz Jahrbuch 2005, 127.

¹²⁰ Vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund*, Mindestlöhne in Europa steigen trotz Krise (n.d.), online unter: <http://www.mindestlohn.de/meldung/mindestloehne-in-europa-steigen/> (Stand: 29. September 2009)

¹²¹ Vgl. *Schulten* Denknetz Jahrbuch 2005, 130.

¹²² Vgl. *Schulten*, Denknetz Jahrbuch 2005, 128.

¹²³ Vgl. *Bispinck/Schulten* WSI Mitteilungen 3/2008, 154.

ArbeitgeberInnenverbände und Gewerkschaften bzw. auch WissenschaftlerInnen werden in den Prozess eingebunden und sprechen gegenüber der Regierung Empfehlungen für Erhöhungen aus.

3. Festlegung durch die Dachverbände der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenverbände

Das Verhandlungsergebnis wird anschließend durch den Gesetzgeber zum Gesetz gemacht.

4. Indexierung der Mindestlöhne

Das Mindestlohniveau wird hier automatisch an die Preisentwicklung oder die durchschnittliche Lohnentwicklung angepasst. Wobei dieser Modus in der Regel mit den politischen Verfahren kombiniert wird.¹²⁴

Vergleicht man diese mit den gängigen Modi zur Mindestlohnfestsetzung in Österreich, so kann festgehalten werden, dass zwei dieser Verfahren (siehe Punkt zwei und drei in der vorangegangenen Aufzählung) also im Kern auf einem der SozialpartnerInnenschaft nachgebildeten Modus basieren. Wie ein gesetzlicher Mindestlohn von GewerkschafterInnen beurteilt wird, wird nachfolgend erläutert.

Alle fünf interviewten GewerkschafterInnen gaben an, dass aktuell in ihrer Fachgewerkschaft der gesetzliche Mindestlohn kein wirkliches Thema sei.¹²⁵ Allerdings gaben die Befragten an, dass die Diskussion in vergangenen Zeiten darüber durchaus geführt wurde: Unter Verzetnitsch sei das noch eher ein Thema gewesen¹²⁶ oder die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen käme auch aus schlecht bezahlten Branchen und immer wieder auch von Gruppierungen innerhalb der Sozialdemokratie¹²⁷:

„Es gibt auch immer wieder auch politische Gruppen, auch innerhalb der Sozialdemokratie, die ab und zu meinen, es wäre gescheit einen Mindestlohn gesetzlich zu regeln. (...) weil es anscheinend, mit dem Argument, weil man, in manchen Branchen, manchen Be-

¹²⁴ Vgl. Schulten, Denknetz Jahrbuch 2005, 129.

¹²⁵ Vgl. Vida-S1-A2; ÖGB-S1-A2; GPA-djp-S1-A2; GPF-S1-A2; GMTN-S1-A2.

¹²⁶ Vgl. GPF-S1-A4.

¹²⁷ Vgl. GMTN-S2-A3.

reichen, manchen Bundesländern, eine derartig katastrophale Lohnsituation haben in manchen Berufsgruppen. Daher wäre es gescheit, dass der Gesetzgeber eine Regelung trifft. Das gibt es. Es ist vor kurzem im Parlament einmal (...) oder im Club bei uns (in der SPÖ, Anm. der Verfasser) hat es wieder einmal eine so eine Diskussion gegeben. Wo ein paar Abgeordnete gemeint haben, da müssen wir mal wieder initiativ werden, aber da hat sich dann doch letztendlich wieder der Gewerkschaftsflügel bei im Club durchgesetzt, die gesagt haben, ja, da steckt auch eine Gefahr drinnen, wenn wir den Gesetzgeber Lohnpolitik machen lassen.“¹²⁸

Diejenigen, die einen gesetzlichen Mindestlohn fordern würden, hätten laut dem Befragten der GPA-djp folgende Intentionen: Als Instrument um bestehende Lücken zu schließen, als Instrument zur Armutsbekämpfung und als Korrektiv für zu geringe Kollektivvertragslöhne. Diese Facetten müsse man auseinanderhalten, denn es seien unterschiedliche Ansätze ob man sagt, dass die Leute zu wenig Einkommen haben oder ob man auf die Abdeckungsrate bestehender Instrumente von 95% hinweise und sagt, man müsse auch für die restlichen fünf Prozent einen Mindestlohn erreichen.¹²⁹ Insbesondere die Möglichkeit den gesetzlichen Mindestlohn als „Lückenschluss“ zu überlegen, erscheint überlegenswert.¹³⁰

Der wesentliche Grund dafür, weshalb ein gesetzlicher Mindestlohn in Österreich keine Forderung der Gewerkschaften ist, ist jener, dass "(...) der Standpunkt in Österreich immer der war, dass wir das Ganze durch gute Kollektivvertragsabschlüsse schaffen. Was ich so mitbekommen habe, wird daran nicht gerüttelt."¹³¹ Der „Systembruch“ mit der Sozialpartnernnenschaft und ihrer Kernaufgabe, der Kollektivvertragsgestaltung, scheint hier also wesentlicher Hinderungsfaktor für einen gesetzlichen Mindestlohn. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde als Eingriff in die Kollektiv-

¹²⁸ GMTN-S2-A3.

¹²⁹ Vgl GPA-djp-S1-A2.

¹³⁰ Vgl GPA-djp-S2-A1.

¹³¹ ÖBG-S1-A2.

tivvertragsautonomie der einzelnen Branchen und Gewerkschaften gewertet werden, was von der Gewerkschaft skeptisch gesehen wird.¹³²

Schlussendlich hoffe man immer noch statt eines gesetzlichen Mindestlohns, „(...) dass die letzten, die noch keinen Kollektivvertrag haben, auch noch einen kriegen.“¹³³ Nur kurz wäre, wie im Interview mit der GPF angesprochen, angedacht gewesen, dass wenn alle Branchen bis 2008 keinen Kollektivvertrag abschließen, dieser gesetzlich verordnet werden soll. Doch schlussendlich sei man dabei geblieben, dass in Verhandlungen mehr herauszuholen sei.¹³⁴

Doch auch von Seiten der Konservativen und Freiheitlichen bzw. VertreterInnen des Bündnis Zukunft Österreich (BZÖ) komme immer wieder die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn.¹³⁵ Der Grund dafür wäre, die Gewerkschaft schwächen zu wollen.¹³⁶ Weiters wird hier auch immer wieder auf die Gefahr hingewiesen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn von einer Regierung nicht angehoben werden kann.¹³⁷

Für den befragten Vertreter der GMTN käme die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn dem Eingeständnis einer Niederlage der Gewerkschaften gleich:

„(...) wenn ich selber das nicht so zusammenbringe, dass ich sage, dann gebe ich es jetzt dem Gesetzgeber. Das ist eine Lösungsform, die nicht sehr kreativ ist. Ich glaube, da ist es besser, zu sagen, dass man die Organisation so herrichten und ausrichten (soll), wie wir das selber zusammenbringen und nicht dem Gesetzgeber geben.“¹³⁸

¹³² Vgl. GPA-djp-S1-A2.

¹³³ GPF-S3-A1.

¹³⁴ Vgl. GPF-S1-A4; GPF-S2-A1.

¹³⁵ Vgl. GMTN-S3-A3; GMTN S4-A4.

¹³⁶ Vgl. GMTN-S3-A3.

¹³⁷ Vgl. Vida-S6-A5; GPF-S4-A1.

¹³⁸ GMTN-S5-A3.

Oder an anderer Stelle:

„Und es wäre der falsche Weg zu sagen, haken wir das ab, haben wir nicht geschafft, liebe Republik, liebes Parlament, liebe Abgeordnete, macht für mich Lohnpolitik. Also das ist, glaube ich, nicht der richtige Weg.“¹³⁹

Der Stellenwert der Gewerkschaften bzw. die bestehende Kollektivvertragsautonomie schien bei den Befragten im Zentrum der Diskussion um den gesetzlichen Mindestlohn zu stehen, so wie dies an den exemplarisch gewählten, oben angeführten Zitaten ersichtlich ist. Insbesondere der Verlust von Gestaltungsmacht scheint hier schwer zu wiegen – auch wenn es durchwegs Modi der Festlegung von gesetzlichen Mindestlöhnen gibt, bei denen die Gewerkschaften eingebunden werden. Eine der Befragten sprach sich dafür aus, dass – falls ein gesetzlicher Mindestlohn in Österreich kommen würde – die Gewerkschaft in jedem Fall bei der Festlegung eingebunden gehöre.¹⁴⁰ Der Befragte der Vida sprach sich gegen eine Automatik aus, sondern für eine Koppelung des gesetzlichen Mindestlohns an die Kollektivvertragsverhandlungen, so dass der gesetzliche Mindestlohn um den Schnitt der Erhöhungen der einzelnen KV erhöht wird.¹⁴¹ Im Gespräch mit dem Vertreter des ÖGB wurde auch vorgeschlagen, dass man einen durchschnittlichen Produktivitätszuwachs und die Inflationsrate als Basis nehmen könne.¹⁴²

Ein Moment der Aushandlung unter Beteiligung der Gewerkschaft wäre auch allerdings, wie in einem anderen Gespräch geäußert, besser, da,

„(...) wenn das eh automatisch ist, dann nimmt das niemand wahr, weil es ein Automatismus ist, weil es eine gesetzliche Regelung ist und damit gibt es keine Öffentlichkeit dafür und damit gibt es keine Verhandlungsmöglichkeit.“¹⁴³

¹³⁹ GMTN-S6-A3.

¹⁴⁰ Vgl GPF-S5-A3.

¹⁴¹ Vida-S3-A5.

¹⁴² ÖGB-S9-A4.

¹⁴³ Vida-S7-A1.

Schlussendlich bleibt die allergrößte Befürchtung nicht, dass sich beispielsweise die AG-Seite, wie zB in einem Institutionellen Konsultationsverfahren möglich, gegen eine Erhöhung aussprechen würde, sondern jene, dass das Parlament eigentlich als die potentiell gefährliche „Blockadeinstanz“ agieren könnte.

Allerdings auch die Gefahr, dass in gewerkschaftlich schwach organisierten Branchen, die einzelnen ArbeitgeberInnen bei den Kollektivvertragsverhandlungen nicht über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen würden¹⁴⁴, bzw. dann zu keinen Kollektivvertragsverhandlungen mehr bereit wären¹⁴⁵, wird erwähnt. Dadurch würden sich dann diese Bereiche, was den Lohn betrifft, schlechter entwickeln können, als ohne einheitliche Mindesthöhe. Hier seien allerdings die Gewerkschaften gefordert, das nicht zuzulassen und dies öffentlich an den Pranger zu stellen.¹⁴⁶

Aber auch die fehlende Sinnhaftigkeit von Kollektivverträgen bei einer gesetzlichen Mindestlohngestaltung auf Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung wurde erwähnt. „(...) wozu machen wir auf der einen Seite flächendeckende Tarifverträge, wenn man dann über den Gesetzgeber eingreift.“¹⁴⁷ Dass der gesetzliche Mindestlohn ein neues Handlungsfeld der Gewerkschaft in Österreich sein könnte, wurde auch im Interview mit der GPF eher skeptisch gesehen.¹⁴⁸

Auch darauf, dass der gesetzliche Mindestlohn als ein im Vergleich zum Kollektivvertrag, der als „verhältnismäßig dynamisches Instrument“ gesehen wird, ein eher unbewegliches Instrument gesehen wird, wurde eingegangen.¹⁴⁹ Denn „variabler und schneller verhandelbar ist immer der Kollektivvertrag als eine Gesetzesänderung.“¹⁵⁰

¹⁴⁴ Vgl. Vida-S10-A3.

¹⁴⁵ Vgl. GPA-djp-S9-A1.

¹⁴⁶ Vgl. Vida-S10-A3.

¹⁴⁷ GPA-djp-S1-A2.

¹⁴⁸ Vgl. GPF-S3-A3.

¹⁴⁹ Vgl. GPA-djp-S11-A2.

¹⁵⁰ GPF-S12-A3.

Positiv wird gesehen, dass die ArbeitnehmerInnengruppen, die noch nicht von Kollektivverträgen erfasst sind, davon profitieren würden, „ob das jetzt 1000 sind oder 30000.“¹⁵¹ Auch seien, beispielsweise FriseurInnen und FußpflegerInnen, die einen sehr schlechten Organisationsgrad aufweisen, ProfiteurInnen eines Mindestlohns.¹⁵² Genannt wurden auch die Freiberufler und kleinere Bereiche, die über keine oder zum Teil unattraktive Kollektivverträge verfügen, wie in etwa die Trafikanten.¹⁵³ Auch dort, wo Lücken in der Pflichtmitgliedschaft auf der Arbeitgeberseite bestehen, könnte eine Besserstellung erfolgen. So können Dienstgeber im Sozialbereich jederzeit aus dem Verein austreten, da es ja ein freiwilliger Zusammenschluss ist.¹⁵⁴

Bei den Interviews wurde mit den Befragten ein „Gedankenexperiment“ durchgeführt: Sie wurden gebeten, sich ausgehend von der jetzigen Situation in Österreich vorzustellen, was sich ändern müsste, dass sich die Gewerkschaft in Österreich offensiv für einen gesetzlichen Mindestlohn einsetzen würde. Insbesondere die Frage, ob die Entwicklung des Organisationsgrads der Gewerkschaften hierfür eine Rolle spielt, stand bei dieser Frage im Interesse der AutorInnen.

Dass dies durchaus eine Rolle spielen könnte, wurde beispielsweise im Interview mit der Vida geäußert:

„Naja, wir sind natürlich etwas gespalten innerhalb der FunktionärInnen, sage ich. Weil auf der einen Seite wissen wir, dass genau jene Bereiche die gewerkschaftlich ganz schlecht organisiert sind, jene Bereiche sind (wären) die so einen gesetzliche Mindestlohn bräuchten. Weil man dort am schwierigsten einfach Verhandlungspartner findet, weil das Gegenüber sagt: ‚Ihr habt’s ja gar

¹⁵¹ GMTN-S8-A5.

¹⁵² Vgl Vida-S8-A3.

¹⁵³ Vgl GPA-djp-S3-A1.

¹⁵⁴ Vgl GPA-djp-S2-A3.

*keine Kompetenz, weil es sind, ja, fast keine Mitglieder von euch da dabei.*¹⁵⁵

Auch im Gespräch mit der GPA-djp wird eine ähnliche Ausgangssituation dargestellt, die die Gewerkschaft rascher in Richtung gesetzlichen Mindestlohn bringen würde:

*„Ein Szenario ist, dass die derzeitige Tarifabdeckung massiv zurückgeht. Das heißt, dass wir in Branchen, in Bereichen keine Kollektivvertragsabschlüsse mehr zusammenbringen. Das ist nicht auszuschließen, weil es immer wieder Versuche gibt, ah, dort wo wir eher schwach aufgestellt sind, zu sagen, wir schließen mit euch nicht ab. Quasi, ihr seid nicht die Repräsentanten der Mehrheit der Arbeitnehmer.“*¹⁵⁶

Dies sei in den letzten Jahren beispielsweise in der Holzindustrie passiert, wo die Verhandler aufgestanden seien und gemeint hätten, dass die Gewerkschaft nur noch dreißig Prozent der Arbeitnehmer organisiert hätte und deshalb nicht mehr als RepräsentatInnen der ArbeitnehmerInnen akzeptiert wurden.¹⁵⁷ Dies erscheint also durchaus ein Szenario zu sein, in dem sich die Gewerkschaften auch in Zukunft stärker einer Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn anschließen würden bzw. diese Forderung selbst stellen. Denn wenn „(...) die Sozialpartner diese gesellschaftspolitische Funktion, nämlich Mindeststandards auch sicherzustellen, nicht mehr zusammenbringen, dann brauche ich andere Regulative.“¹⁵⁸

Unter diesen Vorzeichen also könnte durchaus Bewegung rund um die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn kommen. Allerdings scheint bis dahin der Weg noch lang. Ausgehend von den Präferenzen

¹⁵⁵ Vida-S2-A2.

¹⁵⁶ GPA-djp-S6-A4.

¹⁵⁷ Vgl. GPA-djp-S6-A6.

¹⁵⁸ GPA-djp-S14-A3.

der Interviewten scheint allerdings die Richtung in eine Neugestaltung bestehender Instrumente zur Mindestlohngestaltung zu gehen.

5. Schlussbetrachtungen

Ausgehend von der in den Interviews geäußerten Präferenz bestehende Regelungslücken in der Mindestentgeltgestaltung in Österreich durch eine Modifikation bestehender Instrumente zu schließen, erscheint ein Maßnahmenbündel für einen flächendeckenden Mindestlohn notwendig:

- Änderung des AN-Begriffs für das ArbVG und sinnvoller Weise auch in anderen Regelungsbereichen in die Richtung, dass alleine schon die „wirtschaftliche Abhängigkeit“ als das entscheidende Kriterium für die Erfassung als ArbeitnehmerIn wiegt. Somit würden als Folge auch atypisch Beschäftigte und arbeitnehmerInnenähnliche Personen von einem General-KollIV erfasst werden.
- Gleichzeitig müsste verstärkt Druck auf jene Standesvertretungen ausgeübt werden, für die noch keine Mindestlohnfestsetzung erfolgt ist, da ein Instrument wie der GeneralKollIV bei Standeskammern nicht greifen würde.

Um also alle auf den vorherigen Seiten erwähnten Regelungslücken zu schließen, erscheinen unterschiedliche Strategien notwendig. Mit dem im Paper vorgestellten gesetzlichen Mindestlohn könnte allerdings für alle Beschäftigten in Österreich eine Mindestentlohnung geschaffen werden. Dies durchaus auch in Form von Kooperationsmodellen, die die SozialpartnerInnen mit einbeziehen. Als Basis-Erhöhung ist jedenfalls an die von der Statistik Austria festgestellte Verbraucherpreissteigerung zu denken.

Aus kompetenzrechtlichen Gründen wäre anzudenken, dass ein gesetzlicher Mindestlohn als ein Bundesverfassungsgesetz mit dem Inhalt „Grundrecht auf Mindestlohn für Arbeitsleistung“ ausgestaltet wird. Dies-

bezüglich müsste festgelegt werden, mit wie viel Geld oder Sachgüter eine Stunde menschliche Arbeitskraft quer über alle Wirtschaftsbereiche mindestens zu vergelten ist. Dies als Zeitlohn konzipiert, auf dessen Basis sich ein entsprechender Akkordlohn berechnen lässt.

Durch eine derartige Ausformung des „gesetzlichen Mindestentgelts“ könnte man *de lege ferenda* zum einen die derzeit problematischen Berufsfelder ohne jeglichen Mindestlohnschutz bei klassisch abhängigen AN verbessern. Zum anderen könnten auch Personen in atypischen und prekären Dienstverhältnisse einen existenzsichernden Mindestschutz erhalten, ohne dass andere Gesetzesmaterien geändert werden müssten. Für die offenen Herausforderungen und Fragestellungen, die im Aufsatz „Kollektive Rechtsetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer?“¹⁵⁹ von *Risak* und im Beitrag „Zur Problematik des kollektivvertragsfreien Raumes“¹⁶⁰ von *Tomandl* aufgezeigt wurden, brächte die Umsetzung eines gesetzlichen Mindestentgeltes, wenn nötig in grundrechtlicher Ausformung, zumindest punktuell auch für die Problematik von fehlenden vorhersehbaren mikro- und makroökonomisch kalkulierbaren Mindestentgeltansprüchen, eine Lösung.

Die Ergebnisse der Interviews sprechen allerdings dafür, dass in der Gewerkschaftsbewegung, die im korporatistisch geprägten Österreich als die wesentliche ArbeitnehmerInnenvertretung fungiert, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns als *ultima ratio* gesehen werden würde. Zunächst erscheint es den Fachgewerkschaften wichtig, in den eigenen Branchen möglichst gut abzuschließen und wenn nötig, mit anderen Branchen Schulterschlüsse einzugehen. Eine Verringerung der Regelungslücken wird – insbesondere durch die steigende Zahl der freien DienstnehmerInnen – befürwortet. Eine Neudefinition des ArbeitnehmerInnenbegriffs oder die Möglichkeit einen General-KollIV mit breiter Außenseiterwirkung zu verhandeln scheinen hier als adäquate Lösungsan-

¹⁵⁹ *Risak*, Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer?, ZAS 2002, 165.

¹⁶⁰ *Tomandl*, Zur Problematik des kollektivvertragsfreien Raumes, ZAS 1995, 152.

sätze gesehen zu werden – auch wenn dies in mehrerlei Hinsicht wiederum punktuell Lücken schließen würde, wie die AutorInnen dargelegt haben.

Im Wesentlichen sprechen zwei Punkte aus Sicht der Gewerkschaft gegen einen gesetzlichen Mindestlohn: Zum einen zeigten die Interviews auf, dass die Furcht davor, Kompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten zu verlieren bei den GewerkschafterInnen tief sitzt. Zum anderen wiegt auch die Befürchtung, dass durch einen Mindestlohn eine Abwärtsspirale – insbesondere für jene Bereiche, deren Mindestentlohnung knapp darüber liegen würde – in Gang gesetzt werden würde.

Dennoch zeigte das Gedankenexperiment im Zuge der Interviews, dass durchaus Szenarien existieren, die eine Diskussion über den Mindestwert von Arbeit in Österreich in die Richtung eines gesetzlichen Mindestlohns lenken würden. Die Erosion der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer oder ein sinkender gewerkschaftlicher Organisationsgrad mancher Branchen könnten dazu beitragen, dass auch in Österreich andere, als bisher existierende Wege zur Mindestentgeltgestaltung gegangen werden müssen.

6. Literatur

Arbeiterkammer Salzburg, Der freie Dienstvertrag (2008);
URL: <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d99/Derfreiedienstvertrag.pdf>
(Stand: 30. Juli 2009).

Arbeiterkammer Burgenland, *Ihr Recht im Griff* (2008),
URL: <http://www.akbgld.at/online/page.php?P=165&IP=39066>, (Stand:
29. Januar 2009).

Arbeit und Wirtschaft, Ausgabe 08-09 2009,
URL: http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2009_01.a&cid=1232540004961 (Stand: 12. September 2009)

Berger/Fida/Gruber, Berufsausbildungsgesetz – Kommentar (ab 1994).

Bispinck/Schulten, Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, WSI Mitteilungen 3/2008;
URL: http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2008_03_bispinck.pdf (Stand: 3. August 2009).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Satzungen (n.d.),
URL: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0789>
(Stand: 06. September 2009).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Satzungen (n.d.),
URL <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0789> (Stand: 06. September 2009).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Lehrlingsentschädigungen (n.d.), URL: <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0788> (Stand: 06. September 2009).

Dachs/Gerlich/Gottweis/Horner/Kramer/Lauber/Müller/Tálos (Hrsg),
Handbuch des politischen Systems Österreichs³ (1997).

Deutscher Gewerkschaftsbund, Mindestlöhne in Europa steigen trotz Krise
URL: <http://www.mindestlohn.de/meldung/mindestloehne-in-europa-steigen/> (Stand: 7. September 2009)

Gruber, Arbeitsrechtliche Aspekte unterschiedlicher Mindestlohnregelungen in Österreich – mit Exkurs zur Lage der RechtsanwaltsanwärterInnen, Diplomarbeit JKU-Linz (2009).

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

URL: <http://www.forba.at/data/downloads/file/162-SR%204-05.pdf> (Stand: 3. August 2009).

Herzberg, Frederick/Mausner, Bernhard/ Bloch Snyderberg, Barbara, The motivation to work². NewYork (1959).

Hofmann, Die Entwicklung des Kollektivvertragsrechts in Österreich, ÖJZ 1947, 205.

Jabornegg/Resch/Strasser, Arbeitsrecht² (2005).

Juristenverband (n.d.),

URL: <http://www.juristenverband.at/verein.php> (Stand: 20. Dezember 2008).

Kittel, Variationen der Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich: Kollektivvertragliche Verhandlungshorizonte im Vergleich, ÖZP 2000 29/4, 449, URL: <http://www.oezp.at/pdfs/2000-4-04.pdf> (Stand: 18. September 2009).

Löschnigg in Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰ (2003).

Mayring, Einführung in die qualitative Sozialforschung⁵ (2002).

Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2006).

ÖGB, Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro (n.d.), URL:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1182957338210 (Stand: 17. September 2009)

ÖGB, Grundsatzprogramm (2009)

URL:

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_beschlossene_Grundsatzprogramm.pdf%22&blobkey=id&root=OEGBZ&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1246616838589 (Stand: 22. September 2009).

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag (n.d.),

URL: http://www.rechtsanwaelte.at/downloads/Stand_RA_311208.pdf (Stand: 12. September 2009).

Risak, Kollektive Rechtssetzung auch für Nicht-Arbeitnehmer?, ZAS 2002, 165.

Schulten, Thorsten, Mindestlöhne in Europa – ein Überblick, Denknetz Jahrbuch 2005;
URL: <http://www.denknetz-online.ch/IMG/pdf/schulten.pdf> (Stand: 3. August 2009).

Stärker, Zur Kollektivvertragsfähigkeit der Ärztekammer nach dem Ärztegesetz 1998, ZAS 2001, 97.

Statistik Austria, Unselbständig Erwerbstätige nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) nach beruflicher Stellung seit 1995 (2009);
URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbststaendig_erwerbstaetige/023551.html (Stand: 30. Juli 2009)

Statistik Austria, Tariflohnindex 06 (2009).
URL:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/tariflohnindex/index.html (Stand: 08. Januar 2009).

Strasser, Das Verhältnis Kollektivvertrag – Betriebsvereinbarung als sozialpolitisches und wirtschaftspolitisches Problem, in FS Cerny (2001) 473.

Strasser/Jabornegg in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht II⁴ (2001).

Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ab 2002).

Tálos, Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzentrierung – politische Regulierung in *Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller*, Arbeitsverfassungsrecht II³ (2004).

Tomandl, Zur Problematik des kollektivvertragsfreien Raumes, ZAS 1995, 152.

Trost, Kollektivvertragsautonomie und behördliche Festsetzung von Mindestlöhnen, DRdA 2005, 122.

Weißenberg, Mindestlohntarifgesetz (1953).

Anhang 1: RechtsanwaltsanwärterInnen - Verdienstempfehlung der Landesammern¹⁶¹

	Kleine LU	Große LU	Realer Durchschnitt (Schätzung der Kammer)	Jahr der Verlautbarten Empfehlung
Oberösterreich	1.500,--	1.500,--	Keine Angabe	2007
Wien	1.310,-- *)	Keine Empf.	1.800,--	Schätzung 2007
Vorarlberg	Keine Empf.	Keine Empf.	1.700,--	2007
Tirol	1.500,--**)	Keine Empf.	k.A. ¹⁾	2007
Steiermark ***)	1.700,--	1.900,--	k.A.	2005
Salzburg	1.650,--	Keine Empf	k.A.	2007
Niederösterreich ***)	1.500,--	1.900,--	k.A.	2007
Kärnten	1.600,--	1.900,--	k.A.	2007
Burgenland	1.500,--	1.900,--	k.A.	2006

¹⁾ k.A = keine Angabe

*) ist allerdings 10 Jahre alt (lt. Aussage: „müsste an Index angepasst werden.“)

**) mit Nettoauskunft = 1.212,27 Euro

***) Stmk und NÖ empfehlen 14 x jährlich

¹⁶¹ Telefonische Auskünfte der jeweiligen Kammer vom 19. 08. 2008.