



Heimarbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

Die Formen der Heimarbeit in der Wirtschaft sind zahlreich und unterliegen technologisch einem ständigen Wandel.

Noch heute gibt es neben Aushilfstätigkeiten, die in Heimarbeit verrichtet werden, auch qualifizierte Facharbeiterinnen und Facharbeiter, die in Heimarbeit ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit von ihren Auftraggebern bei der verrichteten Lohnarbeit und die persönliche Unabhängigkeit in der Wahl der Arbeitsstätte und der Arbeitszeit kennzeichnen die Merkmale der in Heimarbeit Beschäftigten.

Die isolierten Arbeitsverhältnisse stellen für den Gesetzgeber eine Schutzbedürftigkeit dieser Personengruppe dar, die durch Gesetze, insbesondere durch das Heimarbeitsgesetz und andere Rechtsvorschriften, geregelt werden.

Welche Rechtsgrundlage gibt es?

Rechtsgrundlage für die Aus-, Weitergabe und Ausführung von Heimarbeit bzw. Lohnarbeiten ist neben anderen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften das Heimarbeitsgesetz vom 14.03.1951 (BGBl. I S. 191) in der jeweils geltenden Fassung.

Doch nicht alles, was als "Heimarbeit" bezeichnet wird, fällt auch unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes.

Für wen gilt das Gesetz?

Heimarbeiterin bzw. Heimarbeiter

ist, wer in eigener Wohnung oder Betriebsstätte alleine oder mit seinen Familienangehörigen im Lohnauftrag für Auftraggeber arbeitet.

Hausgewerbetreibende bzw. Hausgewerbetreibender

ist, wer in eigener Wohnung oder Betriebsstätte mit bis zu zwei fremden Hilfskräften im Lohnauftrag für Auftraggeber arbeitet.

Auch wenn "auf Rechnung" gearbeitet wird, können die gesetzlichen Begriffsmerkmale erfüllt werden.

Zwischenmeisterin bzw. Zwischenmeister

ist, wer ohne Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zu sein, die ihm übertragene Arbeit an in Heimarbeit Beschäftigte oder Hausgewerbetreibende weitergibt.

Gleichgestellte

Der Gesetzgeber kann einzelne Personen oder Personengruppen den Hausgewerbetreibenden gleichstellen.

Gruppengleichstellungen gelten für alle natürlichen Personen, die unter ihren Geltungsbereich fallen.

Auskünfte über bestehende Gleichstellungen geben die Bezirksregierungen.

Heimarbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

Was ist Lohnarbeit?

Im Auftrag von Gewerbetreibenden werden Waren hergestellt, bearbeitet oder verpackt, wobei die Roh- und Hilfsstoffe gestellt werden. Die Verwertung der Arbeitsergebnisse bleibt aber dem Auftraggeber überlassen.

Was gilt für Aushilfen?

Es kommt weder auf die Höhe des Entgeltes noch auf den zeitlichen Aufwand der Tätigkeit an. Auch bei einer geringfügigen Tätigkeit gilt das Heimarbeitsgesetz.

Meldepflicht?

Wer, wen?

Auftraggeber, die Lohnaufträge an in Heimarbeit Beschäftigte vergeben, müssen diese in Heimarbeitslisten der zuständigen Bezirksregierung melden.

Wie?

Es müssen alle Personen aufgelistet werden, die im vergangenen Halbjahr tätig waren. Ein Formblatt für die Heimarbeitsliste können Sie als Datei im Internet unter: [Heimarbeit | Arbeitsschutz in NRW](#) herunterladen.

1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
lfd. Nr.	Name- und Vorname der/des in Heimarbeit Beschäftigten, Hausgewerbetreibenden (HG) Zwischenmeisters (ZM) oder Gleichgestellten (GL)	***) HG ZM GL	männlich *)	Geburtsdatum	Arbeitsstätte (Wohnung/ Betriebsstätte) des in Heimarbeit Beschäftigten, HG, ZM oder GL		Art der Beschäftigung (Bezeichnung der Tätigkeit z.B. "Schürzen nähen")	Beschäftigt seit	Endgültig ausgeschieden am	für behördliche Vermerke	Vermerke der Bezirksregierung		Wirtschaftszweig	Zahl d. Beschäftigter	min. Std. Entgelt	weiter an BR:	z.d.A.			
					PLZ	(Ort, Straße und Haus-Nr.)					w	m								

Wann?

Bevor Arbeiten erstmalig ausgegeben werden, ist dies der zuständigen Bezirksregierung anzuzeigen. Für jedes Halbjahr sind die Heimarbeitslisten ausgefüllt an die zuständige Bezirksregierung zu senden. Für das 1. Halbjahr (01.01. bis 30.06.) ist der Einsendetermin der 31. Juli des laufenden Jahres. Für das 2. Halbjahr (01.07. bis 31.12.) ist der Einsendetermin der 31. Januar des folgenden Jahres.

Welche Ansprüche haben in Heimarbeit Beschäftigte?

Entgelte

Stundenentgelte und Vertragsbedingungen werden für in Heimarbeit Beschäftigte und Hausgewerbetreibende in Tarifverträgen oder in bindenden Festsetzungen geregelt.

In der Regel gelten Tarifverträge nur für organisierte Auftraggeber und Beschäftigte. Bindende Festsetzungen haben den Charakter eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags, d.h. alle Auftraggeber, die für bestimmte Tätigkeiten Lohnarbeiten ausgeben, müssen sich an die dort festgelegten Entgelte und Vertragsbestimmungen halten.

Auskunft über bindende Festsetzungen geben die Bezirksregierungen.

Heimarbeitszuschlag

Der Heimarbeitszuschlag wird in Tarifverträgen und bindenden Festsetzungen geregelt. Er soll Kosten für Miete, Beleuchtung, Heizung, Maschinen usw. abgelten.

Urlaub

In Heimarbeit Beschäftigte haben nach § 12 Bundesurlaubsgesetz (BUG) einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub von 24 Werktagen und erhalten vom Auftraggeber als Urlaubsentgelt 9,1 Prozent des reinen Arbeitsentgeltes, das sie im Zeitraum vom 1. Mai bis 30. April des folgenden Jahres verdient haben.

Abweichend von der gesetzlichen Regelung können Tarifverträge und bindende Festsetzungen einen höheren Anspruch auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld regeln.

Feiertage

In Heimarbeit Beschäftigte haben nach § 11 des Gesetzes über Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 einen Anspruch auf Feiertagsentgelt.

Das gesetzliche Feiertagsentgelt beträgt für jeden Feiertag 0,72 Prozent des in einem Zeitraum von 6 Monaten verdienten reinen Arbeitsentgeltes. *[Hinweis: Für die monatliche Abrechnung ist eine pauschale Berechnung von 0,36 Prozent empfehlenswert.]*

Berechnungszeitraum

1. Mai bis 31. Oktober des laufenden Jahres

Für die Feiertage:

1. November, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag, Neujahr, Karfreitag, Ostermontag

Berechnungszeitraum

1. November bis 30. April des laufenden Jahres

Für die Feiertage:

1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 3. Oktober

Es kann nur im Nachhinein berechnet und für die folgenden Feiertage ausgezahlt werden. Dies gilt auch bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses.

Heimarbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

Krankheit

Zu ihrer wirtschaftlichen Sicherheit im Krankheitsfall haben in Heimarbeit Beschäftigte gegenüber ihrem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt. Dieser Zuschlag muss auch gezahlt werden, wenn der in Heimarbeit Beschäftigte nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Er beträgt für

in Heimarbeit Beschäftigte 3,4 Prozent des reinen Arbeitsentgeltes,
Hausgewerbetreibende 6,4 Prozent des reinen Arbeitsentgeltes

Was bedeutet "reines Arbeitsentgelt"?

Als reines Arbeitsentgelt wird das Arbeitsentgelt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezeichnet, ohne die Zahlungen für den Lohnausfall an Feiertagen und den Krankengeldausgleich, dem Urlaubsentgelt und dem Heimarbeitszuschlag.

Alle Zuschläge, auf die die in Heimarbeit Beschäftigten Anspruch haben, müssen separat in den Abrechnungen ausgewiesen werden.

Nicht ausgewiesene Zuschläge gelten als nicht gezahlt und können nachgefordert werden.

Muster für einen Entgeltbeleg:

Name:				Personal-Nr.:	
				Monat	
Anschrift:					
Bankverbindung					
Datum	Anzahl der Arbeitsstunden bzw. Stückzahl	Bezeichnung der Arbeit	Sonstiges	Euro pro Stunde/Stück	reines Arbeitsentgelt in Euro
1	Summe (reines Arbeitsentgelt)				
Zuschläge					
	zuzüglich	<i>jeweils vom reinen Arbeitsentgelt aus 1</i>			
2	%	Urlaubsentgelt			
3	%	zusätzliches Urlaubsgeld			
4	%	Feiertagsgeld			
5	%	Arbeitgeberanteil zur VL			
6	%	Jahressonderzahlung			
7	%	Transportkostenzuschlag*			
8	Versicherungspflichtiges Entgelt (Summe)				
	% Zuschlag für die Sicherung im Krankheitsfall				
9					
10	Steuerpflichtiges Entgelt (Summe)				
	abzüglich				
		Lohnsteuer (aus 10)			
		Kirchensteuer (aus 10)			
		Solidaritätszuschlag (aus 10)			
		Krankenversicherung (aus 8)			
		Rentenversicherung (aus 8)			
		Arbeitslosenversicherung (aus 8)			
		Vermögensbildung			
		Pflegeversicherung			
11	Nettoentgelt				
	% Heimarbeitsszuschlag (aus 1)				
	% Transportkostenzuschlag*				
12	auszahlendes Entgelt				

Heimarbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen

Was ist, wenn mir gekündigt wird oder wenn ich selber kündigen will?

Das Heimarbeitsverhältnis kann von Auftraggebern und in Heimarbeit Beschäftigten an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages gekündigt werden.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis länger als vier Wochen, so kann es beiderseits nur mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Diese Frist gilt entsprechend für die Beschäftigten, die für *mehrere* Auftraggeber tätig sind, unabhängig davon, wie lange das einzelne Beschäftigungsverhältnis andauert.

Wann gelten längere Kündigungsfristen?

Werden in Heimarbeit Beschäftigte überwiegend von *einem* Auftraggeber beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Die Fristen erhöhen sich je nach Beschäftigungsdauer wie folgt:

Bestand des Beschäftigungsverhältnisses

zwei Jahre
fünf Jahre
acht Jahre
zehn Jahre
zwölf Jahre
fünfzehn Jahre
zwanzig Jahre

Frist jeweils zum Monatsende

einen Monat
zwei Monate
drei Monate
vier Monate
fünf Monate
sechs Monate
sieben Monate

Impressum

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel. 0211 855 - 5
info@mags.nrw.de
www.mags.nrw