



# 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
- **KonkurrenzklauseIn im Arbeitsvertrag**

# Abgrenzungen

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

# 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"><li>▪ Marke</li><li>▪ Homepage</li><li>▪ Werbung</li></ul>

# Abgrenzungen

Dienstverhältnis	Freies Dienstverhältnis	Werkvertrag / selbständige Tätigkeit
Arbeitsrecht: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kollektivvertrag</li><li>▪ Krankenstand</li><li>▪ Urlaub, etc.</li></ul>	kein Arbeitsrecht, außer: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kündigungsfristen</li><li>▪ Abfertigung Neu</li></ul>	allgemeines Zivil- bzw. Handelsrecht, vor allem: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schadenersatz</li><li>▪ Gewährleistung</li></ul>
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](http://www.guenter-steinlechner.at)

E-Mail: [office@guenter-steinlechner.at](mailto:office@guenter-steinlechner.at)

Telefon: +43 664 3953417