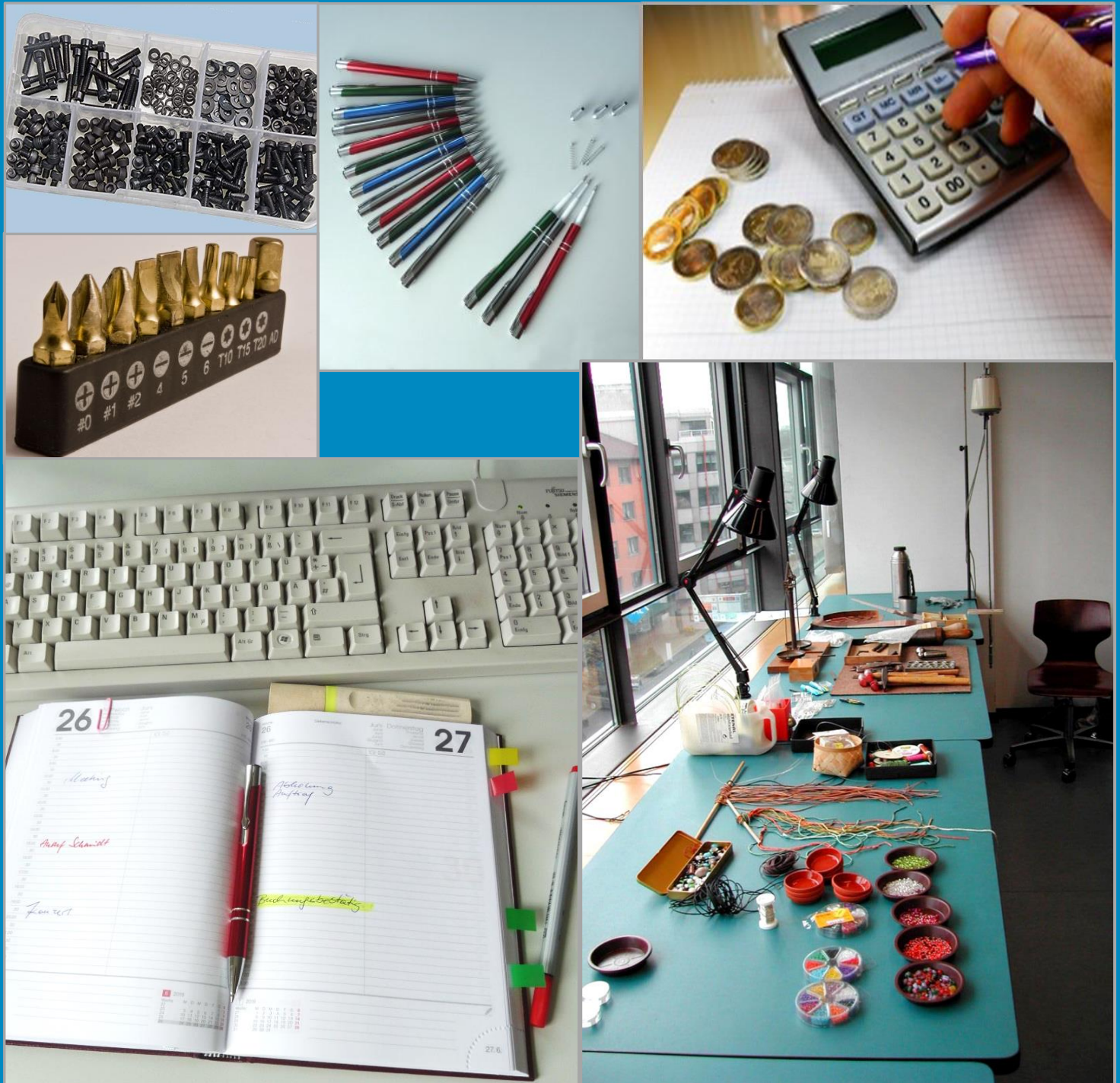


Heimarbeit in Thüringen

Information über die Ausgabe und Entgegennahme von Heimarbeit



Die Heimarbeit steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz. Mit dem Heimarbeitsgesetz (HAG) in Verbindung mit verschiedenen anderen Gesetzen wurden Vorschriften geschaffen, die einerseits den Personenkreis, der Heimarbeit verrichtet, weitgehend den Betriebsarbeitnehmern gleichstellen, ohne die persönliche Selbständigkeit, vor allem die Freiheit in der Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit anzutasten, andererseits wird auch die Eigenart der Heimarbeitsverhältnisse berücksichtigt. Der gesetzliche Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden, der Einzelne kann auch nicht nachträglich auf ihn verzichten.

Dieses Merkblatt weist auf die wichtigsten Bestimmungen hin, die bei der Ausgabe und Entgegennahme von Heimarbeit zu beachten sind. Auskünfte im Einzelfall erteilt das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV), Abteilung Arbeitsschutz, Anschriften siehe letzte Seite!

1 Wann wird Heimarbeit vergeben?

Ein Unternehmen vergibt Heimarbeit, wenn es Personen beschäftigt, welche das Heimarbeitsgesetz als Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende umschreibt:

Heimarbeiter sind Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen in der eigenen Wohnung oder einer selbstgewählten Betriebsstätte erwerbsmäßig arbeiten. Ihre Auftraggeber sind Gewerbetreibende (Selbstständige) oder Zwischenmeister (Mittler zwischen Gewerbetreibenden und Heimarbeitern), die die Arbeitsergebnisse der Heimarbeiter verwerten, d. h., das kaufmännische Risiko tragen. Heimarbeit ist also reine Lohnarbeit, der Heimarbeiter trägt kein Absatzrisiko, er nimmt nicht am Unternehmensgewinn teil. Gleichgültig ist dabei, ob der Heimarbeiter die erforderlichen Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft oder von seinem Auftraggeber erhält. Die Anmeldung eines Gewerbes ist nicht erforderlich.

Hausgewerbetreibende sind Personen, die in eigener Wohnung oder Betriebsstätte allein oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitnehmer) oder Heimarbeitern im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellen, bearbeiten oder verpacken, wobei sie selbst mitarbeiten; ihre Arbeitsergebnisse jedoch nicht selbst verwerten, sondern das kaufmännische Risiko dem Auftraggeber überlassen. Gleichgültig ist dabei, ob der Hausgewerbetreibende die erforderlichen Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft oder von seinem Auftraggeber erhält. Selbst, wenn Hausgewerbetreibende ihren Betrieb als selbständigen Gewerbebetrieb beim Gewerbeamt anmelden, geht die Eigenschaft des Hausgewerbetreibenden nicht verloren; auch dann nicht, wenn sie mit Gewinn arbeiten, das Entgelt für die Erzeugnisse selbst kalkulieren und Einkommen-, Umsatz- und Gewerbesteuer zahlen. Entscheidend ist die tatsächliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Auftraggeber, dem der Hausgewerbetreibende die hergestellten Erzeugnisse zur Verwertung überlässt.

Das Heimarbeitsgesetz ermöglicht es, **weitere Personen bei Schutzbedürftigkeit gleichzustellen**, zum Beispiel Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitnehmern) oder Heimarbeitern, sonstige im Lohnauftrag arbeitende Personen oder Zwischenmeister (Personen, die von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergeben).

Solche **Gleichstellungen** gibt es in vielen Gewerbebezügen. Wer Aufträge an einen Kleinunternehmer vergibt, muss sich daher in zumutbarer Weise vergewissern, ob dieser nicht etwa gleichgestellt ist und damit unter den Schutz des Heimarbeitsgesetzes fällt. Gleichgestellte sind verpflichtet, auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekannt zu geben. Wenn der Kleinunternehmer über keine ausreichenden Kenntnisse verfügt, erteilt das TLV die erforderliche Auskunft.

Bei Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten beschäftigte Betriebsarbeitnehmer bezeichnet das Gesetz als fremde Hilfskräfte. Auch sie haben einen gesetzlichen Schutz, über den im Einzelfall das TLV informiert.

2 Welche Entgeltansprüche haben Heimarbeiter an ihre Auftraggeber?

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte haben Anspruch auf ordnungsgemäße Bezahlung ihrer Arbeit. Sie können je nach gesetzlicher oder tariflicher Regelung oder nach einzelvertraglicher Vereinbarung einen Anspruch haben auf:

- ein Mindestentgelt,
- ein Urlaubsentgelt nebst einem etwaigen zusätzlichen Urlaubsgeld,
- ein Feiertagsgeld,
- einen Zuschlag zur wirtschaftlichen Sicherung für den Fall der Krankheit,
- einen Heimarbeits- oder Unkostenzuschlag,
- und je nach tariflicher Regelung in einer bindenden Festsetzung
 - eine sogenannte Jahressonderzahlung,
 - vermögenswirksame Leistungen.

2.1 Mindestentgelt

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für in Heimarbeit Beschäftigte, da sie keine Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind.

Vielmehr setzen Heimarbeitsausschüsse für alle Bereiche der Heimarbeit allgemeinverbindliche Mindestentgelte fest. Diese sogenannten **bindenden Festsetzungen** werden im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Auch Tarifverträge können Mindestentgelte regeln. Tarifverträge sind aber nur dann verbindlich, wenn Auftraggeber und in Heimarbeit Beschäftigter tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Das Mindestentgelt kann aber auch durch einzelvertragliche Vereinbarungen bestimmt sein.

Die in bindenden Festsetzungen oder Tarifverträgen geregelten Entgelte dürfen nicht unterschritten, wohl aber überschritten werden. Dasselbe gilt für festgesetzte Fertigungszeiten.

Die Ansprüche aus verbindlichen Entgeltregelungen sind unverzichtbar. Auch können die aus verbindlichen Entgeltregelungen entstandenen Ansprüche nicht verwirkt werden.

Soweit ausnahmsweise keine verbindliche Entgeltregelung vorliegen, sind die Arbeitsentgelte zwischen Auftraggeber und in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten zu vereinbaren. Als Anhalt dienen die üblichen Lohnansätze für dieselbe oder eine vergleichbare Arbeit.

Wer Heimarbeit ausgibt oder entgegennimmt, kann Beisitzer eines Heimarbeitsausschusses werden. Auskunft zu Heimarbeitsausschüssen erteilt das TLV.

2.2 Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

Jeder Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende oder Gleichgestellte hat Anspruch auf das gesetzliche oder auf ein höheres tarifliches Urlaubsentgelt.

In der Regel ist durch bindende Festsetzung ein tarifliches Urlaubsentgelt festgelegt, das oft mit einem zusätzlichen Urlaubsgeld verbunden ist.

Das gesetzliche Urlaubsentgelt gemäß § 12 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) kann gefordert werden, wenn kein tariflicher Anspruch besteht. Heimarbeiter über 18 Jahren und Gleichgestellte steht im Kalenderjahr ein Urlaubsanspruch von 24 Werktagen zu. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- und gesetzliche Feiertage sind, also auch arbeitsfreie Samstage. Das gesetzliche Urlaubsentgelt beträgt 9,1 v.H. des in der Zeit vom 1. Mai des Vorjahres bis 30. April des Urlaubsjahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, ohne Unkostenzuschlag

und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

Jugendliche, die bei Jahresanfang (§ 19 Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG):

- noch nicht 16 Jahre alt sind, erhalten 30 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 11,6 v.H.,
- noch nicht 17 Jahre alt sind, erhalten 27 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 10,3 v.H.,
- noch nicht 18 Jahre alt sind, erhalten 25 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 9,5 v.H.

Das gesetzliche Urlaubsentgelt erhöht sich bei Schwerbehinderten, denen ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen jährlich zusteht (§ 125 Sozialgesetzbuch, 9. Buch – SGB IX), um zwei v. H. des verdienten Brutto-Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge (§ 127 Sozialgesetzbuch, 9. Buch – SGB IX).

Das Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld soll erst bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden.

Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld sind einkommen- und lohnsteuer- sowie sozialversicherungspflichtig.

Für die Höhe des Urlaubsanspruchs ist stets das Recht maßgebend, das am Arbeitsort des in Heimarbeit Beschäftigten gilt, nicht das Recht, das am Sitz des Auftraggebers gilt.

Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld, nicht jedoch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dafür bedarf es einer besonderen Regelung (Tarifvertrag, bindende Festsetzung, Individualvereinbarung).

Bei Beschäftigung durch mehrere Auftraggeber ist jeder verpflichtet, aus den bei ihm verdienten Entgelten Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen.

2.3 Feiertagsgeld

Für jeden gesetzlichen Feiertag, soweit dieser auf einem Werktag fällt, ist ein Feiertagsgeld zu zahlen. Maßgeblich sind die Feiertage am Arbeitsort des Heimarbeiters, Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten.

Nach § 11 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist für jeden lohnzahlungspflichtigen Feiertag 0,72 v.H. des, in dem „Berechnungszeitraum“ ausgezahlten Bruttoentgelts zu zahlen. Hat der in Heimarbeit Beschäftigte im Berechnungszeitraum nur kurzfristig oder mit Unterbrechung gearbeitet, so wird das Feiertagsgeld aus dem dabei erzielten Verdienst errechnet. Die „Berechnungszeiträume“ sind feststehend, können also nicht verschoben werden.

Berechnungszeitraum ist:

- für die Feiertage vom 01.05. – 31.10. (Sommerhalbjahr) der vorhergehende Halbjahreszeitraum vom 01.11. - 30.4. (Winterhalbjahr)
- für die Feiertage vom 01.11. – 30.4. (Winterhalbjahr) der vorhergehende Halbjahreszeitraum vom 01.05. - 31.10. (Sommerhalbjahr)

Da für die Berechnung eines Feiertags immer der vorhergehende Halbjahreszeitraum maßgeblich ist, erhält ein Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter während des ersten Halbjahreszeitraums seiner Einstellung keine Feiertagsbezahlung, weil noch keine Berechnungsgrundlage vorhanden ist. Zum Ausgleich sind ihm beim Ausscheiden aus dem Heimarbeitsverhältnis noch alle Feiertage des laufenden und alle Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraums zu zahlen.

Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der letzten Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu gewähren. Es ist einkommen- und lohnsteuer- sowie sozialversicherungspflichtig.

Eine pauschale Abgeltung des Feiertagsentgeltes ist ebenfalls möglich. Wird diese Zahlungsweise gewährt, sind monatlich, nicht pro Feiertag, 3,96 v.H. des verdienten Arbeitsentgeltes pauschale Feiertagsvergütung zu zahlen.

2.4 Zuschlag zur Vorsorge bei Krankheit

Nach § 10 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte – auch wenn sie nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind – zur ihrer wirtschaftlichen Sicherung für den Fall einer Krankheit Anspruch auf einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt.

Der Zuschlag beträgt für:

- a) Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und für Gleichgestellte (§ 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) 3,4 v.H.,
- b) Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und für gleichgestellte Haus- und Lohngewerbetreibende (§ 1 Abs. 2 Buchst. b und c des Heimarbeitsgesetzes) 6,4 v.H.

vom Bruttoentgelt. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Berechtigte sozialversicherungspflichtig ist oder nur vorübergehend beschäftigt wird. Der Zuschlag bleibt bei der Berechnung der Urlaubs- und Feiertagsvergütung außer Ansatz. Der Zuschlag für die unter b) aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

Der Zuschlag ist einkommen- und lohnsteuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei.

2.5 Heimarbeits- oder Unkostenzuschlag

Bindende Festsetzungen verpflichten die Heimarbeit vergebende Firma (Auftraggeber oder Zwischenmeister) zur Zahlung einer Unkostenpauschale an den Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten in Form eines prozentualen Zuschlags unterschiedlicher Höhe zum Arbeitsentgelt.

Mit diesem Zuschlag werden beispielsweise die Kosten für Miete, Reinigung, Beheizung und Beleuchtung der Arbeitsräume, der Kauf und die Abnutzung der Arbeitsgeräte und der Arbeitskleidung abgegolten.

Der Zuschlag ist einkommen- und lohnsteuer- sowie sozialversicherungsfrei, soweit er 10 v.H. des Bruttoentgelts nicht übersteigt.

Bei Veranlagung zur Einkommenssteuer sind die nachgewiesenen Unkosten als Werbungskosten absetzbar.

2.6 Vermögenswirksame Leistungen

Tarifverträge und bindende Festsetzungen können Auftraggeber und Zwischenmeister verpflichten, zusätzlich zum Entgelt vermögenswirksame Leistungen an Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende zu gewähren. Diese Leistungen sind Arbeitsentgelt und daher einkommen- und lohnsteuer- sowie sozialversicherungspflichtig.

Auch ohne besondere Leistungen des Auftraggebers können Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende, die Teile ihres Entgelts vermögenswirksam anlegen, eine Arbeitnehmersparzulage erhalten. Nähere Auskunft erteilten Geldinstitute, Bausparkassen und Versicherungsunternehmen.

2.7 Weitere Informationen zu Steuern, Sozialversicherung, Insolvenz-, Kurzarbeiter- und Krankengeld

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte werden zur Einkommensteuer veranlagt, bei Heimarbeitern wird wie bei Betriebsarbeitnehmern diese Steuer durch Abzug vom Arbeitsentgelt entrichtet (Lohnsteuer). Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte haben auch

Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer) und Gewerbesteuer zu entrichten. Auskunft über steuerliche Fragen erteilen die zuständigen Finanzämter sowie alle steuerberatenden Berufe.

Der Heimarbeiter ist in der Regel wie der Betriebsarbeiter in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Pflege-, Kranken-, Renten-, Unfall-, Arbeitslosenversicherung) versicherungspflichtig und hat dieselben Leistungsansprüche wie dieser. Bei einem Insolvenzereignis besteht auch Anspruch auf Insolvenzgeld für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses, wenn der Antrag bei der Agentur für Arbeit innerhalb von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis gestellt wird. Bei Kurzarbeit haben Heimarbeiter Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Eine besondere Regelung ist für den Fall der Krankheit getroffen: Da der Heimarbeiter grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen seinen Auftraggeber hat, erhält er, falls krankenversichert, vom Tage nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an Krankengeld von der Krankenkasse. Auskunft über Fragen der Sozialversicherung erteilen die zuständigen Träger der Sozialversicherung.

3 Geringfügige Beschäftigung

Heimarbeit und eine geringfügige Beschäftigung schließen sich gegenseitig nicht aus. In ganz Deutschland gilt eine einheitliche Geringfügigkeitsgrenze von 450 € monatlichen Arbeitsentgelt. Der Auftraggeber muss bei diesem Beschäftigungsverhältnis pauschal 15 % des Arbeitsentgeltes an die Renten- und grundsätzlich pauschal 13 % an die Krankenversicherung als Beiträge bezahlen. Dies gilt auch für beschäftigt Heimarbeiter.

Wenn der in Heimarbeit Beschäftigte nur Arbeitsentgelt aus geringfügiger Beschäftigung erhält, für das der Auftraggeber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zahlt, ist dieses steuerfrei. Der Heimarbeiter hat dem Auftraggeber dafür eine Freistellungsbescheinigung vom Finanzamt vorzulegen. Ist die geringfügige Beschäftigung nicht steuerfrei oder wird dem Auftraggeber keine Freistellungsbescheinigung vorgelegt, obwohl Steuerfreiheit in Betracht kommt, so ist das Entgelt entweder nach Lohnsteuerkarte zu besteuern oder die Steuer ist vom Auftraggeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte mit einem pauschalen Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgeltes zu erheben. Hinzu kommt die pauschalierte Kirchensteuer (i.d.R. 8 % der Lohnsteuer) und der Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer).

Nähere Auskunft zur Besteuerung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erteilen die Finanzämter; nähere Auskunft zur Sozialversicherungspflicht der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erteilen die Krankenkassen.

4 Welche besonderen Schutzbestimmungen sind zu beachten?

Die Vergabe von Heimarbeit hat eine Anzahl zusätzlicher Pflichten zur Folge, deren Missachtung im Bereich des Arbeits- und Arbeitsschutzes als Straftat und Ordnungswidrigkeit (Geldbuße bis zu 10.000 Euro) geahndet werden kann.

4.1 Mitteilungspflicht

Wer erstmalig Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies zuvor dem TLV schriftlich mitzuteilen.

Nach der Erstmeldung muss die **halbjährliche Mitteilung** erfolgen.

4.2 Führen von Heimarbeitslisten

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat auf seine Kosten Heimarbeitslisten zu führen, in die alle beschäftigten Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, Zwischenmeister und Gleichgestellten einzutragen sind.

Die Listen erfassen jeweils die Beschäftigten eines Kalenderhalbjahres, sie sind **laufend zu ergänzen**. Sie müssen für **jedes Kalenderhalbjahr neu** angelegt werden und alle Personen enthalten, die im Kalenderhalbjahr, wenn auch nur vorübergehend oder geringfügig, beschäftigt sind.

Eine Heimarbeitsliste ist für jedes Kalenderhalbjahr an das TLV zu senden:

- die Listen des 1. Kalenderhalbjahres (01. Januar bis 30. Juni) **bis zum 31. Juli des Jahres**,
- die Listen des 2. Kalenderhalbjahres (01. Juli bis 31. Dezember) **bis zum 31. Januar des folgenden Jahres**.

Diese Termine sind genau einzuhalten, da die Listen für eine ordnungsgemäße Entgeltüberwachung und eine zeitgerechte Statistik zwingend erforderlich sind.

Listenvordrucke finden Sie unter dem Suchwort Heimarbeit im [Serviceportal Thüringen](http://portal.thueringen.de/portal/page/portal/Serviceportal/Formularservice) (<http://portal.thueringen.de/portal/page/portal/Serviceportal/Formularservice>).

Nähere Auskünfte erteilt das TLV.

4.3 Unterrichtungspflicht

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat seine Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten vor Aufnahme der Beschäftigung über die Art und Weise der zu verrichtenden Arbeit, über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.

Der Auftraggeber muss sich von den Heimarbeitern, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten schriftlich bestätigen lassen, dass sie entsprechend unterrichtet worden sind. Diese schriftlichen Bestätigungen sind aufzubewahren und dem TLV auf Verlangen vorzulegen.

4.4 Auslegen von Entgeltverzeichnissen

Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen offen auszulegen. Wird Heimarbeit den Beschäftigten in die Wohnung oder Betriebsstätte gebracht, so ist dafür zu sorgen, dass das Entgeltverzeichnis zur Einsichtnahme vorgelegt wird.

Die Entgeltverzeichnisse müssen die Entgelte für jedes einzelne Arbeitsstück enthalten. Die Preise für mitzuliefernde Roh- und Hilfsstoffe sind besonders auszuweisen. Können die Entgelte für das einzelne Arbeitsstück nicht aufgeführt werden, so ist wenigstens eine zuverlässige und klare Berechnungsgrundlage (z. B. Arbeitszeiten oder Stundenleistungen) anzugeben.

Bestehen für den Heimarbeitszweig bindende Festsetzungen oder Tarifverträge, so sind auch diese zur Information der Heimarbeiter auszulegen.

4.5 Führen von Entgeltbüchern

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat auf seine Kosten Entgeltbücher an die Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten, die er beschäftigt, auszugeben. In die Entgeltbücher, die bei den Beschäftigten verbleiben, sind bei jeder Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit ihre Art und ihr Umfang, die Entgelte und die Tage der Ausgabe und der Lieferung einzutragen. Die Zuschläge für Urlaub, Feiertag, Krankheit und Unkosten sowie sonstige auf einem Rechtsanspruch beruhenden Geldleistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen) sind gesondert, getrennt vom Gesamtentgelt, in den vorgesehenen Spalten einzutragen.

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte können darüber hinaus von ihrem Auftraggeber verlangen, dass er die Berechnung und Zusammensetzung des Entgelts erläutert.

Firmen mit modernen Lohnabrechnungsverfahren können mit Genehmigung des TLV statt der vorgeschriebenen Entgeltbücher abweichende Entgeltbelege verwenden.

Die Entgeltbücher und -belege sind von den Heimarbeitern, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten, die Kopien vom Auftraggeber, ordnungsgemäß bis zum Ablauf des dritten Jahres, das auf das Jahr der letzten Eintragung folgt, aufzubewahren und bei der Entgeltprüfung auf Verlangen vorzulegen.

Bei verzögerter oder nicht vorschriftsmäßiger Lohnzahlung ist das TLV von den betroffenen Heimarbeitern zu verständigen.

4.6 Verpflichtung zur Auskunft

Jedes Heimarbeit vergebende Unternehmen und alle Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden, Gleichgestellten und fremden Hilfskräfte haben bei der Entgeltprüfung auf Verlangen Auskunft über alle die Entgelte berührenden Fragen zu erteilen. Sie haben dabei außer den Entgeltbüchern und Entgeltbelegen auch Arbeitsstücke, Stoffproben und sonstige Unterlagen vorzulegen. Über Arbeitszeiten für einzelne Arbeitsstücke können vom TLV auch Erhebungen bei den in Heimarbeit Beschäftigten oder in den Unternehmen durchgeführt werden.

4.7 Einhalten besonderer Kündigungsfristen

Ein Heimarbeitsverhältnis kann täglich zum Ablauf des folgenden Tages gekündigt werden. Besteht das Beschäftigungsverhältnis mit einem Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden länger als vier Wochen, so können beide Seiten nur mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.

Für langjährig überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigte Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister, wenn das Beschäftigungsverhältnis

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonates,
- zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Besteht ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung, so müssen keine Kündigungsfristen eingehalten werden.

Für Schwerbehinderte verlängert sich die Kündigungsfrist von zwei auf vier Wochen. Der besondere Kündigungsschutz des Schwerbehindertengesetzes gilt auch für die in Heimarbeit Beschäftigten und diesen gleichgestellten Schwerbehinderten.

Im Insolvenzverfahren beträgt die Kündigungsfrist längstens drei Monate zum Monatsende, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich ist.

Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für einen bestimmten Betrieb tätig sind, werden nach dem Betriebsverfassungsgesetz wie Betriebsangehörige behandelt. Sie sind wahlberechtigt und wählbar für den Betriebsrat, ihre Kündigung ist nur rechtswirksam, wenn vorher der Betriebsrat gehört worden ist.

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf die in Heimarbeit Beschäftigten keine Anwendung.

4.8 Arbeitszeit- und Gefahrenschutz

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat dafür zu sorgen, dass unnötige Zeitversäumnis bei der Ausgabe und Abnahme vermieden wird.

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte sind zwar an keine Arbeitszeiten gebunden. Wer aber Heimarbeit an mehrere Personen ausgibt, soll sie jedoch möglichst gleichmäßig unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verteilen. Viele Heimarbeitsausschüsse haben darüber hinaus bestimmt, dass die auf den Einzelnen entfallende Arbeitsmenge so zu bemessen ist, dass sie durch eine Betriebsarbeitskraft ohne Hilfskräfte in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann.

Die Arbeitsstätten der Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden sowie die zu verwendenden Maschinen, Werkzeuge und Geräte müssen so beschaffen, eingerichtet und unterhalten sein und Heimarbeit muss so ausgeführt werden, dass keine Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter sowie für die öffentliche Gesundheit entstehen.

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat dafür zu sorgen, dass Gesundheit oder Leben der in Heimarbeit Beschäftigten durch technische Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die er ihnen zur Verfügung überlässt, nicht gefährdet werden.

Bei der Verwendung von Arbeitsmitteln sind die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit von Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV) zu gewährleisten. Gemäß § 2 BetrSichV ist Arbeitgeber, wer nach § 2 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) als solcher bestimmt ist. Dem Arbeitgeber stehen u. a. gleich, der Auftraggeber und der Zwischenmeister im Sinne des HAG.

Beschäftigte sind Personen, die nach § 2 Absatz 2 des ArbSchG bestimmt sind. Den Beschäftigten stehen auch in Heimarbeit Beschäftigte nach § 1 Absatz 1 des HAG gleich, sofern sie Arbeitsmittel (s. § 2 BetrSichV) verwenden.

Weitere Einzelheiten in Bezug auf die Verwendung von Arbeitsmitteln ergeben sich aus der BetrSichV.

Insbesondere sind die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung zu beachten. Sie enthält spezielle Regelungen für die Beschäftigung in Heimarbeit. Danach dürfen die in Heimarbeit Beschäftigten nur solche Gefahrstoffe verwenden, die ihnen vom Auftraggeber oder Zwischenmeister überlassen worden sind. Sehr giftige, giftige, explosionsgefährliche, hochentzündliche, krebserzeugende, fruchtschädigende, erbgutverändernde oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffe oder Gefahrstoffe, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, dürfen nicht zur Verwendung in Heimarbeit überlassen werden.

Für einzelne Gewerbebezüge gibt es besondere Vorschriften und Verbote. Wer Heimarbeit ausgibt, für die zur Durchführung des Gefahrenschutzes besondere Vorschriften gelten, hat dem TLV Namen und Arbeitsstätte der von ihm in Heimarbeit Beschäftigten anzuzeigen.

Zu Fragen des Arbeitszeit- und Gefahrenschutzes erteilt das TLV detaillierte Auskünfte.

4.9 Mutterschutz für Heimarbeiterinnen

Weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und am Stück mitarbeitende Gleichgestellte genießen den Schutz des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) wie Betriebsarbeiterinnen.

In den Räumen der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit ist ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes an geeigneter Stelle auszulegen oder auszuhängen.

Werdende Mütter sollen dem Auftraggeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Der Auftraggeber/Zwischenmeister hat das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (Anschriften siehe letzte Seite des Merkblatts!) unverzüglich über die Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

Werdende Mütter dürfen während der Schutzfristen sechs Wochen vor und Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Entbindet die Frau nicht am

voraussichtlichen Entbindungstag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend. Bei einer vorzeitigen Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung.

Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen,

1. bei Frühgeburten
2. bei Mehrlingsgeburten
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung i. S. v. § 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird. Nach Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig, während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. In besonderen Fällen kann eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten danach vom Auftraggeber oder Zwischenmeister bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle (hier das TLV) beantragt werden.

Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 MuSchG bleiben unberührt.

Versicherungspflichtig beschäftigte Heimarbeiterinnen erhalten unter der Voraussetzung, dass sie am 42. Tag (sechs Wochen) vor der Entbindung in einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert waren, in den Zeiten der Schutzfristen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und je nach Höhe des kalendertäglichen Arbeitsentgelts ggf. noch einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Auftraggeber, sofern das kalendertägliche Entgelt 13,- € übersteigt.

Heimarbeiterinnen, die nicht Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie zu Beginn der Schutzfrist in einem Heimarbeitsverhältnis stehen, für die Zeiten der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes (Antrag beim Bundesversicherungsamt Bonn) höchstens jedoch 210,- € und ggf. noch einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Auftraggeber, sofern das kalendertägliche Entgelt 13 € übersteigt.

Nähere Auskünfte zum Mutterschaftsgeld erteilt die zuständige Krankenkasse der werdenden Mutter.

Stillende Mütter, die in Heimarbeit beschäftigt oder gleichgestellt sind, erhalten nach dem Mutterschutzgesetz für die Stillzeit ein Entgelt von 75 v.H. eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 € für jeden Werktag. Im Falle einer Tätigkeit für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister haben diese den Betrag zu gleichen Teilen zu gewähren.

4.10 Elternzeit

In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, soweit sie am Stück mitarbeiten, haben unter den gleichen Voraussetzungen wie Arbeitnehmer Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz.

4.11 Jugendarbeitsschutz

Bei der Beschäftigung jugendlicher Heimarbeiter sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Verboten ist die Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen. Hier sind nur geringfügige Hilfeleistungen zulässig, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit oder auf Grund familienrechtlicher Vorschriften erbracht werden.

5 Wie wird der Schutz der Heimarbeit überwacht?

Das Heimarbeitsgesetz verpflichtet die zuständige Behörde, zur Überwachung der Heimarbeit Entgeltprüfer zu bestimmen. Im Freistaat Thüringen erfolgt die Entgeltprüfung durch das TLV.

Das TLV führt Kontrollen bei Heimarbeit vergebenden Unternehmen, Zwischenmeistern, Heimarbeitern, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten durch. Der Entgeltprüfer hat das Recht, die Arbeits- und Betriebsräume sowie die Räume der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit zu betreten und ist als Bediensteter des TLV zur Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet. Dem Entgeltprüfer sind die für die Kontrolle notwendigen Unterlagen vorzulegen. Werden zu niedrige, von den Regeln einer bindenden Festsetzung oder von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Entgeltzahlungen festgestellt, kann das Heimarbeit vergebende Unternehmen zur Nachzahlung aufgefordert werden.

Weigert sich das Unternehmen, den Betrag nachzuzahlen, kann der Freistaat Thüringen eine Klage vor dem Arbeitsgericht auf Nachzahlung der Entgelte an den Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden anstrengen. Das Arbeitsgericht entscheidet verbindlich, ob ein Nachzahlungsanspruch besteht oder nicht.

Um Ärger und Fehlkalkulationen von vornherein zu vermeiden, kann ein Unternehmen, das ein neues Arbeitsstück in Heimarbeit vergeben will, dessen tarifliches Mindeststückentgelt schwer zu berechnen ist, vorher beim TLV einen Antrag auf Berechnungshilfe stellen. Der Entgeltprüfer berechnet gegen eine Gebühr das für das Stück zu zahlende Mindestentgelt.

Unternehmen, die wiederholt gegen die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes verstoßen, gegenüber dem TLV falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt haben oder die einer Nachzahlungsaufforderung wiederholt nicht nachgekommen sind, kann die Ausgabe von Heimarbeit verboten werden.

6 Wo kann man sich über Einzelvorschriften zur Heimarbeit informieren?

Ein Merkblatt kann nur die wichtigsten gesetzlichen Regeln aufzeigen. Zur weitergehenden Information können Unternehmen und Heimarbeiter die maßgeblichen Gesetze und Rechtsverordnungen über jede Buchhandlung und zum Teil auch über das Internet (www.gesetze-im-internet.de) beziehen. Die wichtigsten sind:

- das Heimarbeitsgesetz (HAG),
- die Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes,
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG),
- das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Von Bedeutung sind weiter:

- bei der Beschäftigung Jugendlicher das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- bei der Beschäftigung Schwerbehinderter das Sozialgesetzbuch SGB IX,

- bei der Beschäftigung werdender Mütter das Mutterschutzgesetz (MuSchG), die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArPIVO) und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- bezüglich der gesetzlichen Feiertage das Thüringer Feiertags- und Gedenktagsgesetz (ThürFGtG).

Hinzuweisen ist außerdem auf das Vermögensbildungsgesetz, die Sozialgesetzbücher und die Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Gefahrstoffverordnung - GefahrStoffV).

Die für die Entgeltzahlung wichtigen, im Bundesanzeiger veröffentlichten, bindenden Festsetzungen sind von der Bundesanzeiger Verlag GmbH, Amsterdamer Straße 192, 50735 Köln oder in elektronischer Form unter www.bundesanzeiger.de zu beziehen.

Im Übrigen können sich Heimarbeit vergebende Unternehmen, Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte jederzeit um Hilfe oder Auskunft an den Entgeltprüfer des TLV wenden.

Warnung:

Vorsicht bei verlockenden Angeboten von Heimarbeit in Zeitungsanzeigen, Internet und Fernsehen! Interessenten erhalten oft nur gegen Bezahlung eine Broschüre mit Werbung für Nebentätigkeiten. Vorsicht auch, wenn die Vergabe von Heimarbeit an den Kauf einer Maschine (z.B. Strickmaschine, Folienschweißgerät, Schreibmaschine, PC, Fax), den Abschluss einer Lebensversicherung oder sonstige finanzielle Vorleistungen gebunden ist! Oft dient die Heimarbeit nur als Lockmittel für den Maschinenkauf. Vorsicht auch bei kostenpflichtigen Telefonnummern, Faxabrufen oder bei hohen Kauttionen! Betrüger könnten die Kauttionen kassieren und dann nichts mehr von sich hören lassen.

Hinweis:

Die verschiedentlich von Auftraggebern vorgenommenen Aufforderungen an Heimarbeiter, ein Gewerbe anzumelden, führen zu keiner Änderung in der Rechtsnatur des Heimarbeitsverhältnisses. Die Heimarbeiter gelten nach einer Gewerbebeanmeldung dann als Hausgewerbetreibende (siehe Punkt 1 dieses Merkblatts!), für die ebenfalls das Heimarbeitsgesetz gilt.

7 Zuständigkeit und Postanschrift

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz Tennstedter Str. 8/9 99947 Bad Langensalza E-Mail: poststelle@tlv.thueringen.de Tel. 0361 57-3815 000 Fax 0361 57-3815 010 www.verbraucherschutz-thueringen.de	
Regionalinspektion Mittelthüringen Linderbacher Weg 30 99099 Erfurt E-Mail: AS-Mitte@tlv.thueringen.de Tel. 0361 57-3831 000 Fax 0361 57-3831 062 <u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u> Stadt Erfurt Stadt Weimar Ilm-Kreis Landkreis Gotha Landkreis Sömmerda Landkreis Weimarer Land	Regionalinspektion Ostthüringen Otto-Dix-Str. 9 07548 Gera E-Mail: AS-Ost@tlv.thueringen.de Tel. 0361 57-3821 100 Fax 0361 57-3821 104 <u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u> Stadt Gera Stadt Jena Saale-Holzland-Kreis Saale-Orla-Kreis Landkreis Altenburger Land Landkreis Altenburger Land Landkreis Saalfeld-Rudolstadt Landkreis Greiz
Regionalinspektion Nordthüringen Gerhart-Hauptmann-Str.3 99734 Nordhausen E-Mail: AS-Nord@tlv.thueringen.de Tel. 0361 57-3817 30 Fax 0361 57-3817 361 <u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u> Landkreis Nordhausen Kyffhäuserkreis Landkreis Eichsfeld Unstrut-Hainich-Kreis	Regionalinspektion Südthüringen Karl-Liebknecht-Str. 4 98527 Suhl E-Mail: AS-Sued@tlv.thueringen.de Tel. 0361 57-3814 800 Fax 0361 57-3814 890 <u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u> Stadt Suhl Stadt Eisenach Wartburgkreis Landkreis Hildburghausen Landkreis Sonneberg Landkreis Schmalkalden-Meiningen

Impressum

Herausgeber: Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Tennstedter Str. 8/9, 99947 Bad Langensalza

Kontakt: pressestelle@tlv.thueringen.de

Verantwortlich: Verena Meyer, Leiterin des Präsidialstabs

Fotonachweis: links: Jupp055 / PIXELIO
rechts oben: Andreas Morlock / PIXELIO
rechts Mitte: I-vista / PIXELIO
rechts unten: Sandro Almir Immanuel / PIXELIO

Autor: Henning Junghanns, Yvonne Sturm

Internet: www.verbraucherschutz-thueringen.de

Stand: Januar 2022