



Arbeitsrechtliche Stolpersteine vermeiden

Dr. Günter Steinlechner



Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.

Unsere Themen

- **Wie melde ich meine Tanzlehrerinnen und Tanzlehrer richtig an** - die Abgrenzungen zum freien Dienstnehmer bzw. zum Selbständigen und deren Folgen
- **Kollektivverträge Gastgewerbe** - wann diese in einer Tanzschule zwingend zur Anwendung kommen
- **Überstunden vermeiden** - flexible Arbeitszeitmodelle für Tanzschulen
- **Konkurrenzklauseln im Arbeitsvertrag**

Abgrenzungen

Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Werkvertrag / selbständige Tätigkeit
<p>Dauerschuldverhältnis</p> <p>persönliche Abhängigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Eingliederung in den Betrieb▪ persönliche und sachliche Weisungen▪ Zeit und Ort vorgegeben▪ Kontrolle	<p>Dauerschuldverhältnis</p> <p>persönliche Unabhängigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ keine Eingliederung in den Betrieb▪ sachliche Weisungen▪ Zeit und Ort frei▪ eingeschränkte Kontrolle	<p>Zielschuldverhältnis</p> <p>persönliche Unabhängigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ keine Eingliederung in den Betrieb▪ sachliche Weisungen▪ Zeit und Ort frei▪ eingeschränkte Kontrolle

Abgrenzungen

Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Werkvertrag / selbständige Tätigkeit
Bemühen	Bemühen	konkretes Werk bzw. konkrete Dienstleistung
keine Vertretung möglich	Vertretung möglich	Vertretung möglich
keine eigenen Betriebsmittel	zum Teil eigene Betriebsmittel	eigene Betriebsmittel, betriebliche Struktur, Marktauftritt, z.B.: <ul style="list-style-type: none">▪ Marke▪ Homepage▪ Werbung

Abgrenzungen

Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Werkvertrag / selbständige Tätigkeit
Arbeitsrecht: <ul style="list-style-type: none">▪ Kollektivvertrag▪ Krankenstand▪ Urlaub, etc.	kein Arbeitsrecht, außer: <ul style="list-style-type: none">▪ Kündigungsfristen▪ Abfertigung Neu	allgemeines Zivil- bzw. Handelsrecht, vor allem: <ul style="list-style-type: none">▪ Schadenersatz▪ Gewährleistung
ASVG	ASVG	GSVG
Lohnsteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer

Anwendung Kollektivverträge Gastgewerbe

■ für Betriebe:

- mit ausschließlicher Berechtigung als Tanzschule → nein
- die einen zusätzlichen Gewerbeschein besitzen (z.B. Gastronomie) und ein „Mischbetrieb“ → ja

■ „Mischbetrieb“:

- gewerbliche Tätigkeit ins Tanzschulgeschehen integriert, z.B. Kaffeeautomat, Buffett, etc. → ja
- eigenständiger Betriebsteil ohne „Personalüberschneidungen“ oder gewerbliche Tätigkeit ausgelagert, z.B. verpachteter Gastronomiebetrieb → nein

Anwendung Kollektivverträge Gastgewerbe

- **Folgen für den „Mischbetrieb“:**
 - nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes Anwendung des Kollektivvertrages für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tanzschule, auch für die Tanzlehrerinnen und Tanzlehrer
 - Auswirkung auf Bezahlung, Arbeitszeitmodelle, etc.
 - denkbar auch Anwendung eines anderen Kollektivvertrages, z.B. Handel bei Vorliegen einer Gewerbeberechtigung für den Handel

Arbeitszeitmodelle

■ Grundregel:

- Normalarbeitszeit: 8 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche
- Überstunden = alle Arbeitsleistungen, welche die Normalarbeitszeit überschreiten

■ Kurze/lange Tage:

- Normalarbeitszeit: 9 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche
- regelmäßige Kürzung der Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen und Verteilung der ausfallenden Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche
- zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit oder einer täglichen Ruhezeit

Arbeitszeitmodelle

- **Durchrechnung der Normalarbeitszeit:**
 - für Dienstplan-Modelle optimal geeignet
 - ohne Kollektivvertrag nicht möglich
 - dort, wo die Gastronomie-Kollektivverträge Anwendung finden, einsetzbar
 - Normalarbeitszeit: 9 Stunden/Tag, bis zu 48 Stunden/Woche, wenn im Durchrechnungszeitraum 40 Stunden im Schnitt nicht überschritten werden
- **4-Tage-Woche:**
 - mit schriftlicher Einzelvereinbarung
 - Normalarbeitszeit 10 Stunden/Tag, 40 Stunden/Woche
 - **Achtung:** Minusstunden müssen gestrichen werden!

Arbeitszeitmodelle

■ Gleitzeit:

- mit schriftlicher Einzelvereinbarung, verschiedene inhaltliche Erfordernisse
- Einsatz im Backoffice
- Möglichkeit für Beschäftigte, Beginn und Ende der Normalarbeitszeit im festgelegten Rahmen selbst zu bestimmen
- Normalarbeitszeit maximal 12 Stunden/Tag, 60 Stunden/Woche, nur bei entsprechendem Ausgleich in ganzen Tagen auch im Zusammenhang mit Wochen(end)ruhe
- Normalarbeitszeit im Schnitt der Gleitzeitperiode 40 Stunden/Woche zuzüglich Übertragungsmöglichkeiten

Arbeitszeitmodelle

■ Teilzeit:

- Normalarbeitszeit: weniger als 40 Stunden/Woche
- Änderungen des Ausmaßes der Teilzeit bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich zu vereinbaren
- **Achtung:** 4-Tage-Woche auch bei Teilzeit möglich!

■ Mehrarbeit bei Teilzeit:

- Arbeitsleistung, die über das vereinbarte Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung hinausgeht, aber noch nicht Überstundenarbeit ist
- Abgeltung: gesetzlicher Zuschlag von 25 %
- keine Zuschlagspflicht bei Ausgleich von Mehrarbeit innerhalb des Kalendervierteljahres bzw. eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten

Arbeitszeitmodelle

- **Echtes Überstundenpauschale:**
 - bestimmte Zahl von Überstunden mit einem bestimmten Betrag abgegolten
 - **Achtung:** Widerrufbarkeit kann vereinbart werden
 - am Lohn-/Gehaltszettel gesondert ausgewiesen
- **Unechtes Überstundenpauschale („All-in-Vereinbarung“):**
 - Überstunden mit einer Überzahlung auf den festgelegten Grundlohn abgegolten
 - kein Widerruf möglich

Arbeitszeitmodelle

- **Deckungsprüfung bei beiden Überstundenpauschalen:**
 - am Ende des Kalenderjahres
 - Vergleich der Zahl der während des Kalenderjahres geleisteten Überstunden (inklusive Zuschlag) mit der Zahl der während des Kalenderjahres durch das Überstundenpauschale abgegoltenen Stunden
 - mehr Überstunden geleistet als abgegolten → Differenz nachzuzahlen
 - weniger Überstunden geleistet als abgegolten → kein Handlungsbedarf

Konkurrenzklausel

■ Inhalt:

- Verpflichtung des Mitarbeiters, für die Dauer eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsvertrages keine der bisherigen Position entsprechende Position in Konkurrenzbetrieben in einem bestimmten Gebiet aufzunehmen
- bei sonstiger Verpflichtung, eine Konventionalstrafe bis zu 6 Monatsentgelten zu bezahlen
- in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen

■ Voraussetzungen:

- Volljährigkeit des Mitarbeiters
- Anspruch auf ein Entgelt (exklusive Sonderzahlungen) von mehr als € 3.900,-- brutto (20-fache tägliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 2023)

Konkurrenzklausel

■ keine Geltung bei:

- berechtigtem vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers
- Arbeitnehmerkündigung, die aus einem Verschulden des Arbeitgebers heraus erfolgt
- Arbeitgeberkündigung, wenn diese nicht durch den Arbeitnehmer verschuldet ist

■ **Achtung:**

- bei „normaler“ Arbeitgeberkündigung keine Möglichkeit, die Konkurrenzklausel geltend zu machen
- bei einvernehmlicher Auflösung Möglichkeit, die Konkurrenzklausel geltend zu machen - am besten alles im Rahmen der einvernehmlichen Auflösung abklären

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Günter Steinlechner
Unternehmensberater
Ring 204, 8230 Hartberg

Web: www.guenter-steinlechner.at

E-Mail: office@guenter-steinlechner.at

Telefon: +43 664 3953417