



Zu Fragen nach besonderen Ansprüchen:

Minijob-Zentrale

- zur geringfügigen Beschäftigung

Krankenkasse

- zu Leistungen der Krankenversicherung und zum Mutterschaftsgeld

Deutsche Rentenversicherung

- zu Leistungen der Rentenversicherung

Berufsgenossenschaft

- zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Agentur für Arbeit

- zu Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld

Wer hilft weiter:

Bezirksregierung Düsseldorf
Dezernat 55.6 Heimarbeitsschutz
Ruhrallee 55, 45138 Essen
Ansprechpartnerin: Frau Lörks
E-Mail: Heimarbeitsschutz@brd.nrw.de
Tel.: 0211 475 9556
Fax: 0211 475 9025

Weitere Informationen im Internet unter:

www.brd.nrw.de
www.arbeitsschutz.nrw.de
www.komnet.nrw.de

Arbeitsschutz-Telefon NRW:

Tel.: 0211 855 3311
Montag bis Freitag von 8 - 18 Uhr

Herausgeberin:

Bezirksregierung Düsseldorf
Pressereferentin Dagmar Groß
Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf

Stand: März 2021

Fotos: Titel: © Syda Productions - stock.adobe.com,
Karte: © Bezirksregierung Düsseldorf
Innenseite: © nmann77 - stock.adobe.com



Heimarbeitsschutz Informationen zur Praxis in NRW



Für wen gilt das Heimarbeitsgesetz?

In Heimarbeit Beschäftigte

- sind Personen, die in selbstgewählter Arbeitsstätte, eigener Wohnung alleine oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten. Die Beschäftigten müssen die Arbeiten im Auftrag eines Auftraggebers gegen Entgelt ausführen. Sie geben die bearbeitete Ware an den Auftraggeber zurück und verkaufen diese nicht selbst.

Hausgewerbetreibende/r

- ist, wer als in Heimarbeit Beschäftigter eine Gewerbeanmeldung hat und mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Angestellte oder Heimarbeitern) im Lohnauftrag für Auftraggeber arbeitet. Dies kann auch gelten, wenn „auf Rechnung“ oder vorübergehend für den Absatzmarkt gearbeitet wird.

Zwischenmeister/in

- ist, wer ohne Arbeitnehmer/in zu sein, die ihm/ihr übertragene Arbeit an in Heimarbeit Beschäftigte weitergibt.



Welche Ansprüche haben in Heimarbeit Beschäftigte?

Entgelte

- Stundenentgelte und andere Vertragsbedingungen werden für die in Heimarbeit Beschäftigten in bindenden Festsetzungen bzw. in Tarifverträgen geregelt.

Bindende Festsetzungen haben den Charakter eines allgemein verbindlichen Tarifvertrags. Alle Auftraggeber, die für bestimmte Tätigkeiten Heimarbeit ausgeben, müssen sich an die dort festgelegten Regelungen halten.

Zuschläge

Heimarbeitszuschlag

- deckt die Kosten für Miete, Beleuchtung, Heizung, Maschinen usw. ab.

Urlaub

- entsprechend der bindenden Festsetzung bzw. Tarifvertrag oder mind. 24 Werktage gemäß § 12 Bundesurlaubsgesetz. In Heimarbeit Beschäftigte erhalten vom Auftraggeber einen festgelegten prozentualen Anteil als Urlaubsentgelt.

Feiertage

- Anspruch besteht für alle gesetzlichen Feiertage, die nicht auf einen Sonntag fallen mit je 0,72 %.

Krankheitszuschlag

- errechnet vom reinen Arbeitsentgelt für
in Heimarbeit Beschäftigte 3,4 %
Hausgewerbetreibende 6,4 %

Weitere Ansprüche, wie z. B. Transportkostenzuschlag, Jahressonderzahlung oder vermögenswirksame Leistungen, werden in den jeweiligen bindenden Festsetzungen festgelegt. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht Anspruch auf Kurzarbeiter- und Insolvenzgeld.

Haben in Heimarbeit Beschäftigte Kündigungsschutz?

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten besondere Kündigungsfristen und es besteht ein Entgeltsschutz während der Kündigungsfrist gemäß § 29 Heimarbeitsgesetz.

Bei nur einem oder dem überwiegenden Auftraggeber:

- Beidseitig einzuhaltende Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonates.
- Während vereinbarter Probezeit von höchstens 6 Monaten gilt beidseitig eine 2 Wochen Frist.
- Für den Auftraggeber gelten folgende Fristen:

Bestand des Beschäftigungsverhältnisses	Frist jeweils zum Monatsende
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

Bei weiteren Auftraggebern:

- Innerhalb der ersten 4 Wochen kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Parteien an jedem Tag für den Ablauf des Folgetages gekündigt werden.
- Nach 4 Wochen gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Ein besonderer Kündigungsschutz liegt vor bei Schwerbehinderten oder Personen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, die Elternzeit, Familienpflegezeit oder Pflegezeit beantragt haben oder beanspruchen.