



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung einer bindenden Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen und optischen Artikeln in Heimarbeit

Vom 9. Dezember 2021

Auf Grund des § 19 des Heimarbeitsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, hat der Heimarbeitsausschuss für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen und optischen Artikeln die nachstehende bindende Festsetzung beschlossen, der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugestimmt hat.

Bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen und optischen Artikeln in Heimarbeit

§ 1

Geltungsbereich

Die bindende Festsetzung gilt:

sachlich:

für die Herstellung, Be- und Verarbeitung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren (einschließlich Schwarzwalduhren), feinmechanischen und optischen Artikeln, einschließlich aller Teil- und Verpackungsarbeiten. Ausgenommen sind Metallschmuckwaren und Spielwaren sowie das Schnitzen von Uhrenschildern und die Anfertigung der Uhrkasten aus Holz,

persönlich:

für alle in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte,

räumlich:

- a) Entgeltgebiet I: das Gebiet der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, des nicht in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Teils des Landes Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein.
- b) Entgeltgebiet II: das Gebiet in Artikel 3 des Einigungsvertrags genannten Teils des Landes Berlin sowie die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Diese bindende Festsetzung gilt nicht für Betriebe, die ihre in Heimarbeit Beschäftigten tariflich entlohnen.

§ 2

Entgeltgruppen

(1) Es gelten folgende Entgeltgruppen:

Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach einer Unterweisung von längstens 4 Stunden (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 2:

Tätigkeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach einer Unterweisung von längstens 8 Stunden (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 3:

Tätigkeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach einer Unterweisung von längstens 4 Wochen (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.



Entgeltgruppe 4:

Tätigkeiten, die Arbeits- oder Materialkenntnisse oder eine besondere Geschicklichkeit bei der Arbeitsausführung erfordern, wie sie in der Regel durch ein Anlernen von bis zu 18 Wochen (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) erworben werden oder diesen Kenntnissen gleichzusetzen sind.

Entgeltgruppe 5:

Tätigkeiten, deren Ausführung eine entsprechende Berufsausbildung voraussetzt oder Fertigkeiten und Kenntnisse, die denen eines Facharbeiters gleichzusetzen sind.

(2) Unterweisung ist die Unterrichtung und Einübung des in Heimarbeit Beschäftigten durch den Auftraggeber oder seinen Vertreter hinsichtlich der auszuführenden Arbeit.

(3) Anlernen ist das systematische Vermitteln von Kenntnissen und Fertigkeiten, die zur Verrichtung der zugewiesenen Arbeiten notwendig sind, damit die Arbeit richtig, sicher und möglichst einfach verrichtet werden kann; das Anlernen schließt die Zeit zur Erreichung der Normalleistung nicht notwendig ein. Das Anlernen beschränkt sich – im Gegensatz zur Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) in der jeweils geltenden Fassung – auf isolierte Arbeitsvorgänge.

(4) Für die Feststellung der Dauer der erforderlichen Unterweisungszeit bzw. Anlernzeit ist die Zeit maßgebend, die notwendig ist, um einen normal geeigneten in Heimarbeit Beschäftigten ohne Berücksichtigung etwaiger fachlicher Vorkenntnisse in die Lage zu versetzen, die Arbeit sachgemäß auszuführen. Die im Einzelfall tatsächlich gebrauchte Zeit ist hierfür unbeachtlich.

§ 3

Mindeststundenentgelt

(1) Das der Stückentgeltberechnung zugrunde zu legende Mindeststundenentgelt beträgt ab dem 1. April 2022

	a) Entgeltgebiet I	b) Entgeltgebiet II
Entgeltgruppe 1	11,17 Euro	10,45 Euro
Entgeltgruppe 2	11,58 Euro	10,67 Euro
Entgeltgruppe 3	11,97 Euro	11,03 Euro
Entgeltgruppe 4	12,78 Euro	11,78 Euro
Entgeltgruppe 5	13,85 Euro	12,75 Euro

(2) Das der Stückentgeltberechnung zugrunde zu legende Mindeststundenentgelt beträgt ab dem 1. April 2023

	a) Entgeltgebiet I	b) Entgeltgebiet II
Entgeltgruppe 1	11,25 Euro	10,45 Euro
Entgeltgruppe 2	11,66 Euro	10,74 Euro
Entgeltgruppe 3	12,06 Euro	11,11 Euro
Entgeltgruppe 4	12,87 Euro	11,86 Euro
Entgeltgruppe 5	13,94 Euro	12,84 Euro

§ 4

Stückzeiten

(1) Die Stückzeiten sind so festzusetzen, dass der in Heimarbeit Beschäftigte bei Normalleistung das der Stückentgeltberechnung zugrunde zulegende Stundenentgelt als Mindeststundenverdienst erzielt.

(2) Normalleistung ist diejenige Leistung, die ein eingearbeiteter Heimarbeiter mit durchschnittlicher Leistungsfähigkeit auf Dauer ohne Gesundheitsschädigung vollbringen kann.

(3) Bei der Ermittlung der Stückzeiten sind die sachlichen und persönlichen Verteilzeiten, gegebenenfalls Erholungszeiten, angemessen zu berücksichtigen, wie sie für gleiche oder ähnliche Arbeiten im Betrieb des Auftraggebers zur Anwendung kommen.

(4) Die Zeitaufnahmen sind nach den gesicherten Grundsätzen und Methoden der Zeitermittlung vorzunehmen.

§ 5

Heimarbeitszuschlag und sonstige gesetzliche Leistungen

(1) Für allgemeine Aufwendungen erhält der in Heimarbeit Beschäftigte einen angemessenen Zuschlag, der mindestens 5 Prozent der Stückentgelte betragen muss. Dieser Zuschlag ist im Entgeltbuch gesondert auszuweisen.

(2) Der in Heimarbeit Beschäftigte erhält die in den gesetzlichen Regelungen für Krankheit, Mutterschutz und Feiertage vorgesehenen Leistungen.



§ 6

Kosten für die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Transport

(1) Kosten für die Bereitstellung von Arbeitsmitteln (z. B. Werkzeuge, Einrichtungen, Vorrichtungen, Maschinen) durch den Auftraggeber sowie Transportkosten für die Anlieferung und Abholung der Heimarbeit dürfen dem in Heimarbeit Beschäftigten nicht in Rechnung gestellt werden.

(2) Zum Ausgleich von Transportkosten erhält der in Heimarbeit Beschäftigte, der auf Weisung des Auftraggebers das zu verarbeitende Material abholt und die fertiggestellten Artikel anliefert, einen pauschalen Zuschlag von 1,5 Prozent des monatlichen reinen Arbeitsentgelts im Sinne von § 9 Absatz 2. Für jede zweite und weitere Fahrt je Kalenderwoche, die der in Heimarbeit Beschäftigte auf Weisung des Auftraggebers ausführt, erhält er den Betrag eines Mindeststundenentgelts der Entgeltgruppe 1, sofern die direkte Entfernung zwischen seiner Arbeitsstätte und der Abhol- und Anlieferstelle des Auftraggebers mehr als 2 km beträgt. Der Zuschlag ist im Entgeltbuch gesondert auszuweisen.

§ 7

Urlaubsanspruch

(1) Der in Heimarbeit Beschäftigte hat jährlich Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung und des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) in ihren jeweils geltenden Fassungen.

§ 8

Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer beträgt für den in Heimarbeit Beschäftigten nach Vollendung des 18. Lebensjahres 30 Werktage. Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

§ 9

Urlaubsentgelt

(1) Das Urlaubsentgelt beträgt 11,63 Prozent des in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres verdienten reinen Arbeitsentgelts.

(2) Reines Arbeitsentgelt ist ein Arbeitsentgelt 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.

§ 10

Zusätzliches Urlaubsgeld

Der in Heimarbeit Beschäftigte hat Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 5,37 Prozent des verdienten reinen Arbeitsentgelts im Sinne des § 9 Absatz 2.

§ 11

Gesetzlicher Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen erhalten für den ihnen nach § 208 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) in der jeweils geltenden Fassung zustehenden Zusatzurlaub gemäß § 210 Absatz 3 SGB IX Urlaubsentgelt (einschließlich eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 4 Prozent des verdienten in § 9 Absatz 2 genannten reinen Arbeitsentgelts). Die nach § 15 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes in Kraft gebliebenen landesrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

§ 12

Auszahlung

(1) Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld sollen bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs gezahlt werden.

(2) Wird das Heimarbeitsverhältnis beendet, so sind das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld bei der letzten Entgeltzahlung mit auszuzahlen. In diesem Fall sind das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld von dem Arbeitsentgelt zu berechnen, das in der Zeit nach Ablauf des Berechnungszeitraumes verdient wurde, der der letzten Zahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes zugrunde gelegt worden ist.



§ 13

Eintragung in den Entgeltbeleg

Der Auftraggeber hat jede Urlaubsgewährung in das Entgeltbuch einzutragen. Die Eintragung muss enthalten

- a) den Urlaubsbeginn und die Urlaubsdauer,
- b) die Berechnungsgrundlage des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes (Zeitraum, Bruttoentgelt und vom Hundertsatz),
- c) den Bruttobetrag des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes,
- d) den Tag der Zahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

§ 14

Anspruch auf Jahressonderzahlung

- (1) Der mindestens seit 1. Januar des laufenden Kalenderjahres in Heimarbeit Beschäftigte erhält eine Jahressonderzahlung, wenn er am Auszahlungstag in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt im Entgeltgebiet I 15 Prozent und im Entgeltgebiet II 12,5 Prozent eines durchschnittlichen Monatsentgelts des in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres verdienten reinen Arbeitsentgelts im Sinne von § 9 Absatz 2.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird spätestens mit der im Dezember erfolgenden Auszahlung gewährt.
- (4) Auf die Jahressonderzahlung können alle Leistungen des Auftraggebers – z. B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte – angerechnet werden.
- (5) Ergänzend und nach Maßgabe der vorgenannten Berechnungs- und Auszahlungsvoraussetzungen erhalten in Heimarbeit Beschäftigte ein Zusatzgeld in Höhe von 30 Prozent eines durchschnittlichen Monatsentgelts.
- (6) In Heimarbeit Beschäftigte, die am 1. April 2022 in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten eine zusätzliche Sonderzahlung. Die Sonderzahlung erfolgt mit der Abrechnung des Monats Mai 2022 und berechnet sich nach der Anzahl der abgerechneten Stundenentgelte im Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 31. März 2022 multipliziert mit 0,28 Euro im Entgeltgebiet I und 0,26 Euro im Entgeltgebiet II.

§ 15

Anspruch auf vermögenswirksame/altersvorsorgewirksame Leistungen

- (1) Der Auftraggeber erbringt den in Heimarbeit Beschäftigten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (5. VermBG) vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt für jeden in Heimarbeit Beschäftigten 3 Prozent des für die Berechnung des Urlaubsentgelts einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes maßgeblichen reinen Arbeitsentgelts entsprechend § 9 Absatz 2. Die vermögenswirksame Leistung darf die tariflich festgelegten altersvorsorgewirksamen Leistungen für Betriebsarbeiter nicht überschreiten.
- (3) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Beschäftigung für den Betrieb oder das Unternehmen. Sofern der Anspruch innerhalb eines Kalenderjahres entsteht, endet oder der Prozentsatz sich ändert, ist der Prozentsatz anteilig zu berücksichtigen.
- (4) Für nach dem 1. April 2011 abgeschlossene Verträge wird eine ausschließliche Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen als altersvorsorgewirksame Leistungen bestimmt.
- (5) Von Absatz 4 abweichend werden vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 übergangsweise noch in folgenden Fällen geleistet:
 - a) für Anschlussverträge, die auf der Grundlage eines bestehenden Vertrags, für den vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 geleistet werden und dessen Laufzeit zum 1. April 2011 mindestens zur Hälfte abgelaufen ist, abgeschlossen wurden oder werden.
 - b) für in Heimarbeit Beschäftigte, die zum 1. April 2011 das 57. Lebensjahr vollendet haben.

§ 16

Anlagearten und Verfahren

- (1) Der in Heimarbeit Beschäftigte kann zwischen den in § 2 des 5. VermBG vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Dabei besteht die Möglichkeit, bis zu zwei verschiedene Anlagearten bei bis zu zwei Anlageinstituten zu wählen, wenn es sich hierbei um mit Arbeitnehmersparzulage staatlich geförderte Anlagen handelt. Ein Wechsel der jeweiligen Anlage, des jeweiligen Anlageinstituts sowie der eventuellen Aufteilung der Beträge auf die Anlagearten ist nur zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die vom in Heimarbeit Beschäftigten für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Auftraggebers geändert werden.



(2) Für die Anlage der festgesetzten vermögenswirksamen Leistung und für die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts (§ 11 des 5. VermBG) soll der in Heimarbeit Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dieselben Anlageinstitute/Anlageunternehmen wählen, für die er sich nach Absatz 1 entschieden hat.

(3) Der Auftraggeber hat den in Heimarbeit Beschäftigten bei Abschluss des Beschäftigungsvertrags aufzufordern, ihm spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Anlagearten und das Anlageinstitut/Anlageunternehmen unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Auftraggeber diese Aufforderung, so dürfen dem in Heimarbeit Beschäftigten hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der in Heimarbeit Beschäftigte den Auftraggeber nicht fristgemäß, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung.

(4) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der in Heimarbeit Beschäftigte hat Anlagearten gewählt, bei denen nach dem 5. VermBG eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch des in Heimarbeit Beschäftigten gegen den Auftraggeber auf die festgesetzte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der in Heimarbeit Beschäftigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der in Heimarbeit Beschäftigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung dem Auftraggeber herauszugeben.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist in den Entgeltbelegen (§ 9 des Heimarbeitsgesetzes) gesondert auszuweisen.

(6) Die sich aus § 15 ergebende vermögenswirksame Leistung wird als Gesamtbetrag einmal jährlich nach Ablauf des Berechnungszeitraumes spätestens bis zum 15. Januar überwiesen. Von der jährlichen Zahlungsweise kann durch Vereinbarung zwischen in Heimarbeit Beschäftigten und Auftraggeber abgewichen werden.

§ 17

Anrechnung

(1) Der Auftraggeber kann auf die nach dieser bindenden Festsetzung bestimmten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des 5. VermBG anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrags oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.

(2) Für den Fall, dass der Auftraggeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus dieser bindenden Festsetzung.

§ 18

Anspruch auf Entgeltumwandlung

(1) In Heimarbeit Beschäftigte können vom Auftraggeber verlangen, dass Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung verwandelt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

(2) Zwischen dem Auftraggeber und dem in Heimarbeit Beschäftigten kann vereinbart werden, dass mehr als 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

(3) Die Einzelheiten werden zwischen dem Auftraggeber und dem in Heimarbeit Beschäftigten schriftlich vereinbart.

§ 19

Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Es können nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden.

(2) Umgewandelt werden können auf Verlangen des in Heimarbeit Beschäftigten Ansprüche nach dieser bindenden Festsetzung auf:

- Jahressonderzahlung nach § 14,
- zusätzliches Urlaubsgeld nach § 10,
- Urlaubsentgelt nach § 9,
- Entgelt nach § 3,
- vermögenswirksame Leistungen nach § 15,
- sonstige Entgeltbestandteile,

soweit es sich dem Grunde nach um ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.

(3) §16 Absatz 4 steht der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen nicht entgegen.

§ 20

Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

(1) Das umzuwandelnde Entgelt wird in jedem Kalenderjahr als einmaliger Betrag behandelt.

(2) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann ein jährlicher Fälligkeitstermin vereinbart werden. Fehlt eine solche Festlegung, gilt als Fälligkeitstermin für das umgewandelte Entgelt der 1. Dezember des Kalenderjahres.



(3) Werden dabei vom Auftraggeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der in Heimarbeit Beschäftigte die bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses noch nicht verdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses beziehen, dem Auftraggeber zu erstatten.

§ 21

Durchführungswege

(1) Der Auftraggeber bietet dem in Heimarbeit Beschäftigten für die Entgeltumwandlung mindestens einen Durchführungswege gemäß § 1 in Verbindung mit § 1b des Betriebsrentengesetzes an.

(2) Der Auftraggeber hat zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach den §§ 10a, 82 ff. des Einkommenssteuergesetzes geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist.

(3) Durchführungswege und Art der gewählten Versorgungsleistung werden schriftlich vereinbart.

§ 22

Verfahren

(1) Der in Heimarbeit Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen; hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Der in Heimarbeit Beschäftigte hat die umzuwandelnden Ansprüche und die Höhe des Umwandlungsbetrags anzugeben.

(2) Der in Heimarbeit Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.

(3) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.

§ 23

Versorgungsleistungen

(1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Rente wegen Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.

(2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den in Heimarbeit Beschäftigten angeboten werden:

- Erwerbsminderung,
- Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.

(3) Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 24

Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Der Auftraggeber prüft auf Verlangen des in Heimarbeit Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers oder Auftraggebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt.

§ 25

Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswege die Ansprüche und Anwartschaften ab Beginn der Versorgungszusage in den ersten zwei Jahren nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Auftraggeber eine Insolvenzversicherung vor.

§ 26

Informationspflichten

Der Auftraggeber informiert die in Heimarbeit Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an den in Heimarbeit Beschäftigten weitergegeben.



§ 27

Günstigkeitsklausel

Bestehende günstigere Regelungen werden durch diese bindende Festsetzung nicht berührt.

§ 28

Inkrafttreten

Die bindende Festsetzung tritt am 1. April 2022 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen und optischen Artikeln in Heimarbeit vom 18. Januar 2011 (BA nz. S. 1449), die zuletzt am 17. Oktober 2018 (BA nz AT 05.03.2019 B1) geändert worden ist, außer Kraft.

Düsseldorf, den 9. Dezember 2021

Heimarbeitssausschuss
für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren,
feinmechanischen und optischen Artikeln

Sabine Schäfer
Max Breick
Marc Witt

Brigitte Döth
Edwin Urmann

Die Vorsitzende
Çiğdem Gülen-Tarım
