

# 5. Die Rechtsquellenebenen im Günstigkeitsvergleich

Im Folgenden werden die für den arbeitsrechtlichen Günstigkeitsvergleich besonders relevanten Rechtsquellenebenen<sup>357</sup> bezüglich ihrer möglichen Regelungsinhalte untersucht. Zusätzlich finden sich Ausführungen zu den möglichen Rechtswirkungen der jeweiligen Rechtsquelle und zu etwaigen Besonderheiten, die das jeweilige Rechtsgestaltungsmittel im Günstigkeitsvergleich aufweist.

## 5.1. Die Gesetzesebene

### 5.1.1. Rechtswirkung

Die Gesetzesebene kann eine für das Günstigkeitsprinzip notwendige relativ zwingende Rechtswirkung auch nur für gewisse rangniedrigere Rechtsquellen vorsehen. Gegenüber anderen rangniedrigeren Rechtsquellen statuiert sie dann eine absolut zwingende Rechtswirkung. Eine solche rechtsquellenspezifische, dispositive Rechtswirkung war<sup>358</sup> und ist<sup>359</sup> vor allem auf Kollektivvertragsebene anzutreffen<sup>360</sup>. Dies ist verständlich, weil die Arbeitnehmervertretung auf dieser Rechtsquellenebene eine besonders starke Verhandlungsposition innehat.

Eine partielle dispositive Rechtswirkung stellt aber im Arbeitsrecht den Ausnahmefall dar. Den Regelfall bildet eine relativ zwingende Rechtswirkung gegenüber allen rangniedrigeren Rechtsquellen. Die österreichische Gesetzessprache bedient sich diesbezüglich seit vielen Jahrzehnten ähnlicher Formulierungen<sup>361</sup>, die sich beispielsweise in folgenden Ausgestaltungen finden:

- Die Rechte, die dem Angestellten auf Grund der Bestimmungen (...) zustehen, können durch den Dienstvertrag **weder aufgehoben noch beschränkt werden**<sup>362</sup>.
- Die Berechtigungen des Dienstnehmers, die sich aus den Bestimmungen (...) ergeben, können durch den Dienstvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung **nicht aufgehoben oder beschränkt werden**<sup>363</sup>.

357 Vgl hierzu Kapitel 3.3.

358 Vgl diesbezüglich die nunmehr großteils nicht mehr aktuellen Beispiele *Florettas* [Struktur und Strukturwandel im Arbeitsrecht, DRdA 1962, 158 f] und *Grillbergers* [Kollektivvertragsdispositives Recht, DRdA 1973, 41].

359 Vgl beispielsweise § 5 DHG, § 1154b Abs 6 ABGB.

360 Hierzu allg *Grillberger*, Kollektivvertragsdispositives Recht, DRdA 1973, 41 ff.

361 *Strasser in Jabornegg/Resch* (Hrsg), ArbVG (Losebl) Rz 22 zu § 3.

362 § 40 AngG.

363 § 1164 Abs 1 ABGB.

## 5. Die Rechtsquellenebenen im Günstigkeitsvergleich

---

- Die Rechte, die dem Arbeitnehmer (...) zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung **weder aufgehoben noch beschränkt werden**<sup>364</sup>.

Wie anhand des ersten Beispiels ersichtlich, gibt es Gesetzesformulierungen, die nur den Dienstvertrag als untaugliches Instrument zur Beschränkung oder Aufhebung nennen. In solchen Fällen sind von einem Beschränkungs- und Aufhebungsverbot aber auch der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarung umfasst<sup>365</sup>. Diesen Normsetzungsinstrumenten steht daher ebenfalls nur die Möglichkeit einer Abweichung im Rahmen des Günstigkeitsprinzips offen.

### 5.1.2. Der Grad der Begünstigung

Damit eine rangniedrigere Regelung(-sgruppe) durchdringt, muss diese im Falle der zuvor erwähnten Formulierungen<sup>366</sup> zumindest gleichgünstig für den einzelnen Arbeitnehmer sein. Eine gleichgünstige Abweichung verstößt nämlich nicht gegen das Aufhebungs- und Beschränkungsverbot (arg: „dürfen weder aufgehoben noch beschränkt werden“) der einschlägigen Gesetzesstellen<sup>367</sup>.

AA ist *Löschnigg*<sup>368</sup>, der davon ausgeht, dass solchen Formulierungen auch zu unterstellen sei, dass nicht nur der Umfang oder das Ausmaß der Mindestarbeitsbedingungen, sondern auch deren konkrete Ausgestaltung der Unabdingbarkeit unterliegen würden. Wenn die Ausgestaltung aber einer Unabdingbarkeit unterliegt, kann nur der daraus resultierende Anspruch auf einer rangniedrigeren Rechtsquelle ausgedehnt werden. Dies führt dazu, dass nur ein günstigerer Regelungsinhalt gleicher Art durchdringt.

Nach *Löschnigg*<sup>369</sup> schließt dies aber nicht aus, dass sich im Einzelfall aus dem Zweck der Mindestnorm die Zulässigkeit abweichender gleich günstiger Regelungen aus deren Spezialität ergibt. Damit wird meines Erachtens häufig wegen der Spezialität keine Gleichgünstigkeit gegeben sein, weil aufgrund dieser schon ein günstigerer Regelungsinhalt vorliegt.

---

364 § 16 AVRAG.

365 Vgl etwa *Strasser* in *Jabornegg/Resch* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 3 Rz 22; *Geist* in seiner Bespr zu OGH 6.4.1994, 9 ObA 603/93, DRdA 1995, 156; *Holzer* in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG (Losebl), § 40 Rz 2; *Kallab* in *Löschnigg* (Hrsg), AngG<sup>10</sup> (2016), § 40 Rz 1; *Drz* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar I<sup>3</sup> (2018), § 40 AngG Rz 1; OGH 12.6.1969, 2 Ob 102/69, Arb 8662 = EvBl 1970/8 = SozM I C, 725; OGH 5.10.1971, 4 Ob 65/7, Arb 8927 = JBl 1972, 216 mit Bespr v *Spielbüchler* = SozM II B, 1002; OGH 7.7.2004, 9 ObA 25/04y, Arb 12.454 = ARD 5519/1/04 = DRdA 2004, 467 = *ecolex* 2004, 880 = *infas* 2004, A 87 = RdW 2004, 684 = wbl 2005, 40 = ZAS 2005, 37 mit Bespr v *Rossmann*.

366 Vgl hierzu Kapitel 5.1.1.

367 *Strasser*, ArbVG-Handkommentar (1975), 39 f; *derselbe* in *Jabornegg/Resch* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 3 Rz 22; *Strasser/Jabornegg*, Arbeitsrecht II<sup>4</sup> (2001), 467; *Runggaldier* in *Tomandl* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 3 Rz 23; *Kietaibl* in *Tomandl* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 31 Rz 36; OGH 1.7.1958, 4 Ob 49/58, JBl 1958, 632.

368 *Löschnigg*, Arbeitsrecht<sup>13</sup> (2017), 101; ebenfalls ohne Begründung aA sind *Pfeil* in *Schwimann* (Hrsg), ABGB-TaKom<sup>3</sup> (2015), § 1164 Rz 4 und *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz<sup>35</sup> (2015), § 3 Rz 5.

369 *Löschnigg*, Arbeitsrecht<sup>13</sup> (2017), 101.

### 5.1.3. Einzel- oder Gruppenvergleich?

In der österreichischen Arbeitsrechtsordnung ist es üblich, dass der Gesetzgeber nicht ausdrücklich regelt, wie eine Günstigkeitsprüfung zwischen Gesetz und rangniedrigeren Rechtsquellen zu vollziehen ist. Er begnügt sich mit der Anordnung, dass die jeweiligen Rechte weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen<sup>370</sup>. Ein Gesamtvergleich scheidet daher aus, weil durch eine solche Vergleichsform jedenfalls Rechte aufgehoben oder beschränkt werden können<sup>371</sup>. Als mögliche Vergleichsformen verbleiben somit entweder der Einzel- oder der Gruppenvergleich.

#### 5.1.3.1. Die Rechtsmeinungen innerhalb der Lehre und Rechtsprechung

Die Rechtsprechung hatte sich wiederholt mit dieser Frage zu beschäftigen. 1989 sprach sich der *OGH*<sup>372</sup> für einen Gruppenvergleich zwischen den gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen des AngG und einer abweichenden Individualvereinbarung aus. Im Gegensatz dazu hielt er 1994 fest, dass § 3 ArbVG lediglich das Verhältnis von Kollektivverträgen zu nachgeordneten Rechtsquellen regle, also zu Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen<sup>373</sup>. Für das Verhältnis von Kollektivvertrag und Gesetz sei ausschließlich die Rechtsnatur der gesetzlichen Norm maßgebend. Wegen der Nichtanwendbarkeit des § 3 ArbVG könnten daher zwingende Bestimmungen des AngG nicht aufgrund eines anzustellenden Gruppenvergleichs umgangen werden. Nicht ganz zwei Monate später führte der *OGH*<sup>374</sup> konträr dazu aus, dass zwischen der gesetzlichen Abfertigungsregelung des ArbAbfG und den Abfertigungsregelungen eines Kollektivvertrags ein „Gesamtgünstigkeitsvergleich“ durchzuführen sei und nicht einzelne, isoliert betrachtet günstigere Tatbestandsmerkmale der insgesamt ungünstigeren Regelung in die günstigere Abfertigungsvariante noch zusätzlich einzubeziehen wären. Mit einem „Gesamtgünstigkeitsvergleich“ ist wohl ein Gruppenvergleich gemeint<sup>375</sup>. In drei weiteren Entscheidungen führte das Höchstgericht ebenfalls einen Gruppenvergleich durch, ohne sich mit der theoretischen Möglichkeit eines Einzelvergleichs auseinanderzusetzen<sup>376</sup>. 2005 nahm der Gerichtshof dann ausdrücklich auf jene Entscheidung Bezug, in der er einen Einzelvergleich befürwortet hatte<sup>377</sup>

370 Vgl hierzu Kapitel 5.1.1.

371 Vgl hierzu Kapitel 4.1.

372 OGH 10.5.1989, 9 ObS 6/89, ARD 4105/21/89 = DRdA 1990, 74 = infas 1990, A 62 = RdW 1989, 400 = ZAS 1989, 206 mit Bespr v *Schima*.

373 OGH 27.10.1994, 8 ObA 279/94, DRdA 1995, 339 mit Bespr v *Trost* = infas 1995, A 45.

374 OGH 15.12.1994, 8 ObA 307/94, ARD 4625/10/95 = RdW 1995, 230.

375 In diesem Sinne auslegend auch *Holzer* in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG (Losebl), § 40 Rz 5.

376 OGH 19.5.1999, 9 ObA 111/99k, ARD 5058/46/99; OGH 23.5.2001, 9 ObA 224/00g, ARD 5274/48/2002 = Arb 12.101 = ASoK 2002, 97 = DRdA 2001, 561 = ecolex 2001, 856 = infas 2001, A 93 = RdW 2002, 106; OGH 17.11.2004, 9 ObA 99/04f, Arb 12.489 = ARD 5571/4/04 = DRdA 2005, 274 = ecolex 2005, 238 = infas 2005, A 38 = ZAS 2006, 42 mit Bespr v *Rossmann*.

377 OGH 27.10.1994, 8 ObA 279/94, DRdA 1995, 339 mit Bespr v *Trost* = infas 1995, A 45.

und ging von dieser Meinung begründungslos in Richtung eines Gruppenvergleichs ab<sup>378</sup>. Einen solchen legte er auch in weiterer Folge einschlägigen Sachverhalten zugrunde<sup>379</sup>. Dieser Umstand verleitete *Firlei*<sup>380</sup> zur Aussage, dass für eine Entscheidung von so großer Tragweite eine solche Argumentationsunlust bemerkenswert sei. Eine solche „Unlust“ findet sich ebenfalls innerhalb der Lehre<sup>381</sup> im Kreise der Befürworter des Gruppenvergleichs. Diese sprechen sich für einen Gruppenvergleich aus, ohne diese Ansicht ausführlich zu begründen<sup>382</sup>. Keine der Lehrmeinungen<sup>383</sup> setzt sich inhaltlich mit der Möglichkeit eines Einzelvergleichs auseinander. Wenn überhaupt eine Erklärung für die Präferenzierung des Gruppenvergleichs gegeben wird, dann wird lapidar darauf verwiesen, dass § 3 Abs 2 ArbVG eine verallgemeinerungsfähige Aussage zugrunde liege, die auch auf das Verhältnis der Gesetzesebene zu rangniedrigeren Rechtsquellen angewendet werden könne<sup>384</sup>.

Bei Betrachtung der Risiken eines Gruppenvergleichs verwundert diese „Argumentationsunlust“ tatsächlich. Vor allem deswegen, weil jene Autoren, die sich dem Rechtsproblem ausführlich widmen, einen Einzelvergleich generell oder zumindest teilweise befürworten. So führt *Firlei*<sup>385</sup> aus, dass sich die übliche Formulierung der Gesetze („*weder aufgehoben noch beschränkt werden*“) auf die einzelnen Rechte beziehe und daher jedenfalls einen Einzelvergleich nahelegen

- 
- 378 OGH 16.11.2005, 8 Oba 50/05v, Arb 12.575 = ARD 5660/3/06 = infas 2006, A 34 = DRdA 2007, 119 mit Bespr v *Firlei*.
- 379 OGH 4.5.2006, 9 Oba 141/05h, Arb 12.602 = ARD 5695/6/06 = DRdA 2006, 399 = ecolex 2006, 681 = infas 2006, A 60 = JBl 2006, 802 = RdW 2006, 581 = ZAS-Judikatur 2006/131; OGH 24.3.2014, 8 Oba 54/13v, Arb 13.145 = ARD 6409/9/2014 = DRdA 2014, 596 = ecolex 2014, 632 = EvBl 2014/109 = infas 2014, A 64 = RdW 2014, 660 = wbl 2014, 465 = ZAS-Judikatur 2014/58.
- 380 In seiner Bespr zu OGH 16.11.2005, 8 Oba 50/05v, DRdA 2007, 123.
- 381 *Strasser*, ArbVG-Handkommentar (1975), 39; *derselbe* in *Jabornegg/Resch* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 3 Rz 22, § 31 Rz 12; *Migsch*, Der sogenannte Verzicht des Arbeitnehmers auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, in FS *Strasser* (1983), 261; *Martinek/M. Schwarz/W. Schwarz*, AngG<sup>7</sup> (1991), § 40 Erl 1; *Krejci* in *Rummel* (Hrsg), ABGB I<sup>3</sup> (2000), § 1164 Rz 10; *Neumayr* in *Kletečka/Schauer* (Hrsg), ABGB-ON (2010), § 1164 Rz 3; *Kietaibl* in *Tomandl* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 31 Rz 36; *Holzer* in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG (Losebl), § 40 Rz 5; *Pfeil/Risak* in *Schwimann* (Hrsg), ABGB-TaKom<sup>3</sup> (2015), § 1164 Rz 4; *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz 3<sup>5</sup> (2015), § 3 Rz 5; *Standeker* in *Reissner* (Hrsg), Angestelltengesetz<sup>2</sup> (2015), § 40 Rz 28 ff; *Binder/Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG<sup>3</sup> (2016), § 16 Rz 7; *Kallab* in *Löschnigg* (Hrsg), AngG<sup>10</sup> (2016), § 40 Rz 2; *Spenling* in *Koziol/Bydlinski/Bollenberger* (Hrsg), ABGB Kurzkomentar<sup>5</sup> (2017), § 1164 Rz 2; *Drs* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Kommentar I<sup>3</sup> (2018), § 40 AngG Rz 2; *Schrammel/Kietaibl*, BPG<sup>2</sup> (2018), § 19 Rz 5; in diesem Sinne auch *Reissner* in *[Neumayr/Reissner]* (Hrsg), Zeller Kommentar II<sup>3</sup> (2018), § 3 ArbVG Rz 5], wenn er ausführt, dass diese Anordnung (Anm: der Gruppenvergleich) im Arbeitsrecht allgemein relevant sei; die Art des Günstigkeitsvergleiches offen lassend *Runggaldier* in *Tomandl* (Hrsg), ArbVG (Losebl), § 3 Rz 22 ff.
- 382 Noch weiter geht *Firlei* [Flucht aus dem Kollektivvertrag – 1. Teil, DRdA 2001, 123, FN 12], der der Lehre in diesem Zusammenhang eine gänzliche Begründungslosigkeit vorwirft.
- 383 Siehe FN 383.
- 384 Vgl etwa *Martinek/M. Schwarz/W. Schwarz*, AngG<sup>7</sup> (1991), § 40 Erl 1; *Krejci* in *Rummel* (Hrsg), ABGB I<sup>3</sup> (2000), § 1164 Rz 10; *Schrammel/Kietaibl*, BPG<sup>2</sup> (2018), § 19 Rz 5.
- 385 *Firlei*, Flucht aus dem Kollektivvertrag – 1. Teil, DRdA 2001, 122 ff; *derselbe* in seiner Bespr zu OGH 16.11.2005, 8 Oba 50/05v, DRdA 2007, 123.

würde<sup>386</sup>. Ein Gruppenvergleich ermögliche eine Relativierung gesetzlich garantierter Ansprüche des Dienstnehmers und bedürfe daher wohl einer ausdrücklichen Normierung<sup>387</sup>.

*Schima*<sup>388</sup> spricht sich im Zusammenhang mit § 40 AngG ebenfalls gegen einen Gruppenvergleich aus. Es müsse davon ausgegangen werden, dass § 40 AngG keinerlei Hinweis auf die Zulässigkeit einer „Kompensation“ von ungünstigeren mit – wenn auch rechtlich oder sachlich zusammenhängenden – günstigeren Regelungen enthielte. Vielmehr erkenne § 40 AngG den zentralen Bestimmungen des AngG nur einseitig (oder relativ) zwingende Wirkung zu. Ein Verstoß gegen die einseitig zwingende Wirkung einer gesetzlichen Vorschrift sei – mangels Verankerung eines anderen Prüfungsmaßstabs (wie ihn § 3 Abs 2 ArbVG vorsehe) – anhand der konkreten Norm zu prüfen. Ein Ausgleich von Verletzungen der Norm mit vertraglichen „Fleißaufgaben“ des Arbeitgebers sei auch dann ausgeschlossen, wenn beide Regelungen in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stünden. § 3 ArbVG könne daher als arbeitsrechtliche Sondervorschrift nur im Verhältnis zwischen Kollektivvertrag und Einzelvertrag und gemäß § 31 Abs 3 letzter Satz ArbVG auch im Verhältnis Betriebsvereinbarung – Einzelvertrag Geltung entfalten, nicht jedoch im Verhältnis zwischen (relativ zwingendem) Gesetz und Einzelvertrag.

Zur Verstärkung seiner ablehnenden Haltung gegenüber dem Gruppenvergleich gibt *Schima*<sup>389</sup> noch zusätzlich zu bedenken, dass die gegenteilige herrschende Ansicht insbesondere nicht schlüssig begründen könne, warum die Anwendbarkeit des § 3 Abs 2 ArbVG auf das Arbeitsrecht beschränkt sein und nicht auch für das Zivilrecht im Allgemeinen Geltung entfalten sollte.

*Löschnigg*<sup>390</sup> vertritt eine differenzierende Rechtsansicht. Zwingenden Gesetzesformulierungen sei vorweg zu unterstellen, dass nicht nur der Umfang oder das Ausmaß der Mindestarbeitsbedingungen, sondern auch deren konkrete Ausgestaltung der Unabdingbarkeit unterliegen würden. In dieser Aussage liegt ebenfalls ein Bekenntnis zum Einzelvergleich. Kompensationen im Rahmen des Gruppenvergleichs verändern nämlich die Ausgestaltung des Mindestanspruchs. In der Folge weist *Löschnigg* aber darauf hin, dass sich im Einzelfall aus dem Zweck der Mindestnorm die Zulässigkeit abweichender gleich günstiger Regelungen aus deren Spezialität ergeben könne. Ein abweichender gleich günstiger und speziellerer Regelungsinhalt setzt die Zulässigkeit eines Gruppenvergleichs voraus, weil ein abweichender Regelungsinhalt eine Veränderung des Mindestanspruchs und damit eine Kompensation darstellt.

386 *Firlei*, Flucht aus dem Kollektivvertrag – 1. Teil, DRdA 2001, 123; *derselbe* in seiner Bespr zu OGH 16.11.2005, 8 ObA 50/05v, DRdA 2007, 123.

387 In seiner Bespr zu OGH 16.11.2005, 8 ObA 50/05v, DRdA 2007, 123.

388 In seiner Bespr zu OGH 10.5.1989, 9 ObS 6/89, ZAS 1989, 207 f.

389 In seiner Bespr zu OGH 10.5.1989, 9 ObS 6/89, ZAS 1989, 207.

390 *Löschnigg*, Arbeitsrecht<sup>13</sup> (2017), 101.

### 5.1.3.2. Eigene Meinung

Meines Erachtens sprechen beachtliche Argumente sowohl für einen Gruppenals auch für einen Einzelvergleich. Ein Gruppenvergleich verändert den Normeninhalt dahingehend, dass diesem nicht mehr exakt entsprochen wird. Der Regelungsinhalt ist nicht mehr spiegelbildgetreu in einer günstigeren Form auf Ebene der rangniedrigeren Rechtsquelle verwirklicht. Wenn man in diesem Zusammenhang noch die typische Gesetzesformulierung ins Spiel bringt, dass „*die Rechte des Dienstnehmers weder beschränkt noch aufgehoben werden dürfen*“, dann stellt diese ebenfalls ein Argument gegen den Gruppenvergleich dar. Oftmals wird nämlich im Rahmen desselben das jeweilige Recht, das die Gesetzebene dem Arbeitnehmer vermittelt, beschnitten. Eine günstigere Regelung wird nur dadurch erreicht, dass ein anderes Recht gewährt wird, das in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang steht (Kompensation). Der einschlägigen Gesetzesformulierung darf aber keine übermäßige Beachtung geschenkt werden. Sie fand sich schon lange bevor sich das ArbVG zum Gruppenvergleich bekannte im Arbeitsrecht<sup>391</sup> und wurde seitdem weiterhin schablonenhaft in der Gesetzgebung übernommen. Zudem muss eine abweichende Regelungsgruppe im Rahmen des Gruppenvergleichs ebenfalls dem (sozialpolitischen) Zweck der Gesetzesnorm entsprechen. Allerdings stellt die Gruppenbildung im Rahmen des Gruppenvergleichs ein beachtliches Risiko für den Rechtsanwender dar. Abweichende Regelungsgruppen müssen dem übergeordneten sozialpolitischen Normzweck entsprechen, und es besteht oftmals hinsichtlich gewählter Kompensationsleistungen eine erhebliche Meinungsdiskrepanz darüber, ob eine Zweckentsprechung vorliegt oder nicht. Daher herrscht eine hohe Rechtsunsicherheit hinsichtlich des sachlichen Zusammenhangs. Dies belegen zahlreiche Fälle in der Rechtsprechung<sup>392</sup>. Zusätzlich besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer das ungünstigere Ergebnis des Gruppenvergleichs in Kauf nimmt und keinen Rechtsstreit anstrebt. Ein Grund hierfür kann darin liegen, dass er selbst der Meinung ist, dass die in Wirklichkeit ungünstigere Regelung eine günstigere ist. Ein Gruppenvergleich erhöht daher das Risiko einer rechtlichen Fehlbeurteilung um ein Vielfaches und es ist deshalb fraglich, ob das inhaltliche Abweichen von der Gesetzesebene pauschal mittels eines Gruppenvergleichs geregelt werden sollte. Umgekehrt spricht aber auch noch ein zusätzliches Argument gegen einen Einzelvergleich. Er macht – in Ermangelung einer anderslautenden Anordnung<sup>393</sup> – ein weiteres Abweichen durch rangniedrigere Rechtsquellen mittels Gruppenvergleich unmöglich, was ebenfalls zu einem Risiko der rechtlichen Fehlbeurteilung führt. Der Rechtsanwender muss daher stets wissen, dass der ersten vom Gesetz abweichenden Regelung ein Einzelvergleich zugrunde lag.

---

391 Vgl etwa § 1164 ABGB idF RGBl 1916/69 oder § 40 AngG idF BGBl 1921/292.

392 Vgl hierzu Kapitel 7.

393 Eine solche Anordnung würde aber insofern wenig Sinn machen, als dann der Mindestanspruch in seiner jeweiligen Ausgestaltung nicht mehr durchgehend in Hinblick auf untergeordnete Rechtsquellen geschützt wäre.