

Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gar nicht geben kann. Die Weisungen dürfen aber nicht so weit gehen, dass damit praktisch die Entscheidungsbefugnis auf das bei sonstigen AN übliche Maß eingeschränkt würde.¹⁵

1.1.2. Ziele der Änderungen zum § 1 AZG und § 1 ARG

Im Regierungsprogramm 2017 bis 2022 wird im Kapitel „Wirtschaftsstandort und Entbürokratisierung“ unter der Überschrift „Arbeitszeitregelungen für Betriebe und Beschäftigte praxisgerecht gestalten“ zunächst darauf verwiesen, dass „die österreichischen Arbeitszeitregelungen deutlich restriktiver sind, als es die Europäische Arbeitszeit-Richtlinie vorgibt“. Im nachfolgenden Abschnitt „Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Arbeitszeitgesetze (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz)“ wird ua folgender Punkt angeführt: „Erweiterung der Ausnahme für leitende Angestellte entsprechend dem EU-Recht: Artikel 17 Abs 1 lit a Arbeitszeit-Richtlinie: Leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis sowie gemäß lit b für Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind.“

Somit sollen die neu formulierten Z 7 und Z 8 zu § 1 Abs 2 AZG (bzw Z 3 und Z 5 zu § 1 Abs 2 ARG) nach dem Regierungsprogramm eine Erweiterung der Ausnahme für leitende Angestellte und einen neuen Ausnahmetatbestand für nahe Angehörige schaffen.

1.1.3. Neue Rechtslage

1.1.3.1. Arbeitszeit-Richtlinie der EU

Die Arbeitszeit-Richtlinie der EU (RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) ermöglicht nationale Ausnahmebestimmungen zu arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen für bestimmte Gruppen von AN. Österreich hat bisher in seinen arbeitszeitrechtlichen Regelungen den Begriff der (ausgenommenen) „leitenden Angestellten“ enger definiert als die vorgenannte Richtlinie der EU.

Die weitere von dieser Richtlinie vorgesehene Ausnahme vom Anwendungsbereich arbeitszeitrechtlicher Regelungen für nahe Angehörige hat Österreich bisher nicht umgesetzt.

Im Artikel 17 Abs 1 lit a und b der erwähnten Richtlinie der EU ist Folgendes vorgesehen:

1. Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedsstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:
 - a) Leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis;
 - b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind

Freie Arbeitszeitgestaltung

Die Ausnahmen für leitende Angestellte (sowie sonstige AN iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG) und Familienangehörige setzen somit (nach der vorgenannten Richtlinie) zunächst voraus, dass die Arbeitszeit (wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit):

¹⁵ OGH 11.2.2004, 9 ObA 99/03d, 29.8.2011, 9 ObA 99/11s.

- nicht gemessen oder (und)
- nicht im Voraus festgelegt wird oder
- von den AN selbst festgelegt werden kann.

Zu den Kriterien hat der EuGH festgehalten,¹⁶ dass aus dem Wortlaut der Bestimmung hervorgeht, dass diese nur für AN gilt, deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der Natur der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den AN selbst festgelegt werden kann. Daraus ergibt sich, dass die Ausnahmeregelung nicht für AN gilt, deren Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt oder von den AN nur teilweise selbst festgelegt werden kann.

Die Möglichkeit der AN über Umfang und Einteilung ihrer gesamten Arbeitszeit zu entscheiden, ist daher von wesentlicher Bedeutung.

Unter die Ausnahmeregelung fallen daher bestimmte „hochrangige Führungskräfte“,¹⁷ deren gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird, da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können.

1.1.3.2. Ausnahme für leitende Angestellte und bestimmte sonstige AN

Maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis

Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage wird die Ausnahme vom Anwendungsbereich nach § 1 Abs 2 Z 8 AZG nicht von der Stellung als „leitender Angestellter“ abhängig gemacht, sondern es werden auch „sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ einbezogen, wenn diesen „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist“.

Ist also einem AN eine „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ eingeräumt und hat er die Möglichkeit der freien Arbeitszeitgestaltung (iSd vorhergehenden Ausführungen), so ist die Ausnahme von den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nach § 1 Abs 2 Z 8 AZG gegeben (es ist also nicht mehr erforderlich, dass der AN jedenfalls ein leitender Angestellter ist, dem „maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind“).

ME muss die selbständige Entscheidungsbefugnis in Bezug auf den gesamten Betrieb maßgeblich sein oder einen Teilbereich betreffen, der für den gesamten Betrieb maßgeblich ist.

Die Abweichung vom Begriff „leitende Angestellte“ soll verdeutlichen, dass die Ausnahme auch für sonstige AN gelten soll, wenn ihnen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen wird und die Voraussetzungen zur freien Gestaltung der Arbeitszeit vorliegen. Daher ist nunmehr davon auszugehen, dass (im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage) auch die dritte Führungsebene in die Ausnahmeregelung nach § 1 Abs 2 Z 8 AZG einbezogen werden kann,¹⁸ wenn es sich um hochrangige Führungskräfte mit den gesetzlich vorgesehenen weiten Spielräumen zur Arbeitszeit handelt.

Die maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis ist nicht an die Funktion eines Vorgesetzten gebunden. Hat der Angestellte maßgebliche Entscheidungsbefugnisse auf technischem oder kaufmännischem Gebiet und ist die gegenständliche freie Arbeitszeitgestaltung möglich, so ist die Ausnahmeregelung nach § 1 Abs 2 Z 8 AZG anwendbar.¹⁹

¹⁶ EuGH 7.9.2006, C-484/04, Rz 20.

¹⁷ Amtsblatt der Europäischen Union C 165 vom 24.5.2017, 49.

¹⁸ Erläuterungen zum Gesetzesantrag 303/A vom 14.6.2018 (XXVI. GP) zu § 1 Abs 2 Z 8 AZG.

¹⁹ Siehe dazu insbesondere OLG Wien 17.3.2015, 10 Ra 133/14y, Rauch, Arbeitsrecht 2016, 32.

Der Artikel 17 der Arbeitszeit-RL der EU (siehe 1.1.3.1.) verlangt für die Ausnahme lediglich „selbständige Entscheidungsbefugnis“ während der österreichische Gesetzgeber auf eine „maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis“ abstellt. In diesem Zusammenhang ist die erwähnte Klärung der Erläuterungen von Bedeutung, dass die Neufassung die Einbeziehung der dritten Führungsebene in die Ausnahmebestimmungen beabsichtigt.²⁰

Eine Begründung für die zuvor erwähnte Abweichung von der Arbeitszeit-RL ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen. Andererseits ist die Ergänzung durch das Wort „maßgeblich“ mE nicht von wesentlicher Bedeutung, weil wohl klar ist, dass die Ausnahme nicht für solche AN anwendbar ist, deren selbständige Entscheidungsbefugnis für den Betrieb nicht maßgeblich bzw unbedeutend ist.

Abgesehen davon sind die Erläuterungen problematisch, weil sie von „Nichtmessbarkeit“ bzw „Nichtfestlegbarkeit“ der Arbeitszeit als Voraussetzung sprechen. Dies entspricht weder dem Wortlaut des Gesetzes noch der Arbeitszeit-RL, welche auf die tatsächliche Messung und Festlegung der Arbeitszeit abstellen. Da überdies Arbeitszeit immer messbar und festlegbar ist, sind die Begriffe „Nichtmessbarkeit“ und „Nichtfestlegbarkeit“ der Arbeitszeit bereits in sich widersprüchlich.

Gleitzeit

Wie schon ausgeführt gilt die neue Ausnahme für leitende Angestellte sowie für sonstige AN und Familienangehörige, wenn die Arbeitszeit nicht gemessen oder (und) nicht im Voraus festgelegt wird oder von den AN selbst festgelegt werden kann. Im Fall der Gleitzeit (§ 4b AZG) wird die Arbeitszeit gemessen und das durchschnittliche Ausmaß, das erreicht werden sollte, ist festgelegt. Die konkrete Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitstag kann aber vom AN innerhalb des Rahmens festgelegt werden. In etlichen Gleitzeitvereinbarungen werden der Festlegung der Arbeitszeit durch den AN enge Grenzen gesetzt, insbesondere durch eine Kernzeit oder durch zu beachtende einzelne fixe Dienstzeiten oder bestimmte Öffnungszeiten. Im Regelfall wird daher nicht davon auszugehen sein, dass ein AN auf Grund einer für ihn geltenden Gleitzeitregelung die freie Arbeitszeitgestaltung iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG erfüllt (abgesehen davon, dass eine maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis vorliegen muss).

1.1.3.3. Ausnahme für nahe Angehörige

Die gänzlich neue Ausnahme für Familienangehörige setzt zunächst voraus, dass es sich um nahe Angehörige des AG handelt. Dazu zählen laut dem Gesetz: Eltern, Kinder, Ehegatten, eingetragene Partner und Lebensgefährten, die seit mindestens 3 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.

Es handelt sich nicht um eine generelle Ausnahme für diese Personen, weil dieser Ausnahmetatbestand weiters voraussetzt, dass die Arbeitszeit nicht gemessen oder (und) nicht im Voraus festgelegt wird oder von den AN selbst festgelegt werden kann (siehe 1.1.3.1. – Abschnitt „Freie Arbeitszeitgestaltung“).

Dabei ist aber ferner zu berücksichtigen, dass Arbeitsleistungen von nahen Angehörigen auch auf der Grundlage familiärer Beistandspflichten erfolgen können.²¹ Ist das Familienmitglied nicht an Weisungen gebunden und werden ihm solche auch nicht erteilt, so kann kein Arbeitsverhältnis vorliegen²² und daher kommt die Anwendung des AZG und ARG jedenfalls nicht in Frage.

²⁰ Siehe FN 14.

²¹ Details siehe *Rauch*, *Arbeitsrecht für Arbeitgeber*¹⁷, 162.

²² ZB OGH 17.3.1999, 9 ObA 8/99p.

Im Zweifel ist bei Tätigkeiten im Rahmen der Familie bzw im Rahmen einer Lebensgemeinschaft von Unentgeltlichkeit auszugehen,²³ es sei denn, es wurde ausdrücklich ein Arbeitsverhältnis vereinbart.²⁴ Ein Arbeitsverhältnis kann nur dann angenommen werden, wenn dessen Abschluss deutlich zum Ausdruck kommt.²⁵ Schriftlichkeit ist nicht ausschlaggebend.

Ob nun ein Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, ist auch anhand des typischen Geschehensablaufs in einem Arbeitsverhältnis zu prüfen. Daher ist zu erheben, ob arbeitsrechtliche Vorgangsweisen gepflogen wurden; wenn weder Arbeitszeit- noch Urlaubsaufzeichnungen geführt und Anhaltspunkte für eine Eingliederung in den Betrieb fehlen, so spricht dies jedenfalls gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses.²⁶

Ist hingegen von einem Arbeitsverhältnis des nahen Angehörigen des AG auszugehen und eine freie Arbeitszeitgestaltung iSd § 1 Abs 2 Z 7 AZG anzunehmen, so ist das Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis mit der Ausnahme des AZG und ARG anzuwenden.

Zu beachten ist aber, dass in einem das Arbeitszeitrecht betreffenden Verwaltungsstrafverfahren das (bewiesene) Argument des AG, dass ein naher Angehöriger im Rahmen der erbrachten Arbeitsleistungen „*insgesamt tun konnte, was er wollte*“ zwar zur Einstellung des Verwaltungsstrafverfahrens führt – weil diesfalls arbeitsrechtliche Normen mangels eines Arbeitsverhältnisses nicht anzuwenden sind – dies aber eine Stornierung der Anmeldung bei der zuständigen GKK bewirken kann, die sozialversicherungsrechtliche Folgen mit sich zieht.²⁷

Zum Begriff des „AG“ (dessen nahe Angehörige ausgenommen sind)

Der Gesetzgeber verweist ausdrücklich auf nahe Angehörige des AG. Daher ist zu prüfen, welche Person als AG anzusehen ist bzw wessen Angehörige ausgenommen sind, wenn der AG eine juristische Person bzw eine Personengesellschaft ist.

Das Arbeitszeitrecht enthält keine Definition des Begriffs „AG“. Nach § 51 Abs 1 ASGG sind AG und AN (iSd Bundesgesetzes) alle Personen, die zueinander in einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen oder gestanden sind.

Klar ist, dass ein Einzelunternehmer, der Arbeitsverträge abschließt, als AG anzusehen ist und daher dessen nahe Angehörige, mit denen er Arbeitsverträge abgeschlossen hat, vom AZG und ARG ausgenommen sind (wenn eine freie Arbeitszeitgestaltung angewendet wird).

Schwieriger ist die Rechtslage, wenn Arbeitsverträge mit einer Gesellschaft vereinbart werden, weil eine Gesellschaft keine nahen Angehörigen hat. Funktionsträgern einer Gesellschaft kann aber AG-Funktion zukommen. Dies gilt etwa für den (voll haftenden) i) Komplementär einer Kommanditgesellschaft oder ii) Gesellschafter einer offenen Gesellschaft.²⁸ Daher sind nahe Angehörige der Komplementäre oder Gesellschafter, die als AN für die Kommanditgesellschaft oder die offene Gesellschaft tätig sind, vom AZG und ARG ausgenommen. Dies gilt auch für nahe Angehörige von Gesellschaftern einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Für nahe Angehörige der vorgenannten Komplementäre und Gesellschafter kommt auch eine familienhafte Mitarbeit in Frage (siehe 1.1.3.3.).

Mit der Ausnahme für nahe Angehörige sollen vor allem kleinere Betriebe bei denen Familienmitglieder mit freier Arbeitszeitgestaltung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses

²³ OGH 17.6.1986, 14 Ob 69/86.

²⁴ OGH 31.5.1983, 4 Ob 53/83, Arb 10.269, OLG Wien 28.4.2005, 8 Ra 33/05i, ARD 5612/6/2005.

²⁵ OGH 6.10.2005, 8 ObA 44/05m.

²⁶ OGH 25.11.1998, 9 ObA 248/98f.

²⁷ Zum Scheinarbeitsverhältnis siehe Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber¹⁷, 159 ff.

²⁸ Kuderna, ASGG², § 51 Erl 2.

tätig sind, entlastet werden. ME ist die Ausnahme auch dann zulässig, wenn es um einen Klein- oder Mittelbetrieb geht, der in Form einer GesmbH organisiert ist und nahe Angehörige eines handelsrechtlichen Geschäftsführers, der mehr als 50 % der Gesellschaftsanteile besitzt, als AN der Gesellschaft tätig sind.

1.1.3.4. Anwendbarkeit kollektivvertraglicher Regelungen zur Arbeitszeit auf Führungskräfte

Beispielsweise sieht § 2 Abs 2 lit c des Rahmen-KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting vor, dass dieser KV ua für folgende Personen nicht gilt:

für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind [...]

Demnach ist der jeweilige persönliche Geltungsbereich eines KV hinsichtlich der Anwendbarkeit des KV auf Angestellte mit Leitungsbefugnissen zu prüfen. Fehlt eine Regelung für diesen Personenkreis im persönlichen Geltungsbereich des KV, so ist dieser KV auf diese Personen anzuwenden, sofern die Stellung eines echten AN gegeben ist. Wenn also der KV in seinem persönlichen Geltungsbereich auf „alle Angestellten iSd AngG“ verweist und keine Ausnahmeregelung bezüglich Angestellten mit Leitungsaufgaben enthält, so ist dieser KV auch auf leitende Angestellte (einschließlich Geschäftsführern einer GmbH, denen Angestellteneigenschaft zukommt) anzuwenden.

Nach der Auffassung des OGH sind Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft mangels persönlicher Abhängigkeit freie AN.²⁹

Beim Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH ist der Umfang der Beteiligung und der mit dem Geschäftsführer geschlossene Vertrag zu prüfen. Je nach dem ist als Grundlage seiner Arbeitsleistungen ein Arbeitsvertrag, ein AN-ähnliches Verhältnis oder ein freier Arbeitsvertrag anzunehmen.³⁰ Ist ein freier Arbeitsvertrag oder ein AN-ähnliches Vertragsverhältnis anzunehmen, so kommt die Anwendung eines KV jedenfalls nicht in Frage.

Ist aber bei einem Beschäftigten mit Leitungsfunktionen der Status eines AN anzunehmen und sieht der KV keine Ausnahme für solche Personen vor, so kommen dessen Regelungen zur Arbeitszeit und zu den Überstunden auch dann zur Anwendung, wenn der AN ein leitender Angestellter iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG ist.³¹

Nahe Angehörige des AG oder sonstige AN (die keine leitenden Angestellten sind), denen aber eine maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis und die Möglichkeit der freien Arbeitszeitgestaltung (siehe 1.1.3.1.) zukommt, sind für gewöhnlich vom persönlichen Geltungsbereich der KV nicht ausgenommen.

Dies hat zur Folge, dass die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des jeweils auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden KV³² auch für solche AN gelten, die vom AZG und ARG aber nicht vom KV ausgenommen sind. KV enthalten insbesondere arbeitszeitrechtliche Regelungen zur Normalarbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit, Mehrarbeit bei Teilzeit, etc. Daraus ergibt sich, dass vom AZG nach § 1 Abs 2 Z 7 und Z 8 ausgenommene AN, die vom auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren KV nicht ausgenommen

²⁹ OGH 21.12.1994, 9 ObA 225/94, 27.2.2008, 3 Ob 251/07v.

³⁰ OGH 11.12.1997, 8 ObA 217/97p.

³¹ OGH 30.11.1994, 9 ObA 222/94.

³² Siehe dazu die §§ 8 und 9 ArbVG.

sind, aus den Regelungen des KV zum Überstundenentgelt (oder etwa Nachtarbeitszuschlägen) Ansprüche ableiten können (wobei solche wiederum durch eine arbeitsvertragliche All-Inklusiv-Vereinbarung abgedeckt werden könnten).

1.2. Erweiterung der Übertragungsmöglichkeiten bei kollektivvertraglichen Flexibilisierungsmodellen

1.2.1. Allgemeines zu kollektivvertraglichen Flexibilisierungsmodellen

Nach § 3 Abs 1 AZG darf die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt. Das AZG enthält etliche Regelungen, die Abweichungen vom Grundmodell des § 3 AZG zulassen. Diese Abweichungen (bzw Flexibilisierungsmodelle) sind dadurch gekennzeichnet, dass die Überschreitungen der im § 3 Abs 1 AZG vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit Normalarbeitszeit und damit zuschlagsfrei bleiben (also nicht zu zuschlagspflichtiger Überstundenarbeit werden).³³ Es wird damit also die Möglichkeit eröffnet eine Senkung der Arbeitskosten durch eine teilweise Vermeidung von Überstunden zu erreichen.

Dies wird im AZG in der Form geregelt, dass durch KV (aber auch BV, wenn der KV hierzu ermächtigt)³⁴ Durchrechnungsmodelle vereinbart werden können, für die insbesondere der § 4 AZG bestimmte Grenzen vorgibt. Die KV-Parteien sind also bei der Vereinbarung kollektivvertraglicher Flexibilisierungsmodelle an einen gesetzlichen Rahmen (den das AZG vorgibt) gebunden. Daher ist ein kollektivvertragliches Flexibilisierungsmodell ohne Zustimmung der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der AN-Seite nicht möglich.³⁵

Die kollektivvertraglichen Flexibilisierungsmodelle bestehen im Wesentlichen in einer Durchrechnung der Arbeitszeit. Dh, es werden innerhalb eines Durchrechnungszeitraums – im Rahmen der gesetzlichen Grenzen – längere (zB bis 50 Wochenstunden) und kürzere Arbeitswochen festgelegt und innerhalb dieses Zeitraums wird die wöchentliche Normalarbeitszeit nach dem KV (meistens 40, 39 oder 38,5 Stunden) nicht überschritten, weil die zusätzliche Arbeitszeit der längeren Wochen durch die reduzierte Arbeitszeit der kürzeren Wochen ausgeglichen wird und im Durchschnitt exakt die wöchentliche Normalarbeitszeit von zB 38,5 Stunden erreicht wird.

Beispiel für ein kollektivvertragliches Durchrechnungsmodell

Wöchentliche Normalarbeitszeit nach dem KV: 40 Stunden

Durchrechnungszeitraum: 13 Wochen

40 – 42 – 44 – 38 – 36 – 40 – 42 – 44 – 36 – 38 – 40 – 38 – 42 = insgesamt 520 Stunden

520 (Stunden) : 13 (Wochen) = 40 (Stunden Arbeitszeit im Schnitt wöchentlich)

1.2.2. Zur bisherigen und (zur neuen) gesetzlichen Regelung zur kollektivvertraglichen Durchrechnung

Mit 1.9.2018 (§ 34 Abs 37 AZG) ist eine neue Fassung des § 4 Abs 7 in Kraft getreten, die sich (wie bisher) auf die Abs 4 und 6 des § 4 AZG bezieht. Im Folgenden werden daher diese Absätze sowie die alte und die neue Fassung des § 4 Abs 7 AZG wiedergegeben:

³³ Schrank, Arbeitszeit Kommentar¹, § 4 AZG Rz 1.

³⁴ Wenn auf der AG-Seite keine KV-fähige Körperschaft existiert, kann die BV den KV ersetzen (§ 1a Z 2 AZG).

³⁵ Gibt es keinen KV (obwohl ein solcher abgeschlossen werden könnte), so kann für die betroffene Branche kein kollektivvertragliches Flexibilisierungsmodell eingeführt werden.