



## **Informationen zum Heimarbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen**

---

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

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

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

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

### **Welche Rechtsgrundlage gibt es?**

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

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

### **Für wen gilt das Gesetz?**

#### **Heimarbeiterin und Heimarbeiter**

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

#### **Hausgewerbetreibende**

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

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

#### **Zwischenmeister**

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



---

## **Wann?**

Bevor Arbeiten erstmalig ausgegeben werden, ist dies der Bezirksregierung anzuzeigen.

Für jedes Halbjahr sind die Heimarbeitslisten der Bezirksregierung ausgefüllt zuzusenden.

Für das 1. Halbjahr ( 01.01. bis 30.06.) ist der Einsendetermin der 31. Juli des laufenden Jahres.

Für das 2. Halbjahr ( 01.07. bis 31.12.) ist der Einsendetermin der 31. Januar des folgenden Jahres.

## **Welche Ansprüche haben in Heimarbeit Beschäftigte?**

### **Entgelte**

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

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

Auskunft über bindende Festsetzungen geben die Bezirksregierungen.

### **Heimarbeitszuschlag**

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

### **Urlaub**

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

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

### **Feiertage**

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

Das gesetzliche Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag 0,72 Prozent des in einem

---

Zeitraum von 6 Monaten verdienten reinen Arbeitsentgeltes.

### **Berechnungszeitraum**

1. Mai bis 31. Oktober des laufenden Jahres

Für die Feiertage:

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

### **Berechnungszeitraum**

1. November bis 30. April des laufenden Jahres

Für die Feiertage:

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

Es kann nur im Nachhinein berechnet und für die folgenden Feiertage ausgezahlt werden.

Dies gilt auch bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses.

## **Krankheit**

Zu ihrer wirtschaftlichen Sicherheit im Krankheitsfall haben in Heimarbeit Beschäftigte gegenüber ihrem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt.

Dieser Zuschlag muss auch gezahlt werden, wenn der in Heimarbeit Beschäftigte nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Er beträgt für

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

## **Was bedeutet "reines Arbeitsentgelt"?**

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

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

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

**Muster für einen Entgeltbeleg:**

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

---

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

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

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

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

## Wann gelten längere Kündigungsfristen?

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

Die Fristen erhöhen sich je nach Beschäftigungsdauer wie folgt:

Bestand des Beschäftigungsverhältnisses	Frist jeweils zum Monatsende
zwei Jahre	einen Monat
fünf Jahre	zwei Monate
acht Jahre	drei Monate
zehn Jahre	vier Monate
zwölf Jahre	fünf Monate
fünfzehn Jahre	sechs Monate
zwanzig Jahre	sieben Monate

### Impressum

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Tel. 0211 855 – 5  
[info@mags.nrw.de](mailto:info@mags.nrw.de)  
[www.mags.nrw](http://www.mags.nrw)