


Heimarbeit

 eine Information
über die Vergabe von Heimarbeit
in Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

Stand: Mai 2018

Herausgeber: Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg
Schlossplatz 4
70173 Stuttgart

Redaktion: Sabine Zetzmann / Alfred Wolf

Inhaltsverzeichnis

1. HEIMARBEITER, HAUSGEWERBETREIBENDER, GLEICHGESTELLTER	5
2. VERGÜTUNGSVORSCHRIFTEN	6
2.1 Arbeitsentgelt	6
2.2 Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld	6
2.3 Feiertagsgeld.....	8
2.4 Krankengeldausgleich	10
2.5 Mutterschaftsgeld und Stillzeitentschädigung	11
2.6 Heimarbeitszuschlag	11
2.7 Vermögenswirksame Leistungen.....	11
2.8 Jahressonderzahlungen.....	12
2.9 Kurzarbeitergeld	12
2.10 Insolvenzgeld.....	12
3. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG	12
4. ALLGEMEINE SCHUTZVORSCHRIFTEN	13
4.1 Mitteilung bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit	13
4.2 Heimarbeitslisten.....	13
4.3 Unterrichtungspflicht.....	14
4.4 Gefahrenschutz.....	14
4.5 Entgeltverzeichnisse.....	15
4.6 Entgeltbelege	15
4.7 Auskunftspflicht	16
4.8 Kündigung.....	16
4.9 Mutterschutz	18
4.10 Elternzeit	18
4.11 Jugendarbeitsschutz	18

5. ENTGELTSCHUTZ	19
6. AUSGABEVERBOT	19
7. STRAFBESTIMMUNGEN.....	20
ANHANG	21
1. ENTGELTBUCH UND HEIMARBEITSLISTE (MUSTER).....	21
2. ÜBERSICHT DER WICHTIGSTEN GESETZE UND VERORDNUNGEN IM BEREICH DER HEIMARBEIT (STAND MAI 2018).....	26
3. HEIMARBEITSGESETZ	28
4. ENTGELTÜBERWACHUNGSSTELLEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG.....	45

1. Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender, Gleichgestellter

Der Gesetzgeber stellt die in Heimarbeit Beschäftigten - Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende - unter den besonderen Schutz des Heimarbeitsgesetzes (HAG, siehe Anhang 3). **Der gesetzliche Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden, der Einzelne kann auch nicht nachträglich auf ihn verzichten.** Maßgebend für die Rechtsstellung als Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibender ist die objektive Rechtslage, nicht z.B. die Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses.

Heimarbeiter ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

Hausgewerbetreibender ist, wer in eigener Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder Betriebsstätte) mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellt, bearbeitet oder verpackt, wobei er selbst wesentlich am Stück mitarbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Hausgewerbetreibende die Roh- und Hilfsstoffe selbst oder arbeitet er vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Hausgewerbetreibender nicht beeinträchtigt. 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.

Darüber hinaus können bei Schutzbedürftigkeit den in Heimarbeit Beschäftigten **gleichgestellt** werden z.B.

- Personen, die nicht im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern arbeiten,
- Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern,
- sonstige im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende,
- Zwischenmeister.

Nähere Auskünfte im Einzelfall erteilt die zuständige Entgeltüberwachungsstelle (siehe Anhang 4).

2. Vergütungsvorschriften

2.1 Arbeitsentgelt

In der Heimarbeit kann das Arbeitsentgelt bestimmt sein:

- durch **bindende Festsetzungen eines Heimarbeitsausschusses**; bindende Festsetzungen sind stets **für alle verbindlich** und werden im Bundesanzeiger veröffentlicht,
- durch **Tarifverträge**; Tarifverträge sind nur dann **verbindlich, wenn Auftraggeber und in Heimarbeit Beschäftigter tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich** erklärt worden ist,
- durch einzelvertragliche Vereinbarung.

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

Die in den Entgeltregelungen **festgesetzten Stück- oder Stundenentgelte sind Mindestentgelte. Sie dürfen nicht unterschritten**, wohl aber überschritten werden. Dasselbe gilt für festgesetzte Fertigungszeiten.

Wenn in Entgeltregelungen nur Stundenentgelte, nicht aber Arbeitszeiten festgesetzt sind, hat der Auftraggeber die Fertigungszeiten z.B. nach REFA zu ermitteln und die Stückentgelte so festzusetzen, dass der in Heimarbeit Beschäftigte bei normaler Leistung **mindestens das festgesetzte Stundenentgelt** erzielt. Die ermittelten Arbeitszeiten sollen in das Entgeltverzeichnis aufgenommen werden.

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

Nähere Auskunft im Einzelfall erteilt die zuständige Entgeltüberwachungsstelle (siehe Anhang 4).

2.2 Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

Soweit nicht in bindenden Festsetzungen oder in Tarifverträgen der Urlaub der in Heimarbeit Beschäftigten geregelt ist, gilt für Erwachsene das Bundesurlaubsgesetz:

- **Heimarbeitern** über 18 Jahre und nach § 1 Abs. 2 Buchst. a HAG Gleichgestellten steht danach 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 zum 30. April des laufenden Jahres 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.

- **Hausgewerbetreibende** (§ 1 Abs. 1 Buchst. b HAG) und nach § 1 Abs. 2 Buchst. b und c HAG Gleichgestellte erhalten von ihren Auftraggebern als eigenes Urlaubsentgelt und zur Sicherung der Urlaubsansprüche der von ihnen Beschäftigten einen Betrag von 9,1 v.H. des an sie ausgezahlten 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.

Der gesetzliche Urlaub für **jugendliche Heimarbeiter** (also der Heimarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Er beträgt für Jugendliche

- unter 16 Jahren 30 Werktage bei einem Urlaubsentgelt von 11,6 v.H.
- unter 17 Jahren 27 Werktage bei einem Urlaubsentgelt von 10,3 v.H.
- unter 18 Jahren 25 Werktage bei einem Urlaubsentgelt von 9,5 v.H.

In Heimarbeit beschäftigte **Schwerbehinderte** erhalten zu ihrem sonstigen Urlaub einen zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Das gesetzliche Urlaubsentgelt erhöht sich um 2 v.H. des verdienten Entgelts einschließlich der Urlaubsvergütung, des Feiertagsgeldes und des Krankengeldausgleichs ausschließlich der Unkostenzuschläge.

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).

Die Erfüllung einer Wartezeit ist nicht erforderlich. Der Urlaubsanspruch entsteht also auch, wenn das Heimarbeitsverhältnis schon nach kurzer Zeit wieder aufgehoben wird. Das Urlaubsentgelt und ein evtl. zusätzliches Urlaubsgeld sind dann aus dem in dieser Zeit erzielten Bruttoentgelt zu berechnen.

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

Der Anspruch auf Urlaubsentgelt ist nicht abhängig davon, dass der Verdienst des Heimarbeiters eine bestimmte Höhe erreicht. **Der Anspruch besteht, sobald der Heimarbeiter in dem Berechnungszeitraum einen, wenn auch nur geringfügigen Verdienst erzielt.** Es bekommt also nicht etwa nur der Heimarbeiter Urlaubsentgelt und ein evtl. zusätzliches Urlaubsgeld, dessen Verdienst der Sozialversicherung unterliegt, sondern auch jeder Heimarbeiter, der nicht sozialversicherungspflichtig ist.

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

Die Urlaubsvergütung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Das Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld der **Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten** sind mit dem festgesetzten VomHundert-Satz bei **jeder Entgeltzahlung auszuführen** und im Entgeltbuch in den Spalten der laufenden Entgeltabrechnung einzutragen (siehe Anhang 1).

Das Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld der **Heimarbeiter** sollen **bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden**. Das Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld der Heimarbeiter sind auf den letzten Seiten des Entgeltbuches in der dafür vorgesehenen Spalte sowie in den Spalten der laufenden Entgeltabrechnung einzutragen (siehe Anhang 1).

Bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses hat der Auftraggeber das Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld aus dem gesamten bis zum Ausscheiden verdienten Arbeitsentgelt zu berechnen und bei der letzten Entgeltauszahlung mit auszuführen.

Nach bindenden Festsetzungen und Tarifverträgen bestehen meist Ansprüche auf längeren Urlaub, höheres Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld in branchenspezifischer unterschiedlicher Höhe.

Auskünfte hierzu, sowie zu der Möglichkeit einer monatlichen Pauschalzahlung des Urlaubsentgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes erteilen die Entgeltüberwachungsstellen bei den Regierungspräsidien (siehe Anhang 4).

2.3 Feiertagsgeld

Jeder Auftraggeber und Zwischenmeister ist verpflichtet, dem von ihm in Heimarbeit Beschäftigten alle gesetzlichen Feiertage, soweit sie auf einen Werktag fallen, zu bezahlen.

Das Feiertagsgeld beträgt für jeden lohnzahlungspflichtigen Feiertag 0,72 v.H. des in dem "Berechnungszeitraum" ausgezahlten Bruttoentgelts. Hat der in Heimarbeit Beschäftigte im Berechnungszeitraum nur kurzfristig oder mit Unterbrechungen gearbeitet, so wird das Feiertagsgeld aus dem dabei erzielten Verdienst errechnet. Die "Berechnungszeiträume" sind feststehend, können also nicht verschoben werden:

Berechnungszeitraum für die Feiertage, die in das Halbjahr vom 1. Mai bis 31. Oktober, also in das Sommerhalbjahr fallen, ist das vorangegangene Winterhalbjahr vom 1. November bis 30. April. Berechnungszeitraum für die Feiertage, die in das Halbjahr vom 1. November bis 30. April, also in das Winterhalbjahr fallen, ist das vorangegangene Sommerhalbjahr vom 1. Mai bis 31. Oktober. Die Feiertagsgelder werden also stets aus dem Verdienst des vorangegangenen Berechnungszeitraumes berechnet.

Ein Heimarbeiter hat daher **erstmalig** Anspruch auf Feiertagsgeld nach Ablauf des ersten Berechnungszeitraumes seiner Beschäftigung.

Dafür ist dem Heimarbeiter bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für alle noch fälligen Feiertage des laufenden sowie für alle Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen.

Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der letzten Entgeltzahlung vor dem Feiertag fällig und auszuzahlen.

In Baden-Württemberg sind die folgenden 12 gesetzlichen Feiertage zu beachten:

• **Sommerfeiertage**

- 1. Mai,
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 3. Oktober (Tag der Deutschen Einheit);

• **Winterfeiertage**

- Allerheiligen (1. November),
- 1. Weihnachtsfeiertag,
- 2. Weihnachtsfeiertag,
- Neujahr,
- Heilige Drei Könige,
- Karfreitag,
- Ostermontag.

Werden am Sitz des Auftraggebers (z.B. in Bayern) andere Feiertage gefeiert als am Arbeitsort des in Heimarbeit Beschäftigten, so ist der **Arbeitsort des in Heimarbeit Beschäftigten** maßgebend.

Beispiel für die Berechnung des Feiertagsgeldes:

Ein Heimarbeiter wird vom 01.08.2015 bis zum 31.12.2016 beschäftigt. Er hat als Bruttoentgelt verdient:

vom 01.08.2015 bis 31.10.2015: 450,- €
vom 01.11.2015 bis 30.04.2016: 1050,- €

vom 01.05.2016 bis 31.10.2016: 1200,- €
vom 01.11.2016 bis 31.12.2016: 300,- €

Er erhält für jeden lohnzahlungspflichtigen Feiertag des Zeitraums

01.08.2015 bis 31.10.2015: 0,72 v.H. von 0,- € = 0,- €

01.11.2015 bis 30.04.2016: 0,72 v.H. von 450,- € = 3,24 €

01.05.2016 bis 31.10.2016: 0,72 v.H. von 1050,- € = 7,56 €

01.11.2016 bis 30.04.2017: 0,72 v.H. von 1200,- € = 8,64 €

01.05.2017 bis 31.10.2017: 0,72 v.H. von 300,- € = 2,16 €

Der Anspruch auf Feiertagsgeld besteht auch dann, wenn der Heimarbeiter in der Woche, in die der Feiertag fällt oder am Feiertag selbst wegen Krankheit, Urlaub, Arbeitsmangel usw. nicht arbeitet oder wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt, an dem im Betrieb des Auftraggebers überhaupt nicht oder nur halbtags gearbeitet wird.

Eine **pauschale Abgeltung** des Feiertagsgeldes ist ebenfalls möglich. Wird diese Zahlungsweise gewählt, sind **monatlich**, nicht pro Feiertag, **3,96 v.H.** des verdienten Arbeitsentgelts pauschale Feiertagsvergütung zu zahlen.

Die Höhe des Verdienstes des Heimarbeiters im Berechnungszeitraum ist auf den Anspruch auf Feiertagsvergütung ohne Einfluss, d.h. der **Anspruch besteht, sobald der Heimarbeiter in dem Berechnungszeitraum einen**, wenn auch nur geringfügigen **Verdienst erzielt**. Es bekommt also nicht etwa nur der Heimarbeiter Feiertagsgeld, dessen Verdienst der Sozialversicherungspflicht unterliegt, sondern auch jeder Heimarbeiter, der **nicht** sozialversicherungspflichtig ist.

Bei Beschäftigung durch mehrere Auftraggeber ist jeder verpflichtet, aus den bei ihm verdienten Entgelten Feiertagsgeld zu zahlen.

Das Feiertagsgeld ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das ausgezahlte Feiertagsgeld ist auf den letzten Seiten des Entgeltbuches in den dafür vorgesehenen Spalten sowie in den Spalten der laufenden Entgeltabrechnung einzutragen (siehe Anhang 1).

Nähere Auskünfte im Einzelfall erteilt die zuständige Entgeltüberwachungsstelle (siehe Anhang 4).

2.4 Krankengeldausgleich

Zur Abgeltung der durch eventuelle Erkrankungen entstehenden Verdienstaufälle ist nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz **bei jeder Abrechnung ein Zuschlag zu berechnen, auszuführen und im Entgeltbuch (Entgeltzettel) gesondert einzutragen** (siehe Anhang 1). Der Zuschlag beträgt

- für Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte sowie für die nach § 1 Abs. 2 Buchst. a HAG Gleichgestellte 3, 4 v.H.
- für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Abs. 2 Buchst. b und c HAG Gleichgestellten 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. Er ist lohnsteuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei.

2.5 Mutterschaftsgeld und Stillzeitentschädigung

Nach dem Mutterschutzgesetz haben Heimarbeiterinnen einen **Anspruch auf Mutterschaftsgeld** für die Zeit der Mutterschutzfristen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Heimarbeiterinnen bekommen als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Mutterschutzfrist, maximal jedoch 13 € pro Kalendertag. Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Heimarbeiterinnen haben ebenfalls einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, insgesamt jedoch maximal 210 €.

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.

2.6 Heimarbeitszuschlag

Der Heimarbeitszuschlag ist ein Unkostenbeitrag zu den Aufwendungen der Heimarbeiter für Licht, Heizung, Abnutzung ihres Arbeitsraumes, ihrer Maschinen und Werkzeuge.

Der Heimarbeitszuschlag, der also kein Entgelt für geleistete Arbeit darstellt, muss **im Entgeltbuch (Entgeltzettel) gesondert eingetragen werden** (siehe Anhang 1). Er ist zwar vom Bruttoentgelt zu berechnen, jedoch erst dem Nettolohn zuzuschlagen. Heimarbeitszuschlag ist zu zahlen, soweit dies in einer bindenden Festsetzung oder tariflich bestimmt ist.

Sofern der Heimarbeitszuschlag zehn Prozent nicht übersteigt, ist er steuer- und sozialversicherungsfrei.

Für Heimarbeiter mit besonders hohen Unkosten (z.B. Chirurgiemechanik) kann das Finanzamt höhere Unkostenzuschläge als steuerfrei anerkennen. Nähere Auskünfte erteilen die Finanzämter.

2.7 Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen sind zu zahlen, soweit dies in **einer bindenden Festsetzung, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Einzelvertrag** mit dem in Heimarbeit Beschäftigten vereinbart ist. Die vermögenswirksamen Leistungen sind **im Entgeltbuch gesondert auszuweisen**. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in der jeweils gültigen Fassung. Die vermögenswirksamen Leistungen sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.8 Jahressonderzahlungen

Ansprüche auf Jahressonderzahlungen entstehen dann, wenn sie **in bindenden Festsetzungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen** vereinbart sind. Auch die Jahressonderzahlungen müssen **im Entgeltbeleg gesondert ausgewiesen** werden (siehe Anhang 1).

2.9 Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben sozialversicherungspflichtige Heimarbeiter, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder weitaus überwiegend aus dem Heimarbeitsverhältnis beziehen. Da das Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter frühestens von dem Kalendermonat an gewährt wird, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingeht, ist die **unverzügliche Anzeige der Kurzarbeit durch den Auftraggeber** für die betroffenen Heimarbeiter besonders wichtig.

Nähere Auskünfte erteilen die **Agenturen für Arbeit**.

2.10 Insolvenzgeld

Im Falle der Insolvenz haben Heimarbeiter ebenso wie Betriebsarbeiter bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen Anspruch auf Ausgleich ihres ausgefallenen Arbeitsentgelts für höchstens drei Monate. Das sogenannte Insolvenzgeld wird **von der zuständigen Agentur für Arbeit auf Antrag** gewährt. Da der Antrag innerhalb einer **Ausschlussfrist** von zwei Monaten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt werden muss, sollte sich der Betroffene **unverzüglich mit der zuständigen Agentur für Arbeit in Verbindung setzen**. Dasselbe gilt, wenn das Insolvenzgericht einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen hat oder - ohne Insolvenzverfahren - der Betrieb eingestellt wurde.

Nähere Auskünfte erteilen die **Agenturen für Arbeit**.

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 diesen Beschäftigungsverhältnissen pauschal 15 % des Arbeitsentgelts an die Renten- und grundsätzlich pauschal 13 % an die Krankenversicherung als Beiträge bezahlen. Dies gilt auch für beschäftigte 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 Arbeitsentgelts zu erheben. Hinzu kommen 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. Allgemeine Schutzvorschriften

4.1 Mitteilung bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit

Wer erstmalig Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies dem für seinen Betrieb zuständigen Regierungspräsidium mitzuteilen. Der Name sowie das Geburtsdatum der beschäftigten Person sowie die genaue Anschrift ihrer Betriebsstätte und die Art der Beschäftigung sind anzugeben. **Die Anzeige ist auch dann erforderlich, wenn unregelmäßig oder nur in geringem Umfang Heimarbeit ausgegeben werden soll.** Das Nähere regelt die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit und Soziales über die Mitteilung bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit und über die Führung und Übermittlung von Heimarbeitslisten.

4.2 Heimarbeitslisten

- a) Jeder Auftraggeber oder Zwischenmeister hat die von ihm beschäftigten Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden, Zwischenmeister und sonstigen gleichgestellten Personen in Heimarbeitslisten auszuweisen, die in den Ausgaberräumen der Heimarbeit **an gut sichtbarer Stelle auszuhängen** sind. In den Listen sind anzugeben: der Vor- und Zuname, das Geburtsdatum, der Wohnort mit Postleitzahl und ggf. Ortsteil sowie Straße und Hausnummer, die Betriebsstätte (sofern von der Wohnung getrennt), die Art der Beschäftigung, der Zeitpunkt der erstmaligen Beschäftigung und des endgültigen Ausscheidens (siehe Anlage 1). Sie müssen für jedes Kalenderhalbjahr neu angelegt werden und **alle Personen enthalten, die innerhalb des Kalenderhalbjahres, wenn auch nur vorübergehend oder geringfügig, beschäftigt sind.**
- b) Je eine Abschrift der im **vorhergehenden** Kalenderhalbjahr geführten Listen hat der Auftraggeber oder Zwischenmeister jedes Jahr zum 31.01. und 31.07. an das **zuständige Regierungspräsidium** (siehe Anhang 4) **einzureichen.**

- c) Die Heimarbeitslisten sind grundsätzlich in elektronischer Form unter Anwendung des von den Regierungspräsidien bereitgestellten Fachmoduls Heimarbeit zu führen. Das zuständige Regierungspräsidium übermittelt der Heimarbeit ausübenden Stelle die entsprechenden Zugangsdaten zum Fachmodul Heimarbeit. Der elektronische Zugang ist auf der Seite <https://heimarbeit.lubw.baden-wuerttemberg.de/heimarbeit> zu finden. Ausnahmsweise bleibt die Listenführung in Papierform zulässig. Hierzu ist der Vordruck aus Anlage zu verwenden. Die alten Heimarbeitslisten müssen bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr ihrer Anlegung folgt, aufbewahrt werden.

4.3 Unterrichtungspflicht

Vor Aufnahme der Beschäftigung muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister die Personen, die die Arbeit entgegennehmen, über die Art und Weise der zu verrichtenden Arbeit, die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren unterrichten und sich dies schriftlich bestätigen lassen.

4.4 Gefahrenschutz

Die Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten, aber auch die verwendeten **Maschinen, Werkzeuge und Geräte** müssen so beschaffen, eingerichtet und unterhalten sein, und die Heimarbeit muss so ausgeführt werden, dass **keine Gefahren für Leben und Gesundheit** der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter sowie für Dritte entstehen.

Für den Gefahrenschutz, der sich auf Räume und Betriebseinrichtungen bezieht, hat derjenige zu sorgen, der diese Räume und Betriebseinrichtungen unterhält, also in der Regel der in Heimarbeit Beschäftigte.

Der **Auftraggeber** ist **verantwortlich für den Gefahrenschutz bezüglich der technischen Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe**, die er den in Heimarbeit Beschäftigten zur Verwendung überlässt.

Insbesondere sind die **Vorschriften der Gefahrstoffverordnung zu beachten**. Sie enthält spezielle Regelungen für die Beschäftigung in Heimarbeit. Danach dürfen

- in Heimarbeit Beschäftigte 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 schädigende Gefahrstoffe oder Gefahrstoffe, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, nicht zur Verwendung in Heimarbeit überlassen werden.

Nähere Auskünfte erteilen die Regierungspräsidien. Maßnahmen zur Durchführung des Gefahrenschutzes werden in Einzelfällen von den Verwaltungsbehörden getroffen, die die Aufsichtsbefugnis nach der Gewerbeordnung haben.

4.5 Entgeltverzeichnisse

In den Räumen, in denen Heimarbeit ausgegeben und abgenommen wird, sind Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen **offen auszulegen**, so dass sie von jedem in Heimarbeit Beschäftigten ohne weiteres eingesehen werden können. Wird die Heimarbeit in die Wohnung oder Betriebsstätte des Heimarbeiters gebracht, so ist auch dort Gelegenheit zur Einsichtnahme in die Entgeltverzeichnisse zu geben.

Die Entgeltverzeichnisse müssen die Entgelte für jedes einzelne Arbeitsstück enthalten. Die Preise für mitzuliefernde Roh- und Hilfsstoffe sind besonders anzugeben. Können die Entgelte für das einzelne Arbeitsstück nicht aufgeführt werden, so ist eine **zuverlässige und klare Berechnungsgrundlage** anzugeben. Sofern eine bindende Festsetzung oder ein Tarifvertrag vorliegt, ist daraus der für die Heimarbeiter in Betracht kommende Teil der Entgeltregelung auszulegen.

4.6 Entgeltbelege

Wer Heimarbeit ausgibt, hat den in Heimarbeit Beschäftigten **auf seine Kosten die vorgeschriebenen Entgeltbücher auszuhändigen**. Bezugsnachweise für die vorgeschriebenen Entgeltbücher und Entgeltmappen sind bei den Entgeltüberwachungsstellen erhältlich (siehe Anhang 4).

Die Abrechnungsblätter sind fortlaufend nummeriert. Zu jedem Abrechnungsblatt gehört ein perforiertes und vorgelochtes zweites Blatt für Durchschriften. Die ausgefüllten Zweitblätter sind vom Auftraggeber oder Zwischenmeister jeweils in einem Sammelhefter aufzubewahren. Grundsätzlich erhält der in Heimarbeit Beschäftigte das Entgeltbuch. Wenn ausnahmsweise der Heimarbeiter das durchgeschriebene zweite Blatt erhält, dann ist ihm eine **vorschriftsmäßige Entgeltmappe** zum Abheften der Zweitblätter nach den laufenden Nummern auszuhändigen.

In besonderen Ausnahmefällen kann die Entgeltüberwachungsstelle anstelle der vorgeschriebenen Entgeltbücher die Führung von besonderen Entgeltzetteln mit zu ordnungsgemäßer Sammlung geeigneten Entgeltmappen genehmigen. **Ohne ausdrückliche Genehmigung ist nur die Verwendung der vorgeschriebenen Entgeltbücher gestattet.**

In die Spalten der Entgeltbücher oder Entgeltzettel sind **bei jeder Ausgabe oder Ablieferung** von Arbeit ihre Art und ihr Umfang, die Entgelte und die Tage der Ausgabe und der Ablieferung **einzutragen. Zuschläge und sonstige neben dem Entgelt zu zahlende und auf einem Rechtsanspruch beruhende Geldleistungen**

(Urlaubsvergütung, Feiertagsgeld, Krankengeldausgleich, Heimarbeitszuschlag, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen) sind gesondert auszuweisen. Die Urlaubsvergütung und das Feiertagsgeld sind im Entgeltbuch sowohl bei der laufenden Entgeltabrechnung als auch auf den dafür vorgesehenen vorletzten bzw. letzten Blättern einzutragen.

Der in Heimarbeit Beschäftigte oder Gleichgestellte hat das Entgeltbuch sorgfältig aufzubewahren und bei jeder Entgegennahme oder Ablieferung von Heimarbeit zur Vornahme der Eintragungen mitzubringen. **Die Entgeltbücher gehen in das Eigentum der in Heimarbeit Beschäftigten über.** Die Auftraggeber oder Zwischenmeister **dürfen also nach Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses die Entgeltbücher nicht zurückverlangen oder zurückbehalten.** Der in Heimarbeit Beschäftigte oder Gleichgestellte muss sein abgeschlossenes Entgeltbuch bis zum Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das Jahr der letzten Eintragung folgt, aufbewahren. **Dasselbe gilt für Entgeltmappen einschließlich Entgeltzettel** und für den Auftraggeber, der Entgeltbelege in seinem Besitz hat. **Die Entgeltbelege müssen auf Verlangen den Entgeltprüfern vorgelegt werden.**

4.7 Auskunftspflicht

Auftraggeber, Zwischenmeister, Hausgewerbetreibende, Heimarbeiter, Gleichgestellte und fremde Hilfskräfte der Hausgewerbetreibenden haben den Heimarbeitsausschüssen und den Entgeltüberwachungsstellen der zuständigen Regierungspräsidenten **Auskunft, auf Verlangen auch schriftlich, über alle die Entgelte berührenden Fragen** zu erteilen und hierbei insbesondere die **Entgeltbücher, aber auch Arbeitsstücke, Stoffproben und sonstige Unterlagen für die Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung vorzulegen.** Sie sind verpflichtet, bei Erhebungen über Arbeitszeiten für einzelne Arbeitsstücke mitzuwirken.

4.8 Kündigung

- a) Das Heimarbeitsverhältnis kann **sowohl vom Auftraggeber oder Zwischenmeister als auch von dem in Heimarbeit Beschäftigten an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages** gekündigt werden.
- b) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister **länger als vier Wochen beschäftigt**, dann beträgt die Kündigungsfrist für **beide Seiten zwei Wochen.**
- c) 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.

- d) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter **überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt dann erhöht sich die Kündigungsfrist** für eine vom Auftraggeber oder Zwischenmeister ausgesprochene Kündigung, wenn das Beschäftigungsverhältnis
- zwei Jahre bestanden hat, auf einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünf Jahre bestanden hat, auf zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - acht Jahre bestanden hat, auf drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zehn Jahre bestanden hat, auf vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwölf Jahre bestanden hat, auf fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünfzehn Jahre bestanden hat, auf sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwanzig Jahre bestanden hat, auf sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

In § 29 Absatz 4 Satz 2 Heimarbeitsgesetz ist normiert, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt werden. Diese Vorschrift ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie des Bundesarbeitsgerichts zu der gleichlautenden Vorschrift des § 622 Absatz 2 Satz 2 unanwendbar, da sie gegen das Diskriminierungsverbot verstößt.

- e) **Für die Dauer der Kündigungsfrist** von zwei Wochen und länger hat der in Heimarbeit Beschäftigte **auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt** von einem Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, zwei Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von vier Wochen, drei Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von einem Monat, vier Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, sechs Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten, acht Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von vier Monaten, zehn Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von fünf Monaten, zwölf Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten und vierzehn Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von sieben Monaten des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat.
- f) **Verringert ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig** an einen Beschäftigten ausgegeben hat, **um mindestens ein Viertel**, hat der in Heimarbeit Beschäftigte **Anspruch auf Arbeitsentgelt** wie bei Verringerung der Arbeitsmenge während der Kündigungsfrist.
- g) Für **Schwerbehinderte** verlängert sich die Kündigungsfrist von zwei auf vier Wochen. Bei der Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt entsprechend der längeren Kündigungsfrist. Der besondere Kündigungsschutz des Schwerbehindertengesetzes gilt auch für die in Heimarbeit Beschäftigten und diesen gleichgestellten Schwerbehinderten.
- h) Für die Kündigung von Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist das Mutterschutzgesetz zu beachten. Nähere Auskünfte erteilen die Regierungspräsidien (siehe Anhang 4).

- i) Für die Kündigung von Eltern ist während der Elternzeit das Bundeserziehungsgeldgesetz zu beachten. Nähere Auskünfte erteilen die Regierungspräsidien (siehe Anhang 4).
- j) Das **Kündigungsschutzgesetz** findet auf die in Heimarbeit Beschäftigten **keine** Anwendung. Unabhängig davon hat jedoch der **Betriebsrat** bei denjenigen in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten, ein **Mitwirkungsrecht bei Kündigungen**. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung dieser Beschäftigten ist unwirksam, das Beschäftigungsverhältnis besteht weiter.

4.9 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für in Heimarbeit beschäftigte Frauen. In den Räumen der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit ist ein **Abdruck des Mutterschutzgesetzes** an geeigneter Stelle **auszulegen oder auszuhängen**. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister ist verpflichtet, **dem Gewerbeaufsichtsamt die Beschäftigung werdender Mütter mitzuteilen**.

Weitere Auskünfte über Fragen des Mutterschutzes, insbesondere über Beschäftigungsverbote, Stillzeitentschädigung, Mutterschaftsgeld und den Kündigungsschutz erteilen die Regierungspräsidien (siehe Anhang 4).

4.10 Elternzeit

In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 HAG), soweit sie am Stück mitarbeiten, haben unter den gleichen Voraussetzungen wie Arbeitnehmer Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Nähere Auskünfte erteilen die Regierungspräsidien (siehe Anhang 4).

4.11 Jugendarbeitsschutz

Bei der Beschäftigung von Heimarbeitern, die noch nicht 18 Jahre alt sind, ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten, vor allem das **Verbot der Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren und von Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen** sowie die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen.

5. Entgeltenschutz

Nach dem Heimarbeitsgesetz sind die Länder verpflichtet, für eine wirksame Überwachung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen durch **Entgeltprüfer** zu sorgen. In Baden-Württemberg sind bei den **Regierungspräsidien Freiburg, Karlsruhe, Stuttgart und Tübingen Entgeltüberwachungsstellen** eingerichtet (siehe Anhang 4). Die Entgeltprüfer kontrollieren regelmäßig sowohl die Heimarbeit vergebenden Betriebe als auch die in Heimarbeit Beschäftigten. **Sie sind berechtigt, die Arbeits- und Betriebsräume ebenso wie die Räume der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit zu betreten**; sie sind verpflichtet, die Geschäfts- und Betriebsheimnisse zu wahren.

Stellen die Entgeltprüfer bei ihren Kontrollen Minderentlohnungen fest, werden die Auftraggeber oder Zwischenmeister unter Fristsetzung aufgefordert, die Minderbeträge an die in Heimarbeit Beschäftigten nachzuzahlen und den Zahlungsnachweis dem zuständigen Regierungspräsidium vorzulegen. Außerdem kann das Land, vertreten durch die Regierungspräsidien, die Forderungen der in Heimarbeit Beschäftigten vor den Arbeitsgerichten einklagen und vollstrecken lassen.

Der gesetzliche Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden, der Einzelne kann auch nicht nachträglich auf ihn verzichten.

Um Nachzahlungen möglichst zu vermeiden, wird empfohlen, sich **regelmäßig über Änderungen gesetzlicher Bestimmungen, bindender Festsetzungen oder Tarifverträge zu informieren**. Die zuständige Entgeltüberwachungsstelle (siehe Anhang 4) erteilt im Einzelfall Auskunft und leistet bei der Errechnung der Stückentgelte auf Antrag Berechnungshilfe.

6. Ausgabeverbot

Die Regierungspräsidien können einer Person die Aus- und Weitergabe von Heimarbeit verbieten, die

- a) in den letzten fünf Jahren wiederholt wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes rechtskräftig verurteilt oder mit Geldbuße belegt worden ist,
- b) dem Wirtschaftsministerium oder dem Regierungspräsidium falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt hat, um sich der Pflicht zur Nachzahlung von Minderbeträgen zu entziehen, oder
- c) der Aufforderung des Wirtschaftsministeriums oder des Regierungspräsidiums zur Nachzahlung von Minderbeträgen wiederholt nicht nachgekommen ist oder die Minderbeträge nach Aufforderung zwar nachgezahlt, jedoch weiter zu niedrige Entgelte gezahlt hat.

7. Strafbestimmungen

Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes können - je nach Schwere der Tat - als **Straftaten** mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder als **Ordnungswidrigkeiten** mit einer Geldbuße bis zu 10.000 € geahndet werden.

ANHANG

1. Entgeltbuch und Heimarbeitsliste (Muster)

Entgeltbuch für

geboren am in

Heimarbeiter - Hausgewerbetreibender - Gleichgestellter Hausgewerbetreibender -
Gleichgestellter Lohngewerbetreibender - Gleichgestellter Zwischenmeister ¹⁾

Art der ausgeübten Tätigkeit:

Anschrift der Wohnung des Entgeltbuchinhabers:
(Ort mit Postleitzahl, Ortsteil, Straße, Haus-Nr.)

.....

Anschrift der Arbeitsstätte des Entgeltbuchinhabers:
(Ort mit Postleitzahl, Ortsteil, Straße, Haus-Nr.)

.....

Auftraggeber - Zwischenmeister ⁻¹⁾
(genaue Firmenangabe und Anschrift)

.....

Art des Betriebes und Gewerbezweiges:

Ausgabestelle:
(Ort mit Postleitzahl, Ortsteil, Straße, Haus-Nr.)

Regelmäßige Mitarbeiter des Entgeltbuchinhabers:

a) Familienangehörige ²⁾

Vor- und Zunahme geb. am

..... geb. am

..... geb. am

..... geb. am

..... geb. am

..... geb. am

b) Zahl der fremden Hilfskräfte (Betriebsarbeiter):

.....

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen!

²⁾ Hierzu gehören alle in häuslicher Gemeinschaft lebenden Verwandten und Verschwägerten, sofern sie nicht arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlich als Arbeiter behandelt werden, Vettern und Basen gelten nicht als Familienangehörige, sie sind fremde Hilfskräfte (Betriebsarbeiter).

Abrechnungsblatt vom bis

Name

Ausgabe der Heimarbeit		Abnahme der Heimarbeit		Art der Heimarbeit, genaue Beschreibung, Muster-Nr.	Bruttoentgelt ohne Zuschlag			
am	ausgegebene Menge	am	gelieferte Menge		je Stck., Dtz. u.a.		insgesamt	
					Euro	Cent	Euro	Cent
1		Bruttoentgelt im Abrechnungszeitraum insgesamt						
2		Zuzüglich: Urlaubsentgelt für Tage v.H. €						
		(siehe letzte Seite)						
		Feiertagsgeld für Tage v.H. €						
3		versicherungspflichtiges Entgelt						
4		zuzüglich: Krankengeldausgleich (§ 10 EntgeltfortzG) v.H. (aus 1)						
5		steuerpflichtiges Entgelt						
6		abzüglich: Lohnsteuer (aus 5) €						
		Kirchensteuer €						
		Solidaritätszuschlag €						
		Sozialversicherung (aus 3) €						
7		Nettoentgelt						
8		zuzüglich: Heimarb - od. Unkostenzuschlag v.H. (aus 1) €						
		Feiertagsgeld für Tage v.H. €						
9		auszuzahlendes Entgelt						
10		abzüglich: Vorschuss						
11		Empfangsbestätigung über das am ausgezahlte Entgelt						

(Unterschrift)

Urlaubsentgelt und Feiertagsgeld

1. Ausbezahltes Urlaubsentgelt

Urlaubsanspruch		Urlaubsdauer von - bis	Berechnung des Urlaubsentgelts				ausgezahlt am
Urlaubstage	Urlaubsentgelt in v.H.		Berechnungs- zeitraum von - bis	Bruttoentgelt im Berechnungs- zeitraum		Urlaubsentgelt *) v.H. des Bruttoentgelts	
				Euro	Cent		

2. Ausbezahltes Feiertagsgeld

Datum, Bezeichnung, Zahl der Feiertage	Berechnung des Feiertagsgelds				ausgezahlt am
	Berechnungs- zeitraum von - bis	Bruttoentgelt im Berechnungs- zeitraum		Feiertagsgeld *) v.H. des Bruttoentgelts	
		Euro	Cent		

*) Dieser Betrag ist bei der Entgeltzahlung im Abrechnungsblatt des Buches in Spalte 2 einzutragen

Vollständige Anschrift
der Firma (Firmenstempel):

Ausgabestelle*:

Landkreis:

Gewerbegruppe:

Heimarbeitsliste für das 1. Halbjahr / 2. Halbjahr**** _____ **Blatt Nr.** _____

Lfd. Nr.	Zuname, Vorname	HA HGW ZM GL ***)	Geschlecht ****)	Geburts- datum	Arbeitsstätte (Wohnung/Betriebsstätte)		Art der Beschäftigung (genaue Bezeichnung der übertragenen Arbeit oder Teilarbeit z. B. „Schürzen nähen“)	Beschäftigt seit (genaues Datum)	Endgültig aus- geschieden am (genaues Datum)	Amtliche Vermerke
					PLZ	Ort, Ortsteil, Straße und Haus-Nr.				

*) Angaben nur erforderlich, wenn abweichend vom Firmensitz.

***) HA = Heimarbeiter, HGW = Hausgewerbetreibende, ZM = Zwischenmeister, GL = Gleichgestellte.

***) Nichtzutreffendes bitte streichen

****) Männliche Personen sind mit „x“ zu kennzeichnen.

ERLÄUTERUNGEN

zum Ausfüllen der Heimarbeitsliste nach § 6 Heimarbeitsgesetz (HAG)

- I. In die Heimarbeitsliste sind alle Personen, die mit Heimarbeit oder mit ihrer Weitergabe beschäftigt werden, einzutragen.
- II. Für jedes Kalenderhalbjahr ist eine Heimarbeitsliste neu anzulegen und laufend zu ergänzen.
- III. Die Heimarbeitsliste ist in den Räumen der Ausgabe von Heimarbeit an gut sichtbarer Stelle auszuhängen.
- IV. Die mit Heimarbeit oder ihrer Weitergabe beschäftigten Personen sind in die Heimarbeitsliste in Spalte 3 wie folgt zu kennzeichnen:
 - HA: Heimarbeiter nach § 2 Abs. 1 HAG,
 - HGW: Hausgewerbetreibende nach § 2 Abs. 2 HAG, die nicht mehr als zwei Hilfskräfte (Betriebsarbeiter oder Heimarbeiter) beschäftigen,
 - GL: Gleichgestellte wie:
 - gleichgestellte Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende ohne Hilfskräfte, wenn der Auftraggeber weder Gewerbetreibender noch Zwischenmeister ist, sowie gleichgestellte Hausgewerbetreibende ohne Hilfskräfte, die nicht gewerblich arbeiten (§ 1 Abs. 2 Buchst. a HAG),
 - gleichgestellte Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei Hilfskräften (Betriebsarbeitern oder Heimarbeitern) arbeiten (§ 1 Abs. 2 Buchst. b HAG),
 - gleichgestellte andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen (§ 1 Abs. 2 Buchst. c HAG),
 - ZM: Zwischenmeister (gleichgestellte und nicht gleichgestellte) nach § 1 Abs. 2 Buchst. d und § 2 Abs. 3 HAG).
- V. Eine Abschrift der im vorhergehenden Kalenderhalbjahr geführten Liste ist jeweils zum 31. Januar und 31. Juli an das zuständige Staatliche Gewerbeaufsichtsamt einzureichen.
- VI. Die Heimarbeitslisten sind bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr ihrer Anlegung folgt, aufzubewahren.
- VII. Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über die Listenführung können mit einer Geldbuße bis zu 2.500 Euro geahndet werden (§ 32a Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 HAG).

2. Übersicht der wichtigsten Gesetze und Verordnungen im Bereich der Heimarbeit (Stand Mai 2018)

Heimarbeitsgesetz vom 14.03.1951 (BGBl. I S.191), zuletzt geändert durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010).

Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes in der Fassung vom 27.01.1976 (BGBl. I S. 221), zuletzt geändert durch Artikel 435 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407).

Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums über die Mitteilung bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit und über die Führung und Übermittlung von Heimarbeitslisten vom 10. März 2016 (GABl. 2016, S.246).

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium - Mutterschutzgesetz in der Fassung vom 23.05.2017 (BGBl. I S. 1228).

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), zuletzt geändert durch Art. 6 Abs. 9 des Gesetzes v. 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228).

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung – (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S.3234) zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541).

Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. März 2017 (BGBl. I S. 420).

Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

Gesetz über die Sonntage und Feiertage – Feiertagsgesetz vom 08.05.1995 (GBl. BW S. 450), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Dezember 2015 (GBl. S. 1034).

Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211).

Sozialgesetzbuch III (Arbeitsförderung) vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581).

Fünftes Vermögensbildungsgesetz in der Fassung vom 07.09.1998 (BGBl. I S. 2647), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 18. Juli 2016 (BGBl. I S. 1679).

Arbeitsplatzschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juli 2009 (BGBl. I S. 2055), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1061).

Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509).

Gefahrstoffverordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643, 1644), zuletzt geändert durch Artikel 148 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626).

Gewerbeordnung in der Fassung vom 22.02.1999 (BGBl. I S. 202), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3562).

Insolvenzordnung vom 05.10.1994 (BGBl. I S. 2866), zuletzt geändert durch Artikel 24 Absatz 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2017 (BGBl. I S. 12693).

3. Heimarbeitsgesetz

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) In Heimarbeit Beschäftigte sind

- a) die Heimarbeiter (§ 2 Abs. 1);
- b) die Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 2).

(2) Ihnen können, wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, gleichgestellt werden

- a) Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 5) in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrag eines anderen gegen Entgelt ausüben, ohne dass ihre Tätigkeit als gewerblich anzusehen oder dass der Auftraggeber ein Gewerbetreibender oder Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3) ist;
- b) Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6) oder Heimarbeitern (§ 2 Abs. 1) arbeiten;
- c) andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen;
- d) Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3).

Für die Feststellung der Schutzbedürftigkeit ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgebend. Dabei sind insbesondere die Zahl der fremden Hilfskräfte, die Abhängigkeit von einem oder mehreren Auftraggebern, die Möglichkeiten des unmittelbaren Zugangs zum Absatzmarkt, die Höhe und die Art der Eigeninvestitionen sowie der Umsatz zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellung erstreckt sich, wenn in ihr nichts anderes bestimmt ist, auf die allgemeinen Schutzvorschriften und die Vorschriften über die Entgeltregelung, den Entgeltschutz und die Auskunftspflicht über Entgelte (Dritter, Sechster, Siebenter und Achter Abschnitt). Die Gleichstellung kann auf einzelne dieser Vorschriften beschränkt oder auf weitere Vorschriften des Gesetzes ausgedehnt werden. Sie kann für bestimmte Personengruppen oder Gewerbebezüge oder Beschäftigungsarten allgemein oder räumlich begrenzt ergehen; auch bestimmte einzelne Personen können gleichgestellt werden.

(4) Die Gleichstellung erfolgt durch widerrufliche Entscheidung des zuständigen Heimarbeitsausschusses (§ 4) nach Anhörung der Beteiligten. Sie ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde (§ 3 Abs. 1) und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Veröffentlichung kann un-

terbleiben, wenn die Gleichstellung nur bestimmte einzelne Personen betrifft; in diesem Fall ist in der Gleichstellung der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens festzusetzen.

(5) Besteht ein Heimarbeitsausschuss für den Gewerbebezweig oder die Beschäftigungsart nicht, so entscheidet über die Gleichstellung die zuständige Arbeitsbehörde nach Anhörung der Beteiligten. Die Entscheidung ergeht unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber, soweit diese zur Mitwirkung bereit sind. Die Vorschriften des Absatzes 4 über die Veröffentlichung und das Inkrafttreten finden entsprechende Anwendung.

(6) Gleichgestellte haben bei Entgegennahme von Heimarbeit auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekanntzugeben.

§ 2 Begriffe

(1) Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

(2) Hausgewerbetreibender im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in eigener Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder Betriebsstätte) mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Absatz 6) oder Heimarbeitern (Absatz 1) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellt, bearbeitet oder verpackt, wobei er selbst wesentlich am Stück mitarbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar Auftrag gebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Hausgewerbetreibende die Roh- und Hilfsstoffe selbst oder arbeitet er vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Hausgewerbetreibender nicht beeinträchtigt.

(3) Zwischenmeister im Sinne dieses Gesetzes ist, wer, ohne Arbeitnehmer zu sein, die ihm von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergibt.

(4) Die Eigenschaft als Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender und Zwischenmeister ist auch dann gegeben, wenn Personen, Personenvereinigungen oder Körperschaften des privaten oder öffentlichen Rechts, welche die Herstellung, Bearbeitung oder Verpackung von Waren nicht zum Zwecke der Gewinnerzielung betreiben, die Auftraggeber sind.

(5) Als Familienangehörige im Sinne dieses Gesetzes gelten, wenn sie Mitglieder der häuslichen Gemeinschaft sind,

- a) Ehegatten und Lebenspartner der in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) oder der nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten;
- b) Personen, die mit dem in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten oder Lebenspartner bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind;
- c) Mündel, Betreute und Pflegekinder des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten oder Lebens-

partner sowie Mündel, Betreute und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a Gleichgestellten.

(6) Fremde Hilfskraft im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Arbeitnehmer eines Hausgewerbetreibenden oder nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c Gleichgestellten in deren Arbeitsstätte beschäftigt ist.

Zweiter Abschnitt **Zuständige Arbeitsbehörde, Heimarbeitsausschüsse**

§ 3 Zuständige Arbeitsbehörde

(1) Zuständige Arbeitsbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes. Für Angelegenheiten (§§ 1, 4, 5, 11, 19 und 22), die nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung den Zuständigkeitsbereich mehrerer Länder umfassen, wird die Zuständigkeit durch die obersten Arbeitsbehörden der beteiligten Länder nach näherer Vereinbarung gemeinsam im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wahrgenommen. Betrifft eine Angelegenheit nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung das gesamte Bundesgebiet oder kommt eine Vereinbarung nach Satz 2 nicht zustande, so ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuständig.

(2) Den obersten Arbeitsbehörden der Länder und den von ihnen bestimmten Stellen obliegt die Aufsicht über die Durchführung dieses Gesetzes. Die Vorschriften des § 139b der Gewerbeordnung über die Aufsicht gelten für die Befugnisse der mit der Aufsicht über die Durchführung dieses Gesetzes beauftragten Stellen auch hinsichtlich der Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten entsprechend.

§ 4 Heimarbeitsausschüsse

(1) Die zuständige Arbeitsbehörde errichtet zur Wahrnehmung der in den §§ 1, 10, 11, 18 und 19 genannten Aufgaben Heimarbeitsausschüsse für die Gewerbebezweige und Beschäftigungsarten, in denen Heimarbeit in nennenswertem Umfang geleistet wird. Erfordern die unterschiedlichen Verhältnisse innerhalb eines Gewerbebezweigs gesonderte Regelungen auf einzelnen Gebieten, so sind zu diesem Zweck jeweils besondere Heimarbeitsausschüsse zu errichten. Die Heimarbeitsausschüsse können innerhalb ihres sachlichen Zuständigkeitsbereichs Unterausschüsse bilden, wenn dies erforderlich erscheint. Für Heimarbeit, für die nach den Sätzen 1 und 2 dieses Absatzes Heimarbeitsausschüsse nicht errichtet werden, ist ein gemeinsamer Heimarbeitsausschuss zu errichten.

(2) Der Heimarbeitsausschuss besteht aus je drei Beisitzern aus Kreisen der Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs und einem von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Vorsitzenden. Weitere sachkundige Personen können zugezogen werden; sie haben kein Stimmrecht. Die Beisitzer haben Stellvertreter, für die Satz 1 entsprechend gilt.

(3) Der Heimarbeitsausschuss ist beschlussfähig, wenn außer dem Vorsitzenden mindestens mehr als die Hälfte der Beisitzer anwesend sind. Die Beschlüsse des Heimarbeitsausschusses bedürfen der Mehrheit der Stimmen seiner anwesenden Mitglieder. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme

zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.

(4) Der Heimarbeitsausschuss kann sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung in einer schriftlichen Geschäftsordnung treffen. Für die Beschlussfassung über die Geschäftsordnung gilt Absatz 3.

§ 5 Beisitzer

(1) Als Beisitzer oder Stellvertreter werden von der zuständigen Arbeitsbehörde geeignete Personen unter Berücksichtigung der Gruppen der Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) auf Grund von Vorschlägen der fachlich und räumlich zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber oder, soweit solche nicht bestehen oder keine Vorschläge einreichen, auf Grund von Vorschlägen der Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) für die Dauer von drei Jahren berufen. Soweit eine Spitzenorganisation keine Vorschläge einreicht, werden die Beisitzer oder Stellvertreter dieser Seite nach Anhörung geeigneter Personen aus den Kreisen der Auftraggeber oder Beschäftigten des Zuständigkeitsbereichs, für den der Heimarbeitsausschuss errichtet ist, berufen.

(2) Auf die Voraussetzungen für das Beisitzeramt, die Besonderheiten für Beisitzer aus Kreisen der Auftraggeber und der Beschäftigten, die Ablehnung des Beisitzeramtes und den Schutz der Beschäftigtenbeisitzer finden die für die ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften mit den sich aus Absatz 3 ergebenden Abweichungen entsprechend Anwendung.

(3) Wird das Fehlen einer Voraussetzung für die Berufung nachträglich bekannt oder fällt eine Voraussetzung nachträglich fort oder verletzt ein Beisitzer gröblich seine Amtspflichten, so kann ihn die zuständige Arbeitsbehörde seines Amtes entheben. Über die Berechtigung zur Ablehnung des Beisitzer Amtes entscheidet die zuständige Arbeitsbehörde.

(4) Das Amt des Beisitzers ist ein Ehrenamt. Die Beisitzer erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen aus der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenen Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrkosten entsprechend den für die ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrkosten setzt im Einzelfall der Vorsitzende des Heimarbeitsausschusses fest.

Dritter Abschnitt Allgemeine Schutzvorschriften

§ 6 Listenführung

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat jeden, den er mit Heimarbeit beschäftigt oder dessen er sich zur Weitergabe von Heimarbeit bedient, in Listen auszuweisen. Die Listen sind in den Ausgaberräumen an gut sichtbarer Stelle auszuhängen. Je drei Abschriften sind halbjährlich der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle einzusenden. Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle hat der zuständigen Gewerkschaft und der zuständigen Vereinigung der Auftraggeber auf Verlangen jederzeit Abschriften zu übersenden.

§ 7 Mitteilungspflicht

Wer erstmalig Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle mitzuteilen. Der Mitteilung sind zwei Abschriften beizufügen; § 6 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 7a Unterrichtungspflicht

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat die Personen, die die Arbeit entgegennehmen, vor Aufnahme der Beschäftigung über die Art und Weise der zu verrichtenden Arbeit, die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen diese bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Auftraggeber hat sich von der Person, die von ihm Arbeit entgegennimmt, schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie entsprechend dieser Vorschrift unterrichtet worden ist.

§ 8 Entgeltverzeichnisse

(1) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen offen auszulegen. Soweit Musterbücher Verwendung finden, sind sie den Entgeltverzeichnissen beizufügen. Wird Heimarbeit den Beschäftigten in die Wohnung oder Betriebsstätte gebracht, so hat der Auftraggeber dafür zu sorgen, dass das Entgeltverzeichnis zur Einsichtnahme vorgelegt wird.

(2) 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 eine zuverlässige und klare Berechnungsgrundlage einzutragen.

(3) Bei Vorliegen einer Entgeltregelung gemäß den §§ 17 bis 19 ist diese auszulegen. Hierbei ist für die Übersichtlichkeit dadurch zu sorgen, dass nur der Teil der Entgeltregelung ausgelegt wird, der für die Beschäftigten in Betracht kommt.

(4) Die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 gelten nicht für neue Muster, die als Einzelstücke erst auszuarbeiten sind.

§ 9 Entgeltbelege

(1) Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat den Personen, welche die Arbeit entgegennehmen, auf seine Kosten Entgeltbücher für jeden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) auszuhändigen. In die Entgeltbücher, die bei den Beschäftigten verbleiben, sind bei jeder Ausgabe und Abnahme von Arbeit ihre Art und ihr Umfang, die Entgelte und die Tage der Ausgabe und der Lieferung einzutragen. Diese Vorschrift gilt nicht für neue Muster, die als Einzelstücke erst auszuarbeiten sind.

(2) An Stelle von Entgeltbüchern (Absatz 1) können auch Entgelt- oder Arbeitszettel mit den zu einer ordnungsmäßigen Sammlung geeigneten Heften ausgegeben werden, falls die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle dieses genehmigt hat.

(3) Die in Heimarbeit Beschäftigten haben für die ordnungsmäßige Aufbewahrung der Entgeltbelege zu sorgen. Sie haben sie den von der obersten Arbeitsbehörde des Landes bestimmten Stellen auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtung gilt auch für die Auftraggeber, in deren Händen sich die Entgeltbelege befinden.

Vierter Abschnitt Arbeitszeitschutz

§ 10 Schutz vor Zeitversäumnis

Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat dafür zu sorgen, dass unnötige Zeitversäumnis bei der Ausgabe oder Abnahme vermieden wird. Die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle kann im Benehmen mit dem Heimarbeitsausschuss die zur Vermeidung unnötiger Zeitversäumnis bei der Abfertigung erforderlichen Maßnahmen anordnen. Bei Anordnungen gegenüber einem einzelnen Auftraggeber kann die Beteiligung des Heimarbeitsausschusses unterbleiben.

§ 11 Verteilung der Heimarbeit

(1) Wer Heimarbeit an mehrere in Heimarbeit Beschäftigte ausgibt, soll die Arbeitsmenge auf die Beschäftigten gleichmäßig unter Berücksichtigung ihrer und ihrer Mitarbeiter Leistungsfähigkeit verteilen.

(2) Der Heimarbeitsausschuss kann zur Beseitigung von Missständen, die durch ungleichmäßige Verteilung der Heimarbeit entstehen, für einzelne Gewerbezweige oder Arten von Heimarbeit die Arbeitsmenge festsetzen, die für einen bestimmten Zeitraum auf einen Entgeltbeleg (§ 9) ausgegeben werden darf. Die Arbeitsmenge ist so zu bemessen, dass sie durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Für jugendliche Heimarbeiter ist eine Arbeitsmenge festzusetzen, die von vergleichbaren jugendlichen Betriebsarbeitern in der für sie üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Die Festsetzung erfolgt durch widerrufliche Entscheidung nach Anhörung der Beteiligten. Sie ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Vorschriften des § 8 Abs. 1 über die Auslegung und Vorlegung von Entgeltverzeichnissen gelten entsprechend.

(3) Soweit für einzelne Gewerbezweige oder Arten von Heimarbeit Bestimmungen nach Absatz 2 getroffen sind, darf an einen in Heimarbeit Beschäftigten eine größere Menge nicht ausgegeben werden. Die Ausgabe einer größeren Menge ist zulässig, wenn Hilfskräfte (Familienangehörige oder fremde Hilfskräfte) zur Mitarbeit herangezogen werden. Für diese Hilfskräfte sind dann weitere Entgeltbelege nach § 9 auszustellen.

(4) Aus wichtigen Gründen, insbesondere wenn nach Auskunft der Agentur für Arbeit geeignete unbeschäftigte Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende nicht oder nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind oder wenn besondere persönliche Verhältnisse eines in Heimarbeit Beschäftigten es rechtfertigen, kann der Vorsitzende des Heimarbeitsausschusses einem Auftraggeber die Ausgabe größerer Arbeitsmengen

auf einen Entgeltbeleg gestatten. Die Erlaubnis kann jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum, der sechs Monate nicht überschreiten darf, erteilt werden.

Fünfter Abschnitt Gefahrenschutz (Arbeitsschutz und öffentlicher Gesundheitsschutz)

§ 12 Grundsätze des Gefahrenschutzes

(1) Die Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte müssen so beschaffen, eingerichtet und unterhalten und Heimarbeit muss so ausgeführt werden, dass keine Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter sowie für die öffentliche Gesundheit im Sinne des § 14 entstehen.

(2) Werden von Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten fremde Hilfskräfte beschäftigt, so gelten auch die sonstigen Vorschriften über den Betriebsschutz und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen des Arbeitgebers seinen Arbeitnehmern gegenüber.

§ 13 Arbeitsschutz

(1) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Gewerbebezweige oder bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten Rechtsverordnungen zur Durchführung des Arbeitsschutzes durch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihre Auftraggeber erlassen.

(2) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates Heimarbeit, die mit erheblichen Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Beschäftigten verbunden ist, durch Rechtsverordnung verbieten.

§ 14 Schutz der öffentlichen Gesundheit

(1) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Gewerbebezweige oder bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten Rechtsverordnungen zum Schutz der Öffentlichkeit gegen gemeingefährliche und übertragbare Krankheiten und gegen Gefahren, die beim Verkehr mit Arznei-, Heil- und Betäubungsmitteln, Giften, Lebens- und Genussmitteln sowie Bedarfsgegenständen entstehen können, erlassen.

(2) Die Polizeibehörde kann im Benehmen mit dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Gesundheitsamt für einzelne Arbeitsstätten Verfügungen zur Durchführung des öffentlichen Gesundheitsschutzes im Sinne des Absatzes 1 treffen, insbesondere zur Verhütung von Gefahren für die öffentliche Gesundheit, die sich bei der Herstellung, Verarbeitung oder Verpackung von Lebens- und Genussmitteln ergeben.

(3) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates Heimarbeit, die mit erheblichen Gefahren für die öffentliche Gesundheit im Sinne des Absatzes 1 verbunden ist, durch Rechtsverordnung verbieten.

§ 15 Anzeigepflicht

Wer Heimarbeit ausgibt, für die zur Durchführung des Gefahrenschutzes besondere Vorschriften gelten, hat dem Gewerbeaufsichtsamt und der Polizeibehörde Namen und Arbeitsstätte der von ihm mit Heimarbeit Beschäftigten anzuzeigen.

§ 16

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

(2) Die zur Durchführung des Gefahrenschutzes erforderlichen Maßnahmen, die sich auf Räume oder Betriebseinrichtungen beziehen, hat der zu treffen, der die Räume und Betriebseinrichtungen unterhält.

§ 16a Anordnungen

Das Gewerbeaufsichtsamt kann in Einzelfällen anordnen, welche Maßnahmen zur Durchführung der §§ 12, 13 und 16 sowie der auf § 13 und § 34 Abs. 2 gestützten Rechtsverordnungen zu treffen sind. Neben den auf Grund von § 3 Abs. 2 bestimmten Stellen nimmt das Gewerbeaufsichtsamt die Aufsichtsbefugnisse nach § 139b der Gewerbeordnung wahr.

Sechster Abschnitt Entgeltregelung

§ 17 Tarifverträge, Entgeltregelungen

(1) Als Tarifverträge gelten auch schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften einerseits und Auftraggebern oder deren Vereinigungen andererseits über Inhalt, Abschluss oder Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten mit ihren Auftraggebern.

(2) Entgeltregelungen im Sinne dieses Gesetzes sind Tarifverträge, bindende Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen (§ 19) und von Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte (§ 22).

§ 18 Aufgaben des Heimarbeitsausschusses auf dem Gebiet der Entgeltregelung

Der Heimarbeitsausschuss hat die Aufgaben:

- a) auf das Zustandekommen von Tarifverträgen hinzuwirken;
- b) zur Vermeidung und Beendigung von Gesamtstreitigkeiten zwischen den in § 17 Abs. 1 genannten Parteien diesen auf Antrag einer Partei Vorschläge für den Abschluss eines Tarifvertrags zu unterbreiten; wird ein schriftlich abgefasster Vorschlag von allen Parteien durch Erklärung gegenüber dem Heimarbeitsausschuss angenommen, so hat er die Wirkung eines Tarifvertrags;

- c) bindende Festsetzungen für Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen nach Maßgabe des § 19 zu treffen.

§ 19 Bindende Festsetzungen

(1) Bestehen Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder umfassen sie nur eine Minderheit der Auftraggeber oder Beschäftigten, so kann der Heimarbeitsausschuss nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs festsetzen, wenn unzulängliche Entgelte gezahlt werden oder die sonstigen Vertragsbedingungen unzulänglich sind. Als unzulänglich sind insbesondere Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen anzusehen, die unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Eigenart der Heimarbeit unter den tarifvertraglichen Löhnen oder sonstigen durch Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen für gleiche oder gleichwertige Betriebsarbeit liegen. Soweit im Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen für Heimarbeit derselben Art tarifvertraglich vereinbart sind, sollen in der bindenden Festsetzung keine für die Beschäftigten günstigeren Entgelte oder sonstigen Vertragsbedingungen festgesetzt werden.

(2) Die bindende Festsetzung bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Der persönliche Geltungsbereich der bindenden Festsetzung ist unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 1 zu bestimmen. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Beabsichtigt die zuständige Arbeitsbehörde die Zustimmung zu einer bindenden Festsetzung insbesondere wegen Unzulänglichkeit der Entgelte oder der sonstigen Vertragsbedingungen (Absatz 1 Satz 2) zu versagen, so hat sie dies dem Heimarbeitsausschuss unter Angabe von Gründen mitzuteilen und ihm vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung Gelegenheit zu geben, die bindende Festsetzung zu ändern.

(3) Die bindende Festsetzung hat die Wirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags und ist in das beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Tarifregister einzutragen. Von den Vorschriften einer bindenden Festsetzung kann nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden. Ein Verzicht auf Rechte, die auf Grund einer bindenden Festsetzung eines Beschäftigten entstanden sind, ist nur in einem von der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung solcher Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung können nur durch eine bindende Festsetzung vorgesehen werden; das gleiche gilt für die Abkürzung von Verjährungsfristen. Im Übrigen gelten für die bindende Festsetzung die gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag sinngemäß, soweit sich aus dem Fehlen der Vertragsparteien nicht etwas anderes ergibt.

(4) Der Heimarbeitsausschuss kann nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten bindende Festsetzungen ändern oder aufheben. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Festsetzung von vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.

§ 20 Art der Entgelte

Die Entgelte für Heimarbeit sind in der Regel als Stückentgelte, und zwar möglichst auf der Grundlage von Stückzeiten zu regeln. Ist dieses nicht möglich, so sind Zeitentgelte festzusetzen, die der Stückentgeltberechnung im Einzelfall zugrunde gelegt werden können.

§ 21 Entgeltregelung für Zwischenmeister, Mithaftung des Auftraggebers

(1) Für Zwischenmeister, die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, können im Verhältnis zu ihren Auftraggebern durch Entgeltregelungen gemäß den §§ 17 bis 19 Zuschläge festgelegt werden.

(2) Zahlt ein Auftraggeber an einen Zwischenmeister ein Entgelt, von dem er weiß oder den Umständen nach wissen muss, dass es zur Zahlung der in der Entgeltregelung festgelegten Entgelte an die Beschäftigten nicht ausreicht, oder zahlt er an einen Zwischenmeister, dessen Unzuverlässigkeit er kennt oder kennen muss, so haftet er neben dem Zwischenmeister für diese Entgelte.

§ 22 Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte

(1) Für fremde Hilfskräfte, die von Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten beschäftigt werden, können Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgelte der Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten durch eine Entgeltregelung (§§ 17 bis 19) festgelegt sind.

(2) Für die Festsetzung gilt § 19 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Heimarbeitsausschüsse Entgeltausschüsse für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit treten. Für die Auslegung der Mindestarbeitsbedingungen gilt § 8 Abs. 3 entsprechend.

(3) Die Entgeltausschüsse werden im Bedarfsfall durch die zuständige Arbeitsbehörde errichtet. Für ihre Zusammensetzung und das Verfahren vor ihnen gelten § 4 Absätze 2 bis 4 und § 5 entsprechend. Die Beisitzer und Stellvertreter sind aus Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer einerseits sowie der Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten andererseits auf Grund von Vorschlägen der fachlich und räumlich zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten, soweit solche nicht bestehen oder keine Vorschläge einreichen, nach Anhörung der Beteiligten jeweils zu berufen.

Siebenter Abschnitt Entgeltschutz

§ 23 Entgeltprüfung

(1) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes hat für eine wirksame Überwachung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen durch Entgeltprüfer Sorge zu tragen.

(2) Die Entgeltprüfer haben die Innehaltung der Vorschriften des Dritten Abschnitts dieses Gesetzes und der gemäß den §§ 17 bis 19, 21 und 22 geregelten Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen zu überwachen sowie auf Antrag bei der Errechnung der Stückentgelte Berechnungshilfe zu leisten.

(3) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes kann die Aufgaben der Entgeltprüfer an anderen Stellen übertragen, insbesondere für Bezirke, in denen Heimarbeit nur in geringerem Umfang geleistet wird.

§ 24 Aufforderung zur Nachzahlung der Minderbeträge

Hat ein Auftraggeber oder Zwischenmeister einem in Heimarbeit Beschäftigten oder einem Gleichgestellten ein Entgelt gezahlt, das niedriger ist als das in einer Entgeltregelung gemäß den §§ 17 bis 19 festgesetzte oder das in § 29 Abs. 5 oder 6 bestimmte, so kann ihn die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle auffordern, innerhalb einer in der Aufforderung festzusetzenden Frist den Minderbetrag nachzuzahlen und den Zahlungsnachweis vorzulegen. Satz 1 gilt entsprechend für sonstige Vertragsbedingungen, die gemäß den §§ 17 bis 19 festgesetzt sind und die Geldleistungen an einen in Heimarbeit Beschäftigten oder einen Gleichgestellten zum Inhalt haben. Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes soll von einer Maßnahme nach Satz 1 absehen, wenn glaubhaft gemacht worden ist, dass ein Gleichgestellter im Fall des § 1 Abs. 6 nicht oder wahrheitswidrig geantwortet hat.

§ 25 Klagebefugnis der Länder

Das Land, vertreten durch die oberste Arbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, kann im eigenen Namen den Anspruch auf Nachzahlung des Minderbetrags an den Berechtigten gerichtlich geltend machen. Das Urteil wirkt auch für und gegen den in Heimarbeit Beschäftigten oder den Gleichgestellten. § 24 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 26 Entgeltschutz für fremde Hilfskräfte

(1) Hat ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter einer fremden Hilfskraft ein Entgelt gezahlt, das niedriger ist als das durch Mindestarbeitsbedingungen (§ 22) festgesetzte, so gelten die Vorschriften der §§ 24 und 25 über die Aufforderung zur Nachzahlung der Minderbeträge und über die Klagebefugnis der Länder sinngemäß.

(2) Das gleiche gilt, wenn ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter eine fremde Hilfskraft nicht nach der einschlägigen tariflichen Regelung entlohnt. Voraussetzung ist, dass die Entgelte des Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten durch eine Entgeltregelung (§§ 17 bis 19) festgelegt sind.

§ 27 Pfändungsschutz

Für das Entgelt, das den in Heimarbeit Beschäftigten oder den Gleichgestellten gewährt wird, gelten die Vorschriften über den Pfändungsschutz für Vergütungen, die auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschuldet werden, entsprechend.

Achter Abschnitt

Auskunfts- und Aufklärungspflicht über Entgelte

§ 28

(1) Auftraggeber, Zwischenmeister, Beschäftigte und fremde Hilfskräfte haben den mit der Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung beauftragten Stellen auf Verlangen Auskunft über alle die Entgelte berührenden Fragen zu erteilen und hierbei auch außer den Entgeltbelegen (§ 9) Arbeitsstücke, Stoffproben und sonstige Unterlagen für die Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung vorzulegen. Die mit der Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung beauftragten Stellen können Erhebungen über Arbeitszeiten für einzelne Arbeitsstücke anstellen oder anstellen lassen.

(2) Der in Heimarbeit Beschäftigte und Gleichgestellte kann von seinem Auftraggeber verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Entgelts erläutert wird.

Neunter Abschnitt Kündigung

§ 29 Allgemeiner Kündigungsschutz

(1) Das Beschäftigungsverhältnis eines in Heimarbeit Beschäftigten kann beiderseits an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages gekündigt werden.

(2) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als vier Wochen beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis beiderseits nur mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) 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.

(4) Unter der in Absatz 3 Satz 1 genannten Voraussetzung beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister, wenn das Beschäftigungsverhältnis

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

(5) § 622 Abs. 4 bis 6 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt entsprechend.

(6) Für die Kündigung aus wichtigem Grund gilt § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechend.

(7) Für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 bis 5 hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von einem Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, zwei Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von vier Wochen, drei Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von einem Monat, vier Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, sechs Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten, acht Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von vier Monaten, zehn Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von fünf Monaten, zwölf Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten und vierzehn Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von sieben Monaten des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat. Bei Entgelterhöhungen während des Berechnungszeitraums oder der Kündigungsfrist ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Zeiten des Bezugs von Krankengeld oder Kurzarbeitergeld sind in den Berechnungszeitraum nicht mit einzubeziehen.

(8) Absatz 7 gilt entsprechend, wenn ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen der Absätze 2, 3, 4 oder 5 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert, es sei denn, dass die Verringerung auf einer Festsetzung gemäß § 11 Abs. 2 beruht. Hat das Beschäftigungsverhältnis im Fall des Absatzes 2 ein Jahr noch nicht erreicht, so ist von der während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ausgegebenen Arbeitsmenge auszugehen. Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die Verringerung der Arbeitsmenge auf rechtswirksam eingeführter Kurzarbeit beruht.

(9) Teilt ein Auftraggeber einem Zwischenmeister, der überwiegend für ihn Arbeit weitergibt, eine künftige Herabminderung der regelmäßig zu verteilenden Arbeitsmenge nicht rechtzeitig mit, so kann dieser vom Auftraggeber Ersatz der durch Einhaltung der Kündigungsfrist verursachten Aufwendungen insoweit verlangen, als während der Kündigungsfrist die Beschäftigung wegen des Verhaltens des Auftraggebers nicht möglich war.

§ 29a Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung

(1) Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Heimarbeit beschäftigten Mitglieds eines Betriebsrats oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung

ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung innerhalb eines Jahres, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines in Heimarbeit beschäftigten Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines in Heimarbeit beschäftigten Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser nach § 18 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3) Wird die Vergabe von Heimarbeit eingestellt, so ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses der in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Einstellung der Vergabe zulässig, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Zehnter Abschnitt Ausgabeverbot

§ 30 Verbot der Ausgabe von Heimarbeit

Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle kann einer Person, die

1. in den letzten fünf Jahren wiederholt wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften dieses Gesetzes rechtskräftig verurteilt oder mit Geldbuße belegt worden ist,
2. der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt hat, um sich der Pflicht zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) zu entziehen, oder
3. der Aufforderung der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) wiederholt nicht nachgekommen ist oder die Minderbeträge nach Aufforderung zwar nachgezahlt, jedoch weiter zu niedrige Entgelte gezahlt hat,

die Aus- und Weitergabe von Heimarbeit verbieten.

Elfter Abschnitt Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 31 Ausgabe verbotener Heimarbeit

(1) Wer Heimarbeit, die nach einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlassenen Rechtsvorschrift (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 3, § 34 Abs. 2 Satz 2) verboten ist, ausgibt oder weitergibt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Handelt der Täter fahrlässig, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen.

§ 32 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten im Bereich des Arbeits- und Gefahrenschutzes

(1) Ordnungswidrig handelt, wer, abgesehen von den Fällen des § 31, vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlassenen Rechtsvorschrift (§§ 13, 14 Abs. 1, 3, § 34 Abs. 2 Satz 2), soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
2. einer vollziehbaren Verfügung nach § 14 Abs. 2 oder § 16a

zuwiderhandelt.

Die in Satz 1 Nr. 1 vorgeschriebene Verweisung ist nicht erforderlich, soweit die dort genannten Rechtsvorschriften vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen sind.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch in Heimarbeit Beschäftigte in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§ 32a Sonstige Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einem nach § 30 ergangenen vollziehbaren Verbot der Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit zuwiderhandelt.

(2) Ordnungswidrig handelt auch, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Vorschrift über die Listenführung (§ 6), die Mitteilung oder Anzeige von Heimarbeit (§§ 7, 15), die Unterrichtungspflicht (§ 7a), die Offenlegung der Entgeltverzeichnisse (§ 8), die Entgeltbelege (§ 9) oder die Auskunftspflicht über die Entgelte (§ 28 Abs. 1) zuwiderhandelt,

2. einer vollziehbaren Anordnung zum Schutz der Heimarbeiter vor Zeitversäumnis (§ 10) zuwiderhandelt,
3. einer Regelung zur Verteilung der Heimarbeit nach § 11 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist oder
4. als in Heimarbeit Beschäftigter (§ 1 Abs. 1) oder diesem Gleichgestellter (§ 1 Abs. 2) duldet, dass ein mitarbeitender Familienangehöriger eine Zuwiderhandlung nach § 32 begeht.

(3) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 2 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

Zwölfter Abschnitt Schlussvorschriften

§ 33 Durchführungsvorschriften

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen zu erlassen über

- a) das Verfahren bei der Gleichstellung (§ 1 Abs. 2 bis 5);
- b) die Errichtung von Heimarbeitsausschüssen und von Entgeltausschüssen für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit und das Verfahren vor ihnen (§§ 4, 5, 11, 18 bis 22);
- c) Form, Inhalt und Einsendung der Listen und der Anzeige bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit (§§ 6 und 7);
- d) Form, Inhalt, Ausgabe und Aufbewahrung von Entgeltbelegen (§ 9).

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Durchführung dieses Gesetzes erlassen.

§ 34 Inkrafttreten

(1) Das Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung, der § 33 am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten das Gesetz über die Heimarbeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2145) und die Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Heimarbeit vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2152) außer Kraft. Die auf Grund der bisherigen gesetzlichen Vorschriften zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlassenen Verordnungen bleiben mit der Maßgabe in Kraft, dass anstelle der in ihnen

erwähnten Vorschriften des Gesetzes über die Heimarbeit in der Fassung vom 30. Oktober 1939 und des Hausarbeitgesetzes in der Fassung vom 30. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. S. 472/730) die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes treten.

4. Entgeltüberwachungsstellen in Baden-Württemberg

Regierungspräsidium Freiburg

Referat 54.1

Schwendstraße 12
79102 Freiburg

Telefon 0761/208-0
Telefax 0761/208-394200

E-Mail: Abteilung5@rpf.bwl.de

zuständig für den

*Regierungsbezirk Freiburg:
Stadtkreis Freiburg
Landkreise Breisgau-Hoch-
schwarzwald, Emmendingen,
Konstanz, Lörrach, Ortenau-Kreis
Rottweil, Schwarzwald-Baar-Kreis
Tuttlingen, Waldshut*

Regierungspräsidium Karlsruhe

Referat 54.4

Markgrafenstr. 46
76247 Karlsruhe

Telefon 0721/926-7601
Telefax 0721/93340250

E-Mail: Abteilung5@rpk.bwl.de

zuständig für den

*Regierungsbezirk Karlsruhe:
Stadtkreise Baden-Baden,
Karlsruhe, Pforzheim, Heidel-
berg, Mannheim
Landkreise Calw, Enzkreis
Freudenstadt, Karlsruhe,
Rastatt, Neckar-Odenwald-Kreis
Rhein-Neckar-Kreis*

Regierungspräsidium Stuttgart

Referat 54.3

Ruppmannstr. 21
70565 Stuttgart

Telefon 0711/904-15414
Telefax 0711/782851-15001

E-Mail: Abteilung5@rps.bwl.de

zuständig für den

*Regierungsbezirk Stuttgart:
Stadtkreise Stuttgart, Heilbronn
Landkreise Böblingen, Esslingen
Göppingen, Heidenheim, Heil-
bronn, Hohenlohe-Kreis, Lud-
wigsburg, Main-Tauber-Kreis
Ostalb-Kreis, Rems-Murr-Kreis
Schwäbisch-Hall*

Regierungspräsidium Tübingen

Referat 54.3

Konrad-Adenauer-Str. 20
72072 Tübingen

Telefon 07071/757-3721
Telefax 07071/7573190

E-Mail: Abteilung5@rpt.bwl.de

zuständig für den

*Regierungsbezirk Tübingen
Stadtkreis Ulm
Landkreise Alb-Donau-Kreis,
Biberach, Bodensee, Ravens-
burg, Reutlingen, Sigmaringen
Tübingen, Zollernalbkreis*

Informationen zur Vergabe von Heimarbeit finden Sie auch im **Internet** unter <http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de>