Der Dienstvertrag

All-In-Vereinbarung

All-In-Vereinbarungen sind Dienstverträge, in denen dein Gehalt die Normalarbeitszeit vergütet und Mehr-/Überstunden pauschal mitumfasst, statt wie üblich, nur die vereinbarte Normalarbeitszeit. Dementsprechend ist die Vergütung eines All-In-Vertrags grundsätzlich höher als bei einem „normalen“ Dienstvertrag.

Verpflichtende Angaben in deiner All-In-Vereinbarung nach KV Handel

Höhe des Grundgehalts und der Pauschale
In deinem All-In-Vertrag muss geregelt sein, wie viel Geld du als Grundgehalt für deine Normalarbeitszeit bekommst und wie viel Gehalt du pauschal dazu erhältst, um etwa Mehr-/Überstunden abzugelten.
Was umfasst die Pauschale?
Im Vertrag muss stehen, welche Gehaltsbestandteile (z.B. Spesen) und insbesondere ob Überstunden an Sonn- und Feiertagen damit abgegolten sind.

Deckungsprüfung - ausreichend Gehalt mit der Pauschale?
Um sicherzustellen, dass du für deine Arbeit auch genug verdienst – jedenfalls den kollektivvertraglichen Mindestlohn, muss der Arbeitgeber jährlich eine Deckungsprüfung erstellen. Wenn sich ergibt, dass dein Gehalt deine Arbeitsleistung nicht ausreichend abdeckt, muss der Differenzbetrag im Folgemonat der Deckungsprüfung mit der Gehaltsabrechnung ausbezahlt werden.

Gesetzliche Vorgaben zur Höchstarbeitszeit
Wichtig ist, dass du auch bei einem All-In-Vertrag trotzdem nur so viele Stunden arbeiten darfst, wie gesetzlich in einem Anstellungsverhältnis erlaubt sind.
Deine täglich zulässige Höchstarbeitszeit liegt bei 12 Stunden und deine wöchentlich zulässige Höchstarbeitszeit bei 60 Stunden. 12 Stunden pro Tag darfst du aber auch nur fallweise arbeiten. Hier gibt es spezielle Durchrechnungszeiträume.

> **Ablehnungsrecht für bestimmte Überstunden**
> Du hast als Dienstnehmer*in ein Ablehnungsrecht, wenn die Arbeitszeit 10 Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche überschreitet. Du darfst wegen der Ablehnung dieser Überstunden keine Benachteiligung erfahren oder deswegen gekündigt werden.
>
> **Sonderregelungen zur Höchstarbeitszeit:** In Ausnahmefällen darfst du bei vorhandener Arbeitsbereitschaft auch 13 Stunden pro Tag arbeiten. Es gibt auch weitere Sonderregelungen je nach Branche und Berufsgruppe. Melde dich gerne bei unserem

Team, solltest du hier spezielle Fragen haben!

Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz

Smart Nutzer*innen und angestellte Mitglieder sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen, da sie sich eigenständig um Aufträge kümmern und Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit sowie den Arbeitsort selbst festlegen. Das gilt allerdings **nicht für überlassene Arbeitskräfte**.

Als Smart Nutzer*in oder angestelltes Mitglied brauchst du auch **keine Arbeitszeitaufzeichnungen** zu führen. Vergiss **aber** nicht, deine **Home-Office-Tage, Krankenstandstage und Urlaubstage** zu **notieren** und an uns zu melden.

Befristeter Dienstvertrag

Befristete Dienstverträge
Der einzige Grund bei Smart einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, ist die Befristung für eine Anstellung, die eindeutig einem einzigen Projekt zuzuordnen ist. Verlängert sich das Projekt, wird das Anstellungsverhältnis unbefristet, da es sich sonst um einen unzulässigen Kettenarbeitsvertrag handeln würde.

Beendigung
Befristete Verträge enden durch Zeitablauf. Einvernehmliche Lösungen sind möglich, ebenso die Auflösung im Probemonat, wenn vertraglich vereinbart.

ACHTUNG - Besonderheit bei der Befristung der Arbeitskräfteüberlassung: In den Arbeitskräfteüberlassungen (AKÜ), die wir von Smart aus durchführen, sind befristete Verträge grundsätzlich nicht zulässig. Eine Befristung ist nur dann möglich, wenn sie für dich als Arbeitnehmer*in von Vorteil ist und auf deinen ausdrücklichen Wunsch so geregelt werden soll.

Beschäftigungsgruppenjahre / Vordienstzeiten

Bei den Beschäftigungsgruppenjahren geht es um deine Vordienstzeit. Deine Vordienstzeiten hast du bei deiner Nutzer*innen-Registrierung angegeben. Diese **wirkt sich auf die Einstufung in der Gehaltsgruppe aus** und **damit auf dein Mindestbruttogehalt**. Hierbei kommt es darauf an, **wie viele Jahre du schon in der Art von Tätigkeit gearbeitet** hast. (Ein Beispiel dazu findest du unten.)

Als Vordienstzeiten zählen nach KV Handel Tätigkeiten, die

- im Rahmen eines **Angestelltenverhältnisses**,
- als **selbstständige Tätigkeit**,
- als **freie Dienstnehmerin** oder
- im **öffentlichen Dienst** ausgeübt wurden.

Auch **im Ausland geleistete Vordienstzeiten können angerechnet** werden.

Als Vordienstzeiten können auch **Präsenz- und Zivildienst** oder **Lehrzeiten** gewertet werden.

Am leichtesten ist es, deine Vordienstzeiten anhand von **Dienstzeugnissen** und anhand deines **Versicherungsdatenauszugs** zu errechnen. Deinen Versicherungsdatenauszug erhältst du auf Anfrage bei deiner Krankenkassa.

Die Beschäftigungsgruppenjahre sind **in Schritten von drei Jahren gestaffelt**, also 1. bis 3. Dienstjahr, 4. bis 6. Dienstjahr usw. Das heißt alle drei Dienstjahre erhöht sich deine Einstufung im Gehaltsschema des KV Handel.

Beispiel für die Einordnung in eine Beschäftigungsgruppe:
Du wirst bei uns in Beschäftigungsgruppe D eingestuft. Das heißt du arbeitest eigenverantwortlich und eigenständig in einem klar und eindeutig definierten Tätigkeitsbereich. Du bist verantwortlich für ein ordentliches Arbeitsergebnis und darfst im Rahmen deines Verantwortungsbereichs auch eigene Entscheidungen treffen.

Du warst, bevor du bei uns angestellt wirst, schon vier Jahre Angestellte*r im selben Tätigkeitsbereich, also in Beschäftigungsgruppe D. Dadurch erhöht sich deine Einstufung des Mindestgehalts. Stand KV Handel 2023 würdest du beispielsweise bei 2 Jahren Vordienstzeit in der Beschäftigungsgruppe D mindestens 2.041 Euro brutto erhalten. Bei 4 Jahren entsprechender Vordienstzeit würdest du bereits mindestens 2.181 Euro brutto erhalten.

Einstufung in Beschäftigungsgruppe

Um das Mindestbruttogehalt nach dem KV Handel bestimmen zu können, müssen wir dich einer Beschäftigungsgruppe zuordnen. Dies geschieht in Vorbereitung für das Dienstverhältnis und orientiert sich an den Tätigkeiten, die du genau ausübst. Hierzu gibt es konkrete Vorgaben im KV Handel. Je höher die Einstufung ist, desto höher ist das Mindestbruttogehalt.

Hier findest du die aktuellen Beschäftigungsgruppen nach KV Handel.

Geheimhaltungspflicht

Du bist dazu verpflichtet, alle dir zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsinformationen von Smart sowie unserer Kunden*innen und Mitarbeiter*innen gegenüber jedermann und zeitlich unbefristet geheim zu halten.

Die Geheimhaltungspflicht ist zu deinem eigenen Schutz, ebenso wie zum Schutz von allen anderen Nutzer*innen von und Tätigen für Smart.

Home-Office-Pauschale

In Kürze: Melde uns spätestens bis zum Ende jedes Quartals oder bis zum Ende deiner Anstellung deine Home-Office-Tage, damit du von uns deine Home-Office-Pauschale von 3 Euro pro Tag und bis zu 300 Euro im Jahr ausgezahlt bekommst.

Hier geht´s zur Meldung über die „HUK-Liste“.

Details:
Um Arbeitnehmer*innen bei den Kosten im Home-Office (Strom, Internet, …) zu unterstützen, hat der Gesetzgeber die Home-Office-Pauschale eingeführt. Damit sind **3 Euro pro Home-Office-Tag für bis zu 100 Tage im Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei** – also **bis zu 300 Euro** insgesamt **pro Jahr**.

Wir zahlen dir diese 3 Euro pro Home-Office-Tag **quartalsweise für die vergangenen 3 Monate aus oder zum Ende deiner Anstellung**.

Das heißt für dich: **Notiere dir alle Tage**, an denen du **im Home-Office** arbeitest und **melde uns regelmäßig** und **spätestens zum Quartalsende** oder **zum Ende deiner Anstellung deine Home-Office-Tage**, damit du die Home-Office-Pauschale von uns ausbezahlt bekommst. Das geht über unsere „HUK-Liste“.

Höchstarbeitszeit

Gesetzliche Vorgaben zur Höchstarbeitszeit
Deine täglich zulässige Höchstarbeitszeit liegt bei 12 Stunden und deine wöchentlich zulässige Höchstarbeitszeit bei 60 Stunden. 12 Stunden pro Tag darfst du aber auch nur fallweise arbeiten. Hier gibt es spezielle Durchrechnungszeiträume.

> **Ablehnungsrecht für bestimmte Überstunden**
> Du hast als Dienstnehmer*in ein Ablehnungsrecht, wenn die Arbeitszeit 10 Stunden pro Tag oder 50 Stunden pro Woche überschreitet. Du darfst wegen der Ablehnung dieser

Überstunden keine Benachteiligung erfahren oder deswegen gekündigt werden.

Sonderregelungen zur Höchstarbeitszeit: In Ausnahmefällen darfst du bei vorhandener Arbeitsbereitschaft auch 13 Stunden pro Tag arbeiten. Es gibt auch weitere Sonderregelungen je nach Branche und Berufsgruppe. Melde dich gerne bei unserem Team, solltest du hier spezielle Fragen haben!

Krankenstände, Arbeitsunfälle und andere Dienstverhinderungen

Krankenstände, Pflegefreistellungen und andere Dienstverhinderungen

! Bitte meldet uns Krankenstände am selben Tag und bringt eine ärztliche Bescheinigung dafür! Weitere Arbeitsverhinderungen, wie z.B. Pflegefreistellungen müsst ihr uns ebenfalls so schnell wie möglich – bestenfalls am selben Tag – melden, wenn dadurch der Auftrag gefährdet ist!

Aus administrativen und versicherungsrechtlichen Gründen müsst ihr uns alle Krankenstände melden, bitte mit ärztlicher Bescheinigung. Wenn ihr eine Pflegefreistellung nehmen müsst oder auf andere Weise an der Arbeit verhindert seid und deswegen an Aufträgen, die ihr über uns angenommen habt, nicht mehr wie geplant arbeiten könnt, müsst ihr uns am selben Tag darüber informieren.

Bitte geht sicher, dass die Information bei uns angekommen ist und nicht etwa euer*eure Berater*in auf Urlaub ist.

Arbeitsunfall

! Bei einem Arbeitsunfall müsst ihr uns so schnell wie möglich, jedenfalls aber am selben Tag informieren!

Eure Meldepflicht gilt auch für Unfälle, die im Zusammenhang mit eurer Tätigkeit für uns passieren (=Arbeitsunfall; dazu zählen auch Unfälle auf den Arbeitswegen hin zur Tätigkeit und zurück nach Hause).
Wenn ihr euch unsicher seid, ob ein Unfall ein Arbeitsunfall ist, meldet euch sicherheitshalber bei uns, weil es für euch versicherungstechnisch einen großen Unterschied macht, ob ihr einen „Alltagsunfall“ oder einen Arbeitsunfall hattet.

Mindestbruttogehalt gemäß Kollektivvertrag Handel

Wenn du über die smart@work GmbH bei uns angestellt bist, regelt der KV Handel, wie hoch dein Mindestbruttogehalt bei uns ausfallen muss. Dein Mindestbruttogehalt richtet sich nach deiner Beschäftigungsgruppe (siehe weitere Artikel) und nach deinen Vordienstzeiten, also nach deinen Beschäftigungsgruppenjahren (siehe weitere Artikel). Die Mindestbruttogehälter nach KV Handel werden üblicherweise jährlich erhöht.

Hier findest du die aktuelle Gehaltstabelle des KV Handel.

Verwertungsrechte

Du bist Urheber*in deines Werks und hast dementsprechend alle Rechte daran.

Dein **Urheberrecht** ist sehr umfassend und beinhaltet folgende Rechte:

- **Verwertungsrechte**,
- das **Vervielfältigungsrecht**,
- das **Verbreitungsrecht**,
- das **Vermietungsrecht**,
- das **Ausstellungsrecht**,
- das **Vortrags-, Aufführungs- und Vorführungsrecht**,
- das **Senderecht**,
- das **Recht der öffentlichen Zugänglichmachung**
- und **das Bearbeitungsrecht**.

Einzelne Rechteübertragung an Auftraggeber*innen über uns:

Unser Smart-System sieht vor, dass wir den Werkvertrag mit den Auftraggeber*innen abschließen und dich als ausführende Person einsetzen. Damit wir den Auftraggeber*innen im Rahmen des Werkvertrags auch die Nutzungsrechte am Werk, also am auftragsbezogenen Arbeitsergebnis (z.B. Bühnenbild), zukommen lassen können, ist es wichtig, dass du uns vorher diese Rechte überträgst. Dies ist der Grund für unsere Regelung im Dienstvertrag.

Im Zuge der Erstellung des Auftrags/Werkvertrags mit den Auftraggeber*innen kannst du entscheiden, welche Rechte du übertragen möchtest. Wenn du Fragen dazu hast, melde dich gerne bei unserem Team!

Version #30
Erstellt: 2023-12-05 10:44:51 UTC von Angela
Zuletzt aktualisiert: 2024-02-02 11:08:14 UTC