

Ist-Lohnklauseln und Unterentlohnung War ursp. kontrolliert

1. 1. 2015 auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag (KV) zustehende Entgelt ausgeweitet. Damit stellt sich nicht erst seit Inkrafttreten des LSD-BG mit 1. 1. 2017 die Frage nach dem Verhältnis der verschiedensten Formen von Ist-Lohnklauseln und einer strafbewehrten Unterentlohnung. Auf den ersten Blick drohen Arbeitgebern (AG), die kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhungen nicht ordnungsgemäß umsetzen oder solche irrig von einer Aufsaugklausel abgedeckt glauben, empfindliche Verwaltungsstrafen.

DOMINIK STELLA / JENS WINTER

A. Rechtliche Einordnung

Ist-Lohnklauseln entsprechen in einigen Branchen einer langjährigen Tradition, während die Sozialpartner in anderen Branchen bisher darauf verzichten. Sie verpflichten AG auf Grundlage eines KV, die tatsächlich bezahlten überkollektivvertraglichen Gehälter zu erhöhen. Ihre Erscheinungsformen sind mannigfaltig.¹⁾ Lehre und Rsp unterscheiden übereinstimmend zwei Arten von Ist-Lohnklauseln. Durch qualifizierte Ist-Lohnklauseln²⁾ werden AG dazu verpflichtet, die bisher bezahlten überkollektivvertraglichen Gehälter zu erhöhen, wobei die erhöhten Gehaltsansprüche zur Gänze unabdingbar sein sollen. Schlichte Ist-Lohnklauseln begründen hingegen nur die Verpflichtung, das bisherige überkollektivvertragliche Gehalt aufzustocken. Nach der Aufstockung ist nur (noch) der kollektivvertragliche Mindestlohn, nicht aber auch der diesen übersteigende Entgeltanteil unabdingbar.

In Anbetracht der Verbreitung von Ist-Lohnklauseln ist verwunderlich, dass deren rechtliche Zulässigkeit in Lehre und Rsp nach wie vor sehr umstritten ist. Einigkeit besteht nur insoweit, als die Zulässigkeit von qualifizierten Ist-Lohnklauseln deutlich überwiegend abgelehnt wird.³⁾

Mag. Dominik Stella ist Rechtsanwaltsanwärter, Dr. Jens Winter Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz.

- 1) Es finden sich Klauseln, wonach das Monatsgehalt um einen bestimmten %-Satz zu erhöhen ist, wobei als Bemessungsgrundlage für die Erhöhung das Monatsgehalt im Monat vor dem Wirksamkeitszeitpunkt definiert wird (zB KV Ist-Abschluss Chemische Industrie v 23. 4. 2015). Andere KV normieren, dass die effektiven Löhne und Gehälter um jenen Euro-Betrag erhöht werden, der sich aus den Änderungen der jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohnernhöhung ergibt (zB KV für das grafische Gewerbe Österreichs v 15. 3. 2016). Andere Ist-Lohnklauseln sehen wiederum vor, dass (nur) die Mindestgehälter um einen bestimmten Prozentsatz zu erhöhen, bestehende Überzahlungen jedoch aufrechtzuerhalten sind (zB KV für Nicht-Filmschaffende vom 6. 10. 2015; ähnlich KV für die Handelsangestellten Österreichs).
 - 2) Auch „Ist-Lohn-Garantieklausel“ genannt.
 - 3) Gegen die Zulässigkeit zB OGH 18. 5. 1999, 8 ObA 173/98 v; *Kietabtl*, Arbeitsrecht I⁹ (2015) 217; *Schrank*, Anrechnungsvereinbarungen auf kollektivvertragliche Istlohnernhöhungen, insb der Biennalsprünge? RdW 1992, 309; *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht II¹⁵ § 2 Rz 51; *Runggaldier* in *Tomanzl*, ArbVG § 2 Rz 42; *Löschigg*, Arbeitsrecht¹² Rz 3/140; 90; *Marhold/Friedrich*,

War ursprünglich der Grundlohn der Lohnkontrolle unterworfen, wurde diese mit

Einschlägige E beschäftigten sich weniger mit der Ist-Lohnklausel selbst als vielmehr mit dem zulässigen Umfang der vertraglichen Abbedingung. Der OGH urteilte, dass ein entgeltlicher Verzicht auf künftige Ist-Lohnerhöhungen zulässig ist, wenn dies für den Arbeitnehmer (AN) günstiger sei.⁴⁾ Im Anschluss vertrat der OGH unter Hinweis auf die bisherige Rsp und *Grillberger*⁵⁾ generell, dass gegen die Zulässigkeit schlichter Ist-Lohnklauseln keine Einwände bestehen. Die gegenteilige Ansicht von *Mayer-Maly/Marhold*, der KV könne keine dispositive Wirkung haben, wurde abgelehnt. Auch *Tomandl* hätte seine ursprünglichen Bedenken, so der OGH, indem er dispositive Regelungen des KV als mögliche Deutung von Ist-Lohnklauseln ansah, relativiert.⁶⁾ Der OGH qualifizierte schllichte Ist-Lohnklauseln damals offenkundig als dispositive kollektivvertragliche Normen. In der darauf folgenden E ging der OGH unter Hinweis auf die bisherigen E, einen Teil der Lehre⁷⁾ sowie die Materialien zum ArbVG „wie schon bisher“ von der Zulässigkeit schlichter Ist-Lohnklauseln aus.⁸⁾ Auch der VwGH vertrat unter Hinweis auf den OGH zuletzt die Zulässigkeit der schllichten Ist-Lohnklausel.⁹⁾ Während die Rsp¹⁰⁾ demnach bisher davon ausgeht, dass schllichte Ist-Lohnklauseln zulässig sind, obgleich einer in Anbetracht der praktischen Bedeutung angemesse-

Österreichisches Arbeitsrecht² 469 f. Anders soweit ersichtlich nur *Strasser/Jabornegg*, Arbeitsrecht II⁴ 145; *Reissner* in *ZellKomm*² § 2 ArbVG Rz 57; *Cerny* in *Cerny/Gableitner/Preiss/Schneller*, Arbeitsverfassungsrecht 2⁴ 79 f.

4) OGH 28. 6. 1983, 4 Ob 73/83 Arb 10.290.

5) Grillberger, Kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhungen und einzelvertragliche Anrechnungsklauseln, DRdA 1992, 431.

6) OGH 22. 6. 1995, 8 ObA 244/95.

7) Strasser in Floretta/Strasser, A

8) OGH 14. 1. 1998, 9 ObA 375/97 f.

9) ZB VwGH 17. 10. 2012, 2009/08/

0129. Zur Entwicklung der Rsp s Engelbrecht/Kühnebl, Die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht von Zukunftssicherungsbeiträgen, ZAS 2005/2.

10) OGH 22. 6. 1995, 8 ObA 244/95; 14. 1. 1998, 9 ObA 375/97f; 18. 5. 1999, 8 ObA 173/98v; VwGH 17. 10. 2012, 2009/08/0206. Auch iZm dem Entgeltschutz nach § 4 Abs 1 AVRAG ging der OGH bisher (implizit) von der Zulässigkeit schlichter Ist-Lohnklauseln aus (OGH 11. 10. 1995, 9 ObA 97/95; RIS-Justiz RS0075241).

nen rechtlichen Behandlung und Einordnung bisher ausgewichen wurde, überwiegen in der Lehre¹¹⁾ jene Stimmen, die sich gegen die Zulässigkeit wenden. Zur Begründung werden im Wesentlichen die gesetzlichen Funktionen des KV, nämlich die Schutz-, die Vereinheitlichungs- und Friedensfunktion, herangezogen. Sowohl qualifizierte wie auch schlichte Ist-Lohnklauseln würden diese Funktionen konterkarieren, führten sie doch zu einer „Atomisierung“ der Kollektivvertragslöhne. AN mit derselben Tätigkeit, Qualifikation und Dienstzeit erhielten unter dem Schutz des KV je nachdem, welches überkollektivvertragliche Entgelt ihnen ihre AG zu unterschiedlichen Zeitpunkten individuell zuerkannt haben, völlig unterschiedliche Kollektivvertragslöhne. Der Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses und die zu diesem Zeitpunkt in einer Branche bestehende Arbeitsmarktlage seien im Regelfall maßgeblich. Weiters könnten gegen die Zulässigkeit von Ist-Lohnklauseln auch verfassungs-¹²⁾ und europarechtliche Bedenken bestehen. Die Befürworter der Zulässigkeit von Ist-Lohnklauseln¹³⁾ beschränken sich im Ergebnis auf die schlichte Behauptung ihrer Zulässigkeit, bemühen ihre praktische Bedeutung und berufen sich – zu Unrecht¹⁴⁾ – auf die Gesetzesmaterialien.

Bislang keine Beachtung gefunden hat folgender Umstand: KV kommt nach hA Kartellfunktion zu. Kurz: KV sind Kartelle. Der EuGH hat mehrfach judiziert, unter welchen Voraussetzungen kollektiv ausverhandelte Arbeitsbedingungen vom Kartellverbot nach Art 101 AEUV – als Grundpfeiler des Binnenmarkts – ausgenommen sind. Nach Ansicht des EuGH fallen im Hinblick auf sozialpolitische Ziele geschlossene Tarifverträge *aufgrund ihrer Art und ihres Gegenstands* nicht unter Art 101 AEUV. Um von dieser durch die Rsp begründeten Ausnahme erfasst zu sein, müssen KV 1. im Zuge von Tarifverhandlungen zwischen AG und AN (Verbänden) geschlossen werden und 2. unmittelbar zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der AN beitragen. Diese Ausnahme wurde in der Rs *Albany* mit den sozialen Zielen, wie sie Art 151 bis 161 AEUV vorgeben, begründet.¹⁵⁾ Gem Art 151 AEUV soll dem sozialen Schutzgedanken, der Grund für die Ausnahme ist, vor allem auch durch eine Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen Rechnung getragen werden.¹⁶⁾ Dadurch soll auch jener Lohnwettbewerb zwischen AN verhindert werden, der eigentlich Sinn und Zweck von Tarifverhandlungen ist. GA *Wahl* hält dazu fest, dass es keinen vernünftigen Grund gibt, einen so weitreichenden Schutz, nämlich die völlige Freistellung vom Kartellrecht, zu gewähren, wenn AN mit AG über Punkte verhandeln, die ihre Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen nur mittelbar berühren.¹⁷⁾ Nun könnte man vertreten, dass Ist-Lohnklauseln überhaupt aus den geschützten sozialen Zielen auszuklammern seien. Unzweifelhaft ist den Ist-Lohnklauseln die auch geforderte Voraussetzung abzusprechen, dass sie *unmittelbar* zur Schaffung eines *einheitlichen* Schutzniveaus beitragen. Wie dargelegt, bewirken Ist-Lohnklauseln genau das Gegenteil, nämlich eine nachhaltige Festsetzung unterschiedlicher Entlohnung für gleiche Arbeitsleistung. Jedenfalls auf den ersten Blick bestehen daher

auch aus kartellrechtlichen Gesichtspunkten Bedenken gegen die Zulässigkeit von Ist-Lohnklauseln.

Auch ist aufgrund der bestehenden Widersprüche in der Rsp bis heute die Wirkungsweise der schlichten Ist-Lohnklausel ungeklärt. Es bedürfte einer kollektivvertraglich normierten Augenblickswirkung der (relativ) zwingenden Erhöhung, die sodann unverzüglich dispositiv wäre. Unter dieser Prämisse¹⁸⁾ müsste dann aber denklogisch der Aufsaugklausel jede Rechtswirkung aberkannt werden. Die Vereinbarung überkollektivvertraglicher Bezahlung verbunden mit einer Aufsaugklausel ist nämlich dann keine günstigere Regelung, wenn nach der Ist-Lohnklausel sämtliche zu einem bestimmten Zeitpunkt effektiv bezahlten Löhne – also auch die Überzahlung – zu erhöhen sind, unabhängig davon, auf welcher Rechtsgrundlage das tatsächlich bezahlte Entgelt gründet. Dieser Widerspruch der Rsp zur Ist-Lohnklausel und jener zur Zulässigkeit der vertraglichen Abbedingung zukünftiger Erhöhungen durch eine Aufsaugklausel lässt sich nur dann auflösen, wenn man derartige Klauseln als ausschließlich dispositiv auffasst. Eine vertragliche Abbedingung zukünftiger Ist-Lohnerhöhungen wäre dann ohne jede Günstigkeitswägung zeitlich unbeschränkt rechtswirksam.

Resümierend überwiegen die in der Lehre über mehrere Jahrzehnte vorgebrachten Argumente gegen die Zulässigkeit jene, die für die Zulässigkeit sprechen, bedeutend.

B. Unterentlohnung

Obgleich somit gewichtige Bedenken gegen die Zulässigkeit auch der schlichten Ist-Lohnklausel bestehen, ist gründend auf der bisherigen Rsp in der Praxis bis auf weiteres von deren Zulässigkeit auszugehen. Dies führt zu der Frage, ob die Nichtberücksichtigung von Ist-Lohnerhöhungen durch AG zu einer strafbewehrten Unterentlohnung iSd LSD-BG führen kann.

Eine mit empfindlichen Verwaltungsstrafen bedrohte Unterentlohnung liegt gem § 29 Abs 1 LSD-BG dann vor, wenn ein AG einen AN beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest „*das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstu-*

11) Siehe nur *Kietabl*, Arbeitsrecht I⁹ 217; *Tomandl*, Probleme der kollektivvertraglichen Ist-Lohnregelung, ZAS 1969, 41; *Marbold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht² 469 f; *Schrank*, RdW 1992, 309; *Vogt*, Istlohn-„Klausel“ nein – Istlohn-„Erhöhung“ ja! ZAS 1993, 41.

12) So zB *Kietabl* aufgrund der unsachlichen Lohnzersplitting innerhalb einer Branche (Arbeitsrecht I⁹ 217).

13) *Eypeltauer*, Verzicht auf Ist-Lohn-Erhöhung, DRDA 1985, 407; *Jabornegg*, Grenzen kollektivvertraglicher Rechtssetzung und richterlicher Kontrolle, JBl 1990, 212; *Grillberger*, DRDA 1992, 431; *Binder*, Die Kartellwirkung des Kollektivvertrages, in *FS Koppensteiner* 561 ff; *Reissner* in *ZellKomm*² § 2 ArbVG Rz 58 ff; *Strasser* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 2 Rz 35.

14) Siehe dazu *Kietabl*, Arbeitsrecht I⁹ 216.

15) EuGH 21. 9. 1999, C-67/96, *Albany*, Rn 57 ff.

16) Dazu zB *Schumacher* in *Grabitz/Hilf/Nettesheim*, Das Recht der EU II Art 101 AEUV Rz 27 f.

17) Schlussanträge GA *Wahl* v 11. 9. 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, Tz 72 f.

18) Die bisher verwendeten Ist-Lohnklauseln können nach den §§ 6, 7 ABGB nicht so interpretiert werden.

fungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten“. Im Kern blieb die Regelung im Vergleich zu § 7 i Abs 5 AVRAG idF BGBI 2014/94 unverändert. Die Materialien zur Novelle BGBI 2014/94 lassen keine Zweifel offen, dass es Absicht des Gesetzgebers war, die Lohnkontrolle auf das durch Gesetz, Verordnung oder KV zustehende Entgelt, unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien auszuweiten.¹⁹⁾ Ausgenommen sind die in § 49 Abs 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile sowie auf BV oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen. Letztere sind vielmehr auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen.

Gegen die Einbeziehung spricht auf den ersten Blick bereits der Wortlaut der Bestimmung. Nach § 29 Abs 1 LSD-BG soll (nur) das nach KV *zustehende* Entgelt geschützt sein. Ist-Lohnklauseln vermitteln – anders als Mindestentgelte – keinen eigenständigen Anspruch auf Entgelt sondern knüpfen wesensnotwendig an einen bereits bestehenden einzelvertraglichen Entgeltanspruch an.²⁰⁾ Die Auffassung, dass Ist-Lohnerhöhungen ein iSd § 29 Abs 1 LSD-BG zustehendes Entgelt darstellen, führt bereits aus diesem Grund zu einer unsachlichen Überdehnung des Wortlauts. Darüber hinaus wäre die Einbeziehung auch systemwidrig. Nach der gesetzlichen Anordnung sind vertragliche Entgeltansprüche, sofern sie den kollektivvertraglichen Mindestlohn übersteigen, nicht erfasst, sondern sogar anzurechnen. Die Berücksichtigung eines Entgeltbestandteils für die Unterentlohnung hängt somit – vereinfacht gesprochen – von der Frage ab, auf welcher Ebene (KV oder Vertrag) der konkrete Entgeltanspruch gründet. Blickt man auf Ist-Lohnklauseln, ist offenkundig, dass der der Lohnerhöhung zugrundeliegende Entgeltanspruch nicht dem KV, sondern dem Einzelvertrag entstammt. Die Berücksichtigung der Ist-Lohnklauseln im Rahmen der Unterentlohnung würde *de facto* vertragliche Ansprüche durch die Hintertüre in den Anwendungsbereich des § 29 Abs 1 LSD-BG bringen.

Aus systematischen Erwägungen gegen die Anwendung des § 29 Abs 1 LSD-BG spricht auch die ausdrückliche Klarstellung, wonach einzelvertragliche (überkollektivvertragliche) Entgeltbestandteile auf allfällige Unterentlohnungen anzurechnen sind. Zudem muss § 29 Abs 1 LSD-BG hinsichtlich des zustehenden Entgelts auch iVm § 3 LSD-BG gelesen werden. Bereits die Überschrift dieser Bestimmung, nämlich „Anspruch auf Mindestentgelt“, lässt keinen Zweifel betreffend die Schutzrichtung offen. Zudem liegt bei den Bestimmungen der weite Entgeltbegriff zugrunde, der jedoch mehrfach vom Gesetzgeber eingeschränkt wird.²¹⁾ Der Lohnkontrolle sollen nur jene Entgeltbestandteile unterworfen sein, welche in allgemein verbindlichen Normen als allgemeiner Maßstab festgelegt sind. Nach Kozak sind (selbst branchenweite) freiwillige Überzahlungen oder zusätzlich freiwillig gewährte Entgeltbestandteile vom Schutz des LSD-BG zweifellos nicht umfasst.²²⁾

Für die Ausklammerung der Ist-Lohnerhöhung aus der Lohnkontrolle spricht auch der Zweck des LSD-BG. Dieser besteht darin, Lohndumping durch das Anlegen eines allgemeinen Maßstabs, der in Gesetz

oder KV gründet, zu verhindern. In der jeweiligen Branche sollen, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, gleiche Löhne für gleiche Arbeit geleistet werden. Schutzobjekt ist somit nicht das im Einzelvertrag gründende, überkollektivvertragliche Entgelt, das im Wettbewerb um AN, zur Abgeltung besonderer Qualifikationen, zugesagt wird. Das Einhalten der vertraglich zugesagten Leistungen, die über den allgemeinen Maßstab hinausgehen, kann deshalb nicht durch die Bestimmungen des LSD-BG geschützt sein. Vertritt man Gegenteiliges, würden selbst auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Vertragsschablonen, die einzelvertraglich wirken, unter § 29 LSD-BG fallen. Der Gesetzgeber hat aber durch die letzte Novelle die Anrechnung einzelvertraglicher überkollektivvertraglicher Entgeltbestandteile ausdrücklich erweitert.

Aufschlussreich ist weiters der in § 10 Abs 1 AÜG ähnlich definierte Begriff des „kollektivvertraglichen oder gesetzlich festgelegten Entgelts“. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Schutzzwecke des § 10 AÜG und der einschlägigen Bestimmungen des LSD-BG zwar nicht ident, im Hinblick auf das Entgelt jedoch vergleichbar sind. Auch der Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG ist nach der Absicht des Gesetzgebers²³⁾ umfassend zu verstehen. Nach gefestigter Rsp²⁴⁾ ist unter dem Begriff kollektivvertragliches Entgelt iSd § 10 AÜG bloß das kollektivvertragliche Mindestentgelt, also das zwingend zu leistende Entgelt, zu verstehen. Mit gewichtigen Argumenten lehnte der OGH es bisher ab, auch jährliche Ist-Lohnerhöhungen nach dem Beschäftiger-KV in den Schutzbereich des § 10 Abs 1 AÜG einzubeziehen.

Die Einbeziehung der Ist-Lohnklauseln in den Anwendungsbereich des § 29 Abs 1 LSD-BG würde – neben den ohnedies bestehenden verfassungsrechtlichen Bedenken einer hinreichenden Bestimmtheit der Strafbestimmung – auch zu einer Ungleichbehandlung führen. AG, die aus welchem Grund auch immer, einzelvertraglich höhere (überkollektivvertragliche) Entgelte zugesichert haben, würden bei Anwendung einer kollektivvertraglichen Ist-Lohnklausel auf das Arbeitsverhältnis auch für die nicht ordnungsgemäße Umsetzung einer Ist-Lohnerhöhung bestraft, während hingegen jene AG, die „nur“ den kollektivvertraglichen Mindestlohn als Entgelt vereinbart haben, jedenfalls straffrei bleiben. Den Sozialpartnern müsste dann bei Aufrechterhaltung von Ist-Lohnklauseln geradezu Schädigungsabsicht unterstellt werden.

Weiters spricht gegen die Einbeziehung: Von § 29 Abs 1 LSD-BG sind nur jene Entgelte erfasst, auf die der AN Anspruch hat, die also zwingend zu stehen. Ist-Lohnerhöhungen wirken nach der bisher vorliegenden (teils widersprüchlichen) Rsp des OGH zunächst relativ zwingend, verlieren diese Wirkung

19) Erläut 319 BlgNR 25. GP 1 und 11.

20) So bereits Schrank, Inhaltliche Reichweite des neuen „Lohndumping-“ bzw Unterzahlungsverbots, RdW 2015/4, 239 (240), zum Tatbestand des § 7 i Abs 5 idF BGBI 1 2014/94, wonach Istlohnklauseln infolge Anknüpfens an einzelvertragliche Überzahlungen nicht vom Tatbestand des § 7 i Abs 5 AVRAG erfasst sein könnten.

21) Dazu Kozak, LSD-BG § 3 Rz 17f.

22) Kozak, LSD-BG § 3 Rz 17.

23) Erläut 1903 BlgNR 24. GP 3.

24) OGH 24. 3. 2014, 8 ObA 18/14a; 25. 8. 2014, 8 ObA 50/14g.

jedoch bereits nach einer „juristischen Sekunde“. Kurz: Ist-Lohnerhöhungen können, so die bisherige Rsp,²⁵⁾ zwar vor ihrer Entstehung nur dann abbedungen werden, wenn dies für den AN günstiger ist, danach jedoch ohne Rücksicht auf das Günstigkeitsprinzip. Nach der „juristischen Sekunde“ bilden Ist-Lohnerhöhungen keinen zwingenden Anspruch mehr. Würde man die gegenteilige Rechtsansicht vertreten, stünde dieser auch die hA²⁶⁾ entgegen, wonach qualifizierte Ist-Lohnklauseln unzulässig sind.

25) OGH 14. 1. 1998, 9 ObA 375/97 f; 18. 5. 1999, 8 ObA 173/98 v.
26) Siehe FN 3.

SCHLUSSSTRICH

Kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhungen unterliegen nicht der strafbewehrten Unterentlohnung nach § 29 Abs 1 LSD-BG, da sie vom Entgeltbegriff der §§ 3 und 29 LSD-BG nicht erfasst sind. Unabhängig davon bestehen gewichtige Argumente dafür, dass nicht nur qualifizierte, sondern auch schlichte Ist-Lohnklauseln unzulässig sind. Die Widersprüche in der bisherigen Rsp zu Ist-Lohnklauseln können nur aufgelöst werden, wenn man derartige Klauseln als ausschließlich dispositiv auffasst.