

Merkblatt – Heimarbeit

I. Merkmale der Heimarbeit

Vom Heimarbeitsgesetz (HAG) werden alle Personen erfasst, die nach den gesetzlichen Begriffsmerkmalen tätig sind:

In Heimarbeit Beschäftigte

a) Heimarbeiter (§ 2 Abs. 1 HAG)

Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes 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.

b) Hausgewerbetreibende (§ 2 Abs. 2 HAG)

Hausgewerbetreibende im Sinne des Gesetzes ist, wer in eigener Arbeitsstätte (eigene 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 im 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.

Die Anzeige eines selbständigen Betriebes, eines stehenden Gewerbes (§ 14 Gewerbeordnung) oder der Eintrag in die Handwerksrolle schließen die Eigenschaft als Hausgewerbetreibender nicht aus.

Gleichgestellte (§ 1 Abs. 2 HAG)

Wenn dies wegen der Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, können vom zuständigen Heimarbeitsausschuss den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt werden:

Impressum:

Herausgeber: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi -
Turmstraße 21, 10559 Berlin, Tel. (030) 90254 - 5209
www.lagetsi.berlin.de

V.i.S.d.P.:

Dr. Robert Rath

© LAGetSi Referat ZS 2

Stand 03/2009

- a) Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen 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 ist,
- b) Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern arbeiten,
- c) andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen,
- d) Zwischenmeister.

Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3 HAG)

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

Eine Gleichstellung kann bei dem fachlich zuständigen Heimarbeitsausschuss oder der zuständigen Obersten Arbeitsbehörde des Landes beantragt werden.

Der Antrag kann von einer Person (Einzelgleichstellung) oder einer Personengruppe (Gruppengleichstellung) gestellt werden.

II. Allgemeine Schutzvorschriften

Mitteilungspflicht (§ 7 HAG)

Wer erstmalig Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle mitzuteilen (schriftlich, formlos, in Berlin dem **Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi**).

Listenföhrung

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.

Nach Ablauf eines Kalenderhalbjahres sind drei Abschriften der Listen an das **Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi), Turmstraße 21 in 10559 Berlin** einzusenden, und zwar

- für das 1. Kalenderhalbjahr bis zum 31. Juli,
- für das 2. Kalenderhalbjahr bis zum 31. Januar.

Bei Beginn eines jeden Kalenderhalbjahres sind neue Listen anzulegen mit dem Namen derjenigen Personen, die zum Zeitpunkt der Neuaufstellung nicht endgültig ausgeschieden sind. Die Listen sind laufend zu ergänzen.

Entgeltverzeichnisse (§ 8 HAG)

In den Räumen der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit sind Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen offen auszulegen. Die Entgeltverzeichnisse müssen die Entgelte für jedes einzelne Arbeitsstück enthalten. Wird Heimarbeit den Beschäftigten in die Wohnung oder Betriebsstätte gebracht, so hat der Auftraggeber dafür zu sorgen, dass das Entgeltverzeichnis zur Einsichtnahme vorgelegt wird.

Entgeltbelege (§ 9 Abs. 1 HAG)

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat für die Beschäftigten Entgeltbücher auf seine Kosten zu beschaffen, zu führen und sie ihnen auszuhändigen. Die Entgeltbücher sind von den Beschäftigten aufzubewahren (bis zum Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das Jahr der letzten Eintragung folgt - § 13 Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des HAG).

Mit Genehmigung des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit können von den Entgeltbüchern abweichende Entgeltbelege verwendet werden (§ 9 Abs. 2 HAG).

Unterrichtungspflicht (§ 7a HAG)

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat die Personen, die die Arbeit entgegennehmen, vor Aufnahme der Beschäftigung über 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 diese Unterrichtung von den o. g. Personen schriftlich bestätigen zu lassen.

III. Entgelte und Zuschläge

Für die meisten der in Heimarbeit ausgeführten Tätigkeiten wurden von dem jeweiligen Heimarbeitsausschuss (für den Gewerbebezirk bzw. die Beschäftigungsart) bindende Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen erlassen (Mindestentgelte, Zuschläge: Heimarbeitszuschlag, Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen). Sie finden uneingeschränkt auf alle vom sachlichen, persönlichen und räumlichen Geltungsbereich erfassten Beschäftigungsverhältnisse Anwendung. Maßgebend ist insbesondere nicht die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft.

Entgelte und Zuschläge können auch in einem Tarifvertrag festgesetzt sein. Unabhängig von einer bindenden Festsetzung oder einem Tarifvertrag besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Feiertagsentgelt und einen Krankengeldzuschlag. Ebenso ist ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaub bzw. Urlaubsentgelt nach dem Bundesurlaubsgesetz gegeben, soweit keine spezielle Regelung (bindende Festsetzung oder Tarifvertrag) vorhanden ist. Besondere Urlaubsregelungen bestehen für Schwerbehinderte und für Jugendliche.

IV. Kündigungsschutz (§ 29 HAG)

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

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.

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.

Längere Kündigungsfristen gelten einseitig für den Auftraggeber nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren, soweit eine überwiegende Beschäftigung durch ihn vorliegt. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigt.

Für die Dauer der Kündigungsfrist hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von einem Zwölftel (bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen) des Gesamtbetrages, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat (bei den längeren Kündigungsfristen 2/12, 3/12 usw.).

Einen entsprechenden Entgeltanspruch hat der Beschäftigte in der Regel auch dann, wenn der Auftraggeber (ohne zu kündigen) die bisher regelmäßig ausgegebene Arbeitsmenge um mindestens ein Viertel verringert.

Unabhängig von dem Vorstehenden ist jederzeit eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bzw. die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

V. Entgeltüberwachung

Die Überwachung der Entgelte und der sonstigen Vertragsbedingungen erfolgt durch Entgeltprüfer. Sie fordern bei Minderentgelten den Auftraggeber zur Nachzahlung auf und regen bei dessen Weigerung bei der Obersten Arbeitsbehörde des Landes eine Klage vor dem Arbeitsgericht an (§ 25 HAG).

VI. Rechtsgrundlagen

Allgemeine Vorschriften

Heimarbeitsgesetz (HAG) vom 14. März 1951 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 225 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 240)

Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des HAG (DVO-HAG) in der Fassung vom 27. Januar 1976 (BGBl. I S. 221), zuletzt geändert durch Artikel 435 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Verordnung zur Ausführungen des Heimarbeitsgesetzes (AVHAG) vom 17. Oktober 1991 (GVBl. S. 232).

Urlaub

Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529).

Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 31. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2151)

Schwerbehinderte:

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046).

Bindende Festsetzungen und Tarifverträge (sie liegen zur Einsichtnahme bei der **Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin** - II B 11- und teilweise auch im LAGetSi, Referat ZS 2, aus).

Feiertage /Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall

Gesetz über die Sonn- und Feiertage vom 28. Oktober 1954 (GVBl. S. 615), geändert durch Gesetz vom 17. Juli 1969 (GVBl. S. 1030) zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. Dezember 1994 (GVBl. S. 491).

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I.S. 2848).

VII. Auskünfte

Telefonische Auskünfte zum Thema Heimarbeit:

beim Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi), Referat ZS 2, Tel. 030 90254 - 5204 und - 5605.

Internet: post@lagetsi.berlin.de

Das Formular für die Heimarbeitsliste kann unter www.lagetsi.berlin.de ausgedruckt werden.