Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Merkblatt

über die Ausgabe und Entgegennahme von Heimarbeit in Bayern

Stand: 15. November 2020

Die Heimarbeit steht unter einem besonderen gesetzlichen Schutz. Das Heimarbeitsgesetz und verschiedene andere Gesetze haben Vorschriften geschaffen, die einerseits den Personenkreis, der Heimarbeit verrichtet, weitgehend den Betriebsarbeitnehmer/innen angleichen, ohne seine persönliche Selbständigkeit - vor allem die Freiheit in der Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit - anzutasten, andererseits aber auch die Eigenart der Heimarbeitsverhältnisse berücksichtigen.

*Dieses Merkblatt weist auf die **wichtigsten Bestimmungen** hin, die bei der Ausgabe und Entgegennahme von Heimarbeit zu beachten sind. Auskünfte im Einzelfall erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen (Anschriften am Ende des Merkblattes).*

Wann wird Heimarbeit vergeben?

Eine Firma vergibt Heimarbeit, wenn sie Personen beschäftigt, die das Heimarbeitsgesetz als Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende umschreibt:

Heimarbeiter ist, wer in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, seine Arbeitsergebnisse jedoch nicht selbst verwertet, sondern ihre Verwertung dem auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Gleichgültig ist dabei, ob der Heimarbeiter die erforderlichen Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft oder von seinem Auftraggeber erhält. Die Anmeldung eines Gewerbes ist nicht erforderlich.

Hausgewerbetreibender ist, wer in eigener Wohnung oder Betriebsstätte allein oder mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitnehmer/innen) oder Heimarbeitern im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellt, bearbeitet oder verpackt, wobei er selbst wesentlich am Stück mitarbeitet; seine Arbeitsergebnisse jedoch nicht selbst verwertet, sondern ihre Verwertung dem auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Gleichgültig ist dabei, ob der Hausgewerbetreibende die erforderlichen Roh- und Hilfsstoffe selbst beschafft oder von seinem Auftraggeber erhält. Er bleibt auch Hausgewerbetreibender, wenn er vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt arbeitet. Ohne Bedeutung ist die Bezeichnung des Unternehmens. Das Arbeiten „gegen Rechnung" sowie der Abschluss eines „Werk- oder Dienstvertrags" schließen die Anwendung des Heimarbeitsgesetzes nicht aus.

Das Heimarbeitsgesetz ermöglicht es, weitere Personen bei Schutzbedürftigkeit gleichzustellen, zum Beispiel Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften (Betriebsarbeitnehmer/innen) oder Heimarbeitern, sonstige im Lohnauftrag arbeitende Personen

oder Zwischenmeister (Personen, die von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergeben).

Solche **Gleichstellungen** gibt es in vielen Gewerbezweigen. Wer Aufträge an einen Kleinunternehmer vergibt, muss sich daher in zumutbarer Weise vergewissern, ob dieser nicht etwa gleichgestellt ist und damit unter den Schutz des Heimarbeitsgesetzes fällt. Gleichgestellte sind verpflichtet, auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekannt zu geben. Wenn der Kleinunternehmer nicht Bescheid weiß, erteilt die zuständige Regierung -Gewerbeaufsichtsamt- die erforderliche Auskunft.

Bei Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten beschäftigte Betriebsarbeitnehmer/innen bezeichnet das Gesetz als **fremde Hilfskräfte**. Auch sie haben einen gesetzlichen Schutz, über den im Einzelfall die Gewerbeaufsichtsämter informieren.

Welche Entgeltansprüche haben Heimarbeiter an ihre Auftraggeber?

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

- ein Mindestentgelt,
- ein Urlaubsentgelt nebst einem etwaigen zusätzlichen Urlaubsgeld,
- ein Feiertagsgeld,
- einen Zuschlag zur wirtschaftlichen Sicherung für den Fall der Krankheit,
- einen Heimarbeits- oder Unkostenzuschlag,

und je nach tariflicher Regelung in einer bindenden Festsetzung

- eine sogenannte Jahressonderzahlung und
- vermögenswirksame Leistungen.

1. Mindestentgelt

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

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

Auch **Tarifverträge** können Mindestentgelte regeln.

Die in bindenden Festsetzungen oder Tarifverträgen geregelten Entgelte dürfen nicht unterschritten werden.

Wer Heimarbeit ausgibt oder entgegennimmt, kann Beisitzer eines Heimarbeitsausschusses werden. Auskunft erteilt die zuständige Regierung -Gewerbeaufsichtsamt-.

2. Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

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

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

Das **gesetzliche Urlaubsentgelt** nach dem § 12 Bundesurlaubsgesetz kann gefordert werden, wenn kein tariflicher Anspruch besteht. Es beträgt im Kalenderjahr bei einem Anspruch auf 24 Werktage Urlaub **9,1 v.H.** des in der Zeit vom 1. Mai des Vorjahres bis 30. April des Urlaubsjahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

Jugendliche, die bei Jahresanfang gemäß § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz

- noch nicht 16 Jahre alt sind, erhalten 30 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 11,6 v.H.

- noch nicht 17 Jahre alt sind, erhalten 27 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 10,3 v.H.

- noch nicht 18 Jahre alt sind, erhalten 25 Werktage Urlaub und ein Urlaubsentgelt von 9,5 v.H.

Das gesetzliche Urlaubsentgelt erhöht sich bei **Schwerbehinderten**, denen ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX) jährlich zusteht, um 2 v.H. des verdienten Brutto-Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge (§ 210 SGB IX).

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

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

3. Feiertagsgeld

Für jeden gesetzlichen Feiertag ist ein Feiertagsgeld zu zahlen. Maßgeblich sind die Feiertage am Arbeitsort des Heimarbeiters, Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten.

Nach § 11 Entgeltfortzahlungsgesetz ist **für jeden Feiertag 0,72 v.H.** des reinen Arbeitsentgelts (ohne Unkostenzuschläge), das in einem Zeitraum von 6 Monaten ausgezahlt worden ist, zu zahlen. Berechnungsgrundlage ist

- für die Feiertage vom 1.5. – 31.10. der vorhergehende Halbjahres-Zeitraum vom 1.11. - 30.4.

- für die Feiertage vom 1.11. – 30.4 der vorhergehende Halbjahres-Zeitraum vom 1.5. – 31.10.

Da für die Berechnung eines Feiertags immer der vorhergehende Halbjahreszeitraum maßgeblich ist, erhält ein Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter während des ersten

Halbjahreszeitraums seiner Einstellung keine Feiertagsbezahlung, weil noch keine Berechnungsgrundlage vorhanden ist. Zum Ausgleich sind ihm beim Ausscheiden aus dem Heimarbeitsverhältnis noch alle Feiertage des laufenden und alle Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraums zu zahlen.

Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der letzten Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu gewähren.

Fragen zur Pauschalierung dieses Zuschlags beantwortet die jeweilige Regierung -Gewerbeaufsichtsamt-.

Das Feiertagsgeld ist einkommen- und lohnsteuer- sowie sozialversicherungspflichtig.

4. Zuschlag zur Vorsorge bei Krankheit

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

Der Zuschlag beträgt für:

a) Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und für Gleichgestellte nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes **3,4 v.H.**,

b) Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und für gleichgestellte Haus- und Lohngewerbetreibende (§ 1 Abs. 2 Buchst. b und c des Heimarbeitsgesetzes) **6,4 v.H.**

des Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern, des Beitrags zur Bundesagentur für Arbeit und der Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen.

Der Zuschlag für die unter b) aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

Der Zuschlag ist einkommen- und lohnsteuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei.

5. Heimarbeits- oder Unkostenzuschlag

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

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

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

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

6. Vermögenswirksame Leistungen

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

Auch ohne besondere Leistungen des Auftraggebers können Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende, die Teile ihres Entgelts vermögenswirksam anlegen, eine Arbeitnehmersparzulage erhalten (vgl. § 13 Abs. 2 des fünften Gesetzes zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer – 5. VermBG). Nähere Auskunft erteilt jedes Geldinstitut, jede Bausparkasse und jedes Versicherungsunternehmen.

Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte werden zur **Einkommensteuer** veranlagt, bei Heimarbeitern wird wie bei Betriebsarbeitnehmer/innen diese Steuer durch Abzug vom Arbeitsentgelt entrichtet (Lohnsteuer). Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte haben auch Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer) und Gewerbesteuer zu entrichten. Auskunft über steuerliche Fragen erteilen die zuständigen Finanzämter sowie alle steuerberatenden Berufe.

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

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

Welche besonderen Schutzbestimmungen sind zu beachten?

Die Vergabe von Heimarbeit hat eine Anzahl zusätzlicher Pflichten zur Folge, deren **Missachtung strafbar** ist **oder** mit **Geldbußen** bis zu 10.000 € geahndet werden kann.

1. Mitteilungspflicht / Führen von Heimarbeitslisten

Wer **erstmalig** Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies der zuständigen Regierung -Gewerbeaufsichtsamt - mitzuteilen.

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

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

Je drei Abschriften der Listen jedes Kalenderhalbjahres sind an die zuständige Regierung -Gewerbeaufsichtsamt - zu senden und zwar

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

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

Listenvordrucke sind bei verschiedenen Formblattverlagen oder auf der Homepage der jeweiligen Regierung erhältlich. Nähere Auskünfte erteilen die *Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen*.

2. Unterrichtungspflicht

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

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

3. Auslegen von Entgeltverzeichnissen

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

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

Bestehen für den Heimarbeitszweig **bindende Festsetzungen** oder **Tarifverträge**, so sind auch diese offen auszulegen.
Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme auch einen Abdruck des **Mutterschutzgesetzes** an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen, außer wenn das Mutterschutzgesetz in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht wurde.

4. Führen von Entgeltbüchern

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

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

Firmen mit modernen Lohnabrechnungsverfahren können **mit Genehmigung** des Gewerbeaufsichtsamtes der Regierung auch von den vorgeschriebenen Büchern **abweichende Entgeltbelege** verwenden.

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

Bei verzögerter oder nicht vorschriftsmäßiger Lohnzahlung ist das *Gewerbeaufsichtsamt bei der zuständigen Regierung* zu verständigen.

5. Verpflichtung zur Auskunft

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

6. Einhalten besonderer Kündigungsfristen

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

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

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

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

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

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

Die **Kündigung** durch den Auftraggeber gegenüber Frauen **während der Schwangerschaf**t und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist verboten.

Die **Kündigung** durch den Auftraggeber ab dem Zeitpunkt von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch **acht Wochen** vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr **bzw. 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit** zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr sowie **während der Elternzeit**, ist verboten.

In **besonderen Fällen** kann eine Kündigung während der Schwangerschaft und/oder der Elternzeit vom Auftraggeber oder Zwischenmeister, bei der für den Beschäftigungsort zuständigen Arbeitsbehörde (Regierung -Gewerbeaufsichtsamt-), beantragt und für zulässig erklärt werden.

Die Kündigung gegenüber einem **Schwerbehinderten** bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der vorherigen **Zustimmung des Inklusionsamtes**. Es ist eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einzuhalten.

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

7. Arbeitszeit- und Gefahrenschutz

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

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

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

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

Für einzelne Gewerbezweige gibt es besondere Vorschriften und Verbote. Wer Heimarbeit ausgibt, für die zur Durchführung des **Gefahrenschutzes** besondere Vorschriften gelten, hat dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt Namen und Arbeitsstätte der von ihm in Heimarbeit Beschäftigten anzuzeigen.
Bei der Beschäftigung jugendlicher Heimarbeiter sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Verboten ist die Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen. Ausgenommen vom vorgenannten Beschäftigungsverbot sind unter anderem geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit oder auf Grund familienrechtlicher Vorschriften erbracht werden sowie die Beschäftigung von vollschulzeitpflichtigen Jugendlichen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr.

In Fragen des Arbeitszeit- und Gefahrenschutzes erteilt die örtlich zuständige Regierung - Gewerbeaufsichtsamt - nähere Auskünfte.

8. Mutterschutz und Elternzeit/Elterngeld für Heimarbeiterinnen

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

Schwangere Frauen sollen dem Auftraggeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Der Auftraggeber hat das für den Beschäftigungsort zuständige Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich von der Mitteilung der schwangeren Frau zu benachrichtigen.

Sie dürfen während der Schutzfristen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung (bei Früh- und Mehrlingsgeburten, sowie auf Antrag bei einer festgestellen Behinderung des Kindes zwölf Wochen) nicht beschäftigt werden. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

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

Nichtversicherungspflichtig beschäftigte Heimarbeiterinnen erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist in einem Heimarbeitsverhältnis stehen, für die Zeiten der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes (Anträge beim Bundesversicherungsamt Bonn) höchstens jedoch 210 € und ggf. noch einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Auftraggeber, sofern das kalendertägliche Entgelt 13 € übersteigt.

Nähere Auskünfte zum Mutterschaftsgeld können von der zuständigen Krankenkasse der schwangeren Frau erteilt werden.

Darüber hinaus darf der Auftraggeber oder Zwischenmeister Heimarbeit an eine schwangere Heimarbeiterin oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann. Eine stillende in Heimarbeit Beschäftigte bzw. ihr Gleichgestellte muss die Arbeit während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausführen können. Diesbezüglich kann das jeweils zuständige Gewerbeaufsichtsamt Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge anordnen.

In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, haben auch Anspruch auf Elternzeit, soweit sie am Stück mitarbeiten. Der **Anspruch auf Elternzeit** besteht grundsätzlich **bis zum dritten Lebensjahr** des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann **zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes** in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus können in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte **Elterngeld** in den verschiedenen Varianten (Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus) beantragen. Das Elterngeld kann bis zu 1.800 € betragen, das Mindestelterngeld beträgt 300 €.

Bei Fragen zur Elternzeit und zum Elterngeld erteilt die zuständige Regionalstelle des Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) Auskunft. Ergänzend steht ein Servicetelefon (Tel.: 0931 32090929) sowie eine Website mit Antworten zu den häufigsten Fragen (https://www.zbfs.bayern.de/familie/elterngeld/fragen2015/index.php) zur Verfügung.

Wie wird der Schutz der Heimarbeit überwacht?

Das Heimarbeitsgesetz verpflichtet den Staat, zur Überwachung der Heimarbeit **Entgeltprüfer** zu bestimmen. Entgeltprüfer und Entgeltprüferinnen sind in Bayern bei den Gewerbeaufsichtsämtern der Regierungen in Augsburg, Coburg, Landshut, München, Nürnberg, Regensburg und Würzburg eingesetzt.

Sie führen regelmäßige **Kontrollen** bei Heimarbeit vergebenden Firmen, Heimarbeitern, Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten durch. Sie haben das Recht, die Arbeits- und Betriebsräume sowie die Räume der Ausgabe und Abnahme von Heimarbeit zu betreten und sind als Bedienstete der Gewerbeaufsichtsämter zur Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet. Ihnen sind die für die Kontrolle notwendigen Unterlagen vorzulegen. Unklarheiten und Fehler bei der Bezahlung der Heimarbeiter lassen sich in vielen Fällen bei gutem Willen durch eine offene Aussprache klären und bereinigen. Werden zu niedrige, von den Regeln einer bindenden Festsetzung oder von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Entgeltzahlungen festgestellt, kann die Heimarbeit vergebende Firma zur **Nachzahlung** aufgefordert werden.
Weigert sich die Firma, den Betrag nachzuzahlen, kann der Freistaat Bayern eine **Klage** vor dem Arbeitsgericht auf Nachzahlung der Entgelte an den Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden anstrengen. Das Gericht entscheidet verbindlich, ob ein Nachzahlungsanspruch zu Recht besteht oder nicht.

Um Ärger und Fehlkalkulationen von vornherein zu vermeiden, kann eine Firma, die ein neues Arbeitsstück in Heimarbeit vergeben will, dessen tarifliches Mindeststückentgelt schwer zu berechnen ist, vorher bei dem Gewerbeaufsichtsamt der Regierung einen Antrag auf **Berechnungshilfe** stellen. Der Entgeltprüfer oder die Entgeltprüferin berechnet gegen eine angemessene Gebühr das für das Stück zu zahlende Mindestentgelt.

Firmen, die wiederholt gegen Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes verstoßen, gegenüber der Regierung -Gewerbeaufsichtsamt- falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt haben oder die einer Nachzahlungsaufforderung wiederholt nicht nachgekommen sind, kann die Ausgabe von Heimarbeit verboten werden.

Wie kann man sich über Einzelvorschriften in der Heimarbeit informieren?

Ein Merkblatt kann nur die wichtigsten Regeln aufzeigen. Zur Information im Einzelnen dienen in erster Linie die maßgeblichen **Gesetze und Rechtsverordnungen**, die über jede Buchhandlung – nicht über die Gewerbeaufsichtsämter! – beziehbar oder im Internet abrufbar sind. Die wichtigsten sind:

- das **Heimarbeitsgesetz**,
- die **Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes**,
- das **Bundesurlaubsgesetz** und
- das **Entgeltfortzahlungsgesetz**.

Von Bedeutung sind weiter:

- bei der Beschäftigung Jugendlicher das **Jugendarbeitsschutzgesetz**,
- bei der Beschäftigung Schwerbehinderter das **Sozialgesetzbuch SGB IX,**
- bei der Beschäftigung werdender Mütter das **Mutterschutzgesetz, die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz** sowie **das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** und
- zur Klärung der Frage nach den gesetzlichen Feiertagen in Bayern das **Gesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage**.

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

Zu allen Gesetzen haben die Fachbuchhandlungen entsprechende Kommentare und Erläuterungsbücher vorrätig.

Einzelstücke der für die Entgeltzahlung wichtigen, im Bundesanzeiger veröffentlichten **bindenden Festsetzungen** sind von der Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 100534, 50445 Köln oder in elektronischer Form unter https://www.bundesanzeiger.de zu beziehen (Servicenummer 0800 1234339; E-Mail: service@bundesanzeiger.de). Firmen, die einem Verband angehören, werden die einschlägigen bindenden Festsetzungen von dort erhalten.

Im Übrigen können sich Heimarbeit vergebende Firmen, Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte jederzeit um Hilfe oder Auskunft an die **Entgeltprüfer und Entgeltprüferinnen** bei den für den Entgeltschutz zuständigen Gewerbeaufsichtsämtern bei den Regierungen wenden.

Warnung

Vorsicht bei verlockenden Angeboten von Heimarbeit in Zeitungsanzeigen, Internet und Fernsehen! Interessenten erhalten oft nur gegen Bezahlung eine Broschüre mit Werbung für Nebentätigkeiten. Vorsicht auch, wenn die Vergabe von Heimarbeit an den Kauf einer Maschine (z.B. Strickmaschine, Folienschweißgerät, PC, Faxgerät), den Abschluss einer Lebensversicherung oder sonstige finanzielle Vorleistungen gebunden ist! Oft dient die Heimarbeit nur als Lockmittel für den Maschinenkauf. Vorsicht schließlich auch bei kostenpflichtigen Telefonnummern, Faxabrufen, Videotextangeboten (0900 - Nummern) oder bei hohen Kautionen! Betrüger kassieren die Kautionen und lassen dann nichts mehr von sich hören. Bei Zweifeln wenden Sie sich an die zuständigen Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen.

Hinweis

Die verschiedentlich von Auftraggebern vorgenommenen Aufforderungen an Heimarbeiter **ein Gewerbe anzumelden**, führen zu **keiner Änderung** in der Rechtsnatur **des Heimarbeitsverhältnisses**. Die **Heimarbeiter gelten** nach einer Gewerbeanmeldung **dann als Hausgewerbetreibende**, die ebenfalls vom Heimarbeitsgesetz erfasst werden. Die Begriffsbestimmung des Hausgewerbetreibenden ist auf der ersten Seite des Merkblattes erläutert.

Zuständigkeit und Postanschrift:

- **für den Regierungsbezirk Schwaben:**
  Regierung von Schwaben
  Gewerbeaufsichtsamt
  86136 Augsburg
  Tel. (0821) 327 - 01
  FAX (0821) 327 – 2700
  E-Mail: gaa@reg-schw.bayern.de
  Internet: www.regierung.schwaben.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Niederbayern:**
  Regierung von Niederbayern
  Gewerbeaufsichtsamt
  Postfach
  84023 Landshut
  Tel. (0871) 808 – 01
  FAX (0871) 808 – 1002
  E-Mail: poststelle@reg-nb.bayern.de
  Internet: www.regierung.niederbayern.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Oberfranken:**
  Regierung von Oberfranken
  Gewerbeaufsichtsamt
  Postfach 1754
  96407 Coburg Tel. (0921) 604 – 0
  FAX (0921) 604 – 2202
  E-Mail: poststelle@reg-ofr.bayern.de
  Internet: www.regierung.oberfranken.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Unterfranken:**
  Regierung von Unterfranken
  Gewerbeaufsichtsamt
  Postfach 63 49
  97013 Würzburg
  Tel. (0931) 380 – 00
  FAX (0931) 380 – 2222
  E-Mail: gaa@reg-ufr.bayern.de
  Internet: www.regierung.unterfranken.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Mittelfranken:**
  Regierung von Mittelfranken
  Gewerbeaufsichtsamt
  90336 NürnbergTel. (0911) 928 – 0
  FAX (0911) 928 – 2999
  E-Mail: gewerbeaufsichtsamt@reg-mfr.bayern.de
  Internet: www.regierung.mittelfranken.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Oberpfalz:**
  Regierung der Oberpfalz
  Gewerbeaufsichtsamt
  93039 Regensburg Tel. (0941) 5680 - 0
  FAX (0941) 5680 - 1799
  E-Mail: gewerbeaufsichtsamt@reg-opf.bayern.de
  Internet: www.regierung.oberpfalz.bayern.de

- **für den Regierungsbezirk Oberbayern:**
  Regierung von Oberbayern

Gewerbeaufsichtsamt
Postfach
80534 München
Tel. (089) 2176 - 1
FAX (089) 2176 – 3102
E-Mail: vzgaa@reg-ob.bayern.de
Internet:www.gaa-m.bayern.de