

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz)

A. Zielsetzung

1. Im Bereich der Heimarbeit sollen mit diesem Gesetzentwurf die rechtlichen Zweifel beseitigt werden, die an der Verfassungsmäßigkeit einzelner Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes aufgetreten sind. Außerdem soll der Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten ausgebaut werden.
2. Im Bereich des Tarifvertragsrechts sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, daß für arbeitnehmerähnliche Personen Tarifverträge abgeschlossen werden können.
3. Im Bereich des Urlaubsrechts soll die gesetzliche Mindestregelung verbessert und das geltende Urlaubsrecht an den international vereinbarten Standard angepaßt werden.
4. Im Bereich des Seemannsrechts soll eine Anpassung an das Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Verbot der Zwangsarbeit vorgenommen werden.

B. Lösung

1. Nach geltendem Recht werden die Entgeltregelungen und die Gleichstellungen von den Heimarbeitsausschüssen mit Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde beschlossen. Im Interesse der Rechtssicherheit soll das Zustimmungsverfahren abgelöst und durch den Erlass von Rechtsverordnungen ersetzt werden. Der Kündigungsschutz der in Heimarbeit Beschäftigten soll entsprechend den inzwischen wirksam gewordenen Verbesserungen des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer ausgebaut und die Auskunftspflicht der Auftraggeber erweitert werden.

2. Durch die Änderung des Tarifvertragsgesetzes sollen diejenigen Selbständigen in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes einbezogen werden, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit und wegen ihrer Stellung im Arbeitsleben den Arbeitnehmern vergleichbar sind. Damit wird diesen Personengruppen die Möglichkeit gegeben, sich zu Koalitionen zusammenzuschließen und durch Abschluß von Tarifverträgen ihre soziale Stellung und ihren sozialen Schutz zu verbessern. Handelsvertreter werden von der Regelung ausgenommen.
3. Das Bundesurlaubsgesetz soll an das Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970) angepaßt werden.
4. Im Seemannsgesetz soll durch Streichung des § 114 die Möglichkeit beseitigt werden, daß ein Besatzungsmitglied wegen sog. Desertion im Ausland mit Gefängnis oder Geldstrafe bestraft werden kann.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Durch die Änderung des Heimarbeitsgesetzes tritt eine unwesentliche Mehrbelastung des Bundes bei den Verwaltungsausgaben ein, die in den Ansätzen des Haushalts und der Finanzplanung des Einzelplanes 11 aufgefangen werden kann. Im übrigen werden Bund, Länder und Gemeinden durch den Gesetzentwurf allenfalls in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber mit Kosten belastet. Auswirkungen auf die Preisentwicklung sind nicht zu erwarten.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
I/4 (IV/3) – 805 03 – He 5/73

Bonn, den 3. September 1973

An den
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz) mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1). Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 396. Sitzung am 6. Juli 1973 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus der Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Brandt

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel I**Änderung des Heimarbeitsgesetzes**

Das Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 191), geändert durch das Zweite Gesetz zur Sicherung des Straßenverkehrs vom 26. November 1964 (Bundesgesetzbl. I S. 921), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Buchst. b werden hinter den Worten „zwei fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6)“ die Worte „oder Heimarbeitern (§ 2 Abs. 1)“ eingefügt.

- b) An Absatz 2 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Für die Feststellung der Schutzbedürftigkeit ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgebend. Dabei sind insbesondere die Zahl der fremden Hilfskräfte, die Abhängigkeit von einem oder mehreren Auftraggebern, die Möglichkeiten des unmittelbaren Zugangs zum Absatzmarkt, die Höhe und die Art der Eigeninvestitionen sowie der Umsatz zu berücksichtigen.“

- c) Die Absätze 4 und 5 werden gestrichen und durch folgende Absätze ersetzt:

„(4) Die Gleichstellung erfolgt durch Rechtsverordnung der zuständigen Stelle (§ 3 Abs. 2) nach Anhörung des zuständigen Heimarbeitsausschusses, der fachlich und räumlich zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber und der Vereinigungen der Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten sowie der Beschäftigten, auf die sich die Gleichstellung beziehen soll.

(5) Die Gleichstellung einer bestimmten Person erfolgt durch Gleichstellungsbescheid der für die Arbeitsstätte zuständigen Arbeitsbehörde (§ 3 Abs. 1) nach Anhörung des Gleichzustellenden und des zuständigen Heimarbeitsausschusses. In dem Bescheid ist der Zeitpunkt des Beginns der Gleichstellung anzugeben.

(6) Für die Änderung oder Aufhebung der Gleichstellung gelten die Absätze 4 und 5 entsprechend.“

- d) Es wird folgender neuer Absatz 7 angefügt:

„(7) Gleichgestellte haben bei Entgegennahme von Heimarbeit auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekanntzugeben.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „gewerblich“ durch das Wort „erwerbsmäßig“ ersetzt.

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden hinter den Worten „zwei fremden Hilfskräften (Absatz 6)“ die Worte „oder Heimarbeitern (Absatz 1)“ eingefügt.

- c) Absatz 5 Buchst. b erhält folgende Fassung:

„b) Mündel und Pflegekinder des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Abs. 2 Buchst. a Gleichgestellten oder deren Ehegatten sowie Kinder oder Jugendliche, die sich bei einem in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Abs. 2 Buchst. a Gleichgestellten oder deren Ehegatten in freiwilliger Erziehungshilfe oder Fürsorgeerziehung befinden;“

3. Die Überschrift vor § 3 erhält folgende Fassung:

„Zweiter Abschnitt
Zuständigkeit, Heimarbeitsausschüsse“

4. a) § 3 erhält folgende Überschrift:

„Zuständigkeit“

- b) § 3 Abs. 1 wird gestrichen und durch folgende Absätze ersetzt:

„(1) Zuständige Arbeitsbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die Oberste Arbeitsbehörde des Landes. Für Angelegenheiten nach § 4 Abs. 1 und 2, § 5 und § 22 Abs. 3, die nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung über den Zuständigkeitsbereich eines Landes hinausgehen, ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zuständig; diese Angelegenheiten sind im Benehmen mit den beteiligten Ländern wahrzunehmen.

(2) Für den Erlass von Rechtsverordnungen auf Grund der §§ 1, 11, 19 und 22 ist die Landesregierung zuständig. Sie kann die Ermächtigung auf die Oberste Arbeitsbehörde des Landes übertragen. Für Rechtsverordnungen, die nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung über den Zuständigkeitsbereich eines Landes hinausgehen, ist der Bundes-

minister für Arbeit und Sozialordnung zuständig. Rechtsverordnungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung ergehen nach Beratung mit den Obersten Arbeitsbehörden der Länder und in den Fällen des § 19 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft. Sie bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrates."

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

5. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Worte „§§ 1, 9 bis 11 und 18“ durch die Worte „§§ 1, 10, 11, 18 und 19“ ersetzt.

- b) An Absatz 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Die Heimarbeitsausschüsse können innerhalb ihres sachlichen Zuständigkeitsbereichs Unterausschüsse bilden, wenn dies erforderlich erscheint. Für Heimarbeit, für die nach den Sätzen 1 und 2 dieses Absatzes Heimarbeitsausschüsse nicht errichtet werden, ist ein gemeinsamer Heimarbeitsausschuß zu errichten.“

- c) Die Absätze 2 und 3 erhalten folgende Fassung:

„(2) Der Heimarbeitsausschuß besteht aus je drei Beisitzern aus Kreisen der Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs und einem von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Vorsitzenden. Weitere sachkundige Personen können zugezogen werden; sie haben kein Stimmrecht. Die Beisitzer haben Stellvertreter, für die Satz 1 entsprechend gilt.

(3) Der Heimarbeitsausschuß ist beschlußfähig, wenn außer dem Vorsitzenden mindestens mehr als die Hälfte der Beisitzer anwesend sind. Die Beschlüsse des Heimarbeitsausschusses bedürfen der Mehrheit der Stimmen seiner anwesenden Mitglieder. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.“

- d) Es wird folgender neuer Absatz 4 angefügt:

„(4) Der Heimarbeitsausschuß kann sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung in einer schriftlichen Geschäftsordnung treffen. Für die Beschlußfassung über die Geschäftsordnung gilt Absatz 3.“

6. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Als Beisitzer oder Stellvertreter werden von der zuständigen Arbeitsbehörde geeignete Personen unter Berücksichtigung der Gruppen der Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) auf Grund von Vorschlägen der fachlich und räumlich zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber oder, soweit solche nicht bestehen oder keine Vorschläge einreichen, auf Grund von Vorschlägen der Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) für die Dauer von drei Jahren berufen. Soweit eine Spitzenorganisation keine Vorschläge einreicht, werden die Beisitzer oder Stellvertreter dieser Seiten nach Anhörung geeigneter Personen aus den Kreisen der Auftraggeber oder Beschäftigten des Zuständigkeitsbereichs, für den der Heimarbeitsausschuß errichtet ist, berufen.“

- b) In Absatz 2 werden die Worte „die Beisitzer der Arbeitsgerichte“ durch die Worte „die ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte“ ersetzt.

- c) In Absatz 4 werden die Worte „die Beisitzer bei den Arbeitsgerichten“ durch die Worte „die ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichte“ ersetzt.

7. § 6 Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle hat der zuständigen Gewerkschaft und der zuständigen Vereinigung der Auftraggeber auf Verlangen jederzeit Einsicht in die Listen zu gewähren.“

8. a) § 7 erhält folgende Überschrift:

„Mitteilungspflicht“

- b) Nach § 7 wird folgender § 7 a eingefügt:

„§ 7 a

Unterrichtungspflicht

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat die Personen, die die Arbeit entgegennehmen, vor Aufnahme der Beschäftigung über die 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 von der Person, die von ihm Arbeit entgegennimmt, schriftlich bestätigen zu lassen, daß sie entsprechend dieser Vorschrift unterrichtet worden ist.“

9. In § 9 Abs. 2 werden die Worte „nach Anhörung des Heimarbeitsausschusses“ gestrichen.

10. a) § 11 Abs. 2 wird gestrichen und durch folgende Absätze ersetzt:

„(2) Die zuständige Stelle (§ 3 Abs. 2) kann zur Beseitigung von Mißständen, die durch ungleichmäßige Verteilung der Heimarbeit entstehen, für einzelne Gewerbezweige oder Arten von Heimarbeit die Arbeitsmenge festsetzen, die für einen bestimmten Zeitraum auf einen Entgeltbeleg (§ 9) ausgegeben werden darf. Die Arbeitsmenge ist so zu bemessen, daß sie durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskraft in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Für jugendliche Heimarbeiter ist eine Arbeitsmenge festzusetzen, die von vergleichbaren jugendlichen Betriebsarbeitern in der für sie üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Die Festsetzung erfolgt durch Rechtsverordnung nach Anhörung des zuständigen Heimarbeitsausschusses, der fachlich und räumlich zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber sowie der Auftraggeber und Beschäftigten, auf die sich die Festsetzung der Arbeitsmenge beziehen soll. Die Vorschriften des § 8 Abs. 1 über die Auslegung und Vorlegung von Entgeltverzeichnissen gelten entsprechend.

(3) Für die Änderung oder Aufhebung der Festsetzung gilt Absatz 2 entsprechend.“

- b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden Absätze 4 und 5.

11. § 12 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte müssen so beschaffen, eingerichtet und unterhalten und Heimarbeit muß so ausgeführt werden, daß keine Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter sowie für die öffentliche Gesundheit im Sinne des § 14 entstehen.“

12. § 13 Abs. 2 und 3 werden gestrichen; Absatz 4 wird Absatz 2.

13. § 14 Abs. 3 wird gestrichen; Absatz 4 wird Absatz 3.

14. § 16 erhält folgende Fassung:

„(1) Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat dafür zu sorgen, daß Leben oder Gesundheit der in der Heimarbeit Beschäftigten durch technische Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die er ihnen zur Verwendung überläßt, nicht gefährdet werden.

(2) Die zur Durchführung des Gefahrenschutzes erforderlichen Maßnahmen, die sich auf Räume oder Betriebseinrichtungen beziehen, hat der zu treffen, der die Räume und Betriebseinrichtungen unterhält.“

15. Hinter § 16 wird folgender § 16 a eingefügt:

„§ 16 a

Anordnungen

Das Gewerbeaufsichtsamt kann in Einzelfällen anordnen, welche Maßnahmen zur Durchführung der §§ 12, 13 und 16, sowie der auf § 13 und § 34 Abs. 2 gestützten Rechtsverordnungen zu treffen sind. Neben den auf Grund von § 3 Abs. 3 bestimmten Stellen nimmt das Gewerbeaufsichtsamt die Aufsichtsbefugnisse nach § 139 b der Gewerbeordnung wahr.“

16. § 17 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Entgeltregelungen im Sinne dieses Gesetzes sind Tarifverträge, Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen (§ 19) und von Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte (§ 22).“

17. § 18 c erhält folgende Fassung:

„c) Vorschläge für Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen nach Maßgabe des § 19 zu beschließen.“

18. § 19 erhält folgende Fassung:

„§ 19

Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen

(1) Bestehen Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder umfassen sie nur eine Minderheit der Auftraggeber oder Beschäftigten, so kann der Heimarbeitsausschuß nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, einen Vorschlag für eine Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen für alle Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs beschließen, wenn unzulängliche Entgelte gezahlt werden oder die sonstigen Vertragsbedingungen unzulänglich sind. Als unzulänglich sind insbesondere Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen anzusehen, die unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Eigenart der Heimarbeit unangemessen unter den tarifvertraglichen Löhnen oder sonstigen durch Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen für gleiche oder gleichwertige Betriebsarbeit liegen.

(2) Die zuständige Stelle (§ 3 Abs. 2) erläßt unter Beachtung des Absatzes 1 Satz 2 die Festsetzung als Rechtsverordnung. Soweit im Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen für Heimarbeit derselben Art tarifvertraglich vereinbart sind, sollen in der Rechtsverordnung keine für die Beschäftigten günstigeren Entgelte oder sonstigen Vertragsbedingungen festgesetzt werden.

(3) Beabsichtigt die zuständige Stelle (§ 3 Abs. 2) einem Vorschlag des Heimarbeitsausschusses nicht zu folgen, hat sie ihm zunächst Gelegenheit zu geben, seinen Vorschlag zu ändern. Ändert der Heimarbeitsausschuß seinen Vorschlag nicht, so hat die zuständige Stelle vor Erlass der Rechtsverordnung die Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, sowie die Spitzenorganisationen zu hören.

(4) Die zuständige Stelle (§ 3 Abs. 2) kann Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen durch Rechtsverordnung auch festsetzen, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 vorliegen, sie den zuständigen Heimarbeitsausschuß aufgefordert hat, binnen einer angemessenen Frist einen Vorschlag für eine Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen zu machen und der Heimarbeitsausschuß dieser Aufforderung nicht nachgekommen ist. Vor Erlass der Rechtsverordnung hat die zuständige Stelle (§ 3 Abs. 2) die Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, die Spitzenorganisationen sowie den zuständigen Heimarbeitsausschuß zu hören. Absatz 2 Satz 2 gilt.

(5) Von den Vorschriften einer Rechtsverordnung nach den Absätzen 2 bis 4 kann nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden. Ein Verzicht auf Rechte, die auf Grund einer Rechtsverordnung nach den Absätzen 2 bis 4 entstanden sind, ist nur in einem von der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung solcher Rechte ist ausgeschlossen. Ausschußfristen für ihre Geltendmachung können nur durch Rechtsverordnung nach den Absätzen 2 bis 4 festgesetzt werden; das gleiche gilt für die Abkürzung von Verjährungsfristen.

(6) Für die Änderung oder Aufhebung der Festsetzungen gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten entsprechend für die Festsetzung von vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Dritten Vermögensbildungsgesetzes."

19. § 22 wird wie folgt geändert:

- a) An Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
„Für die Auslegung der Mindestarbeitsbedingungen gilt § 8 Abs. 3 entsprechend.“
- b) In Absatz 3 Satz 2 werden die Worte „§ 4 Absätze 2 und 3 und § 5“ durch die Worte „§ 4 Absätze 2 bis 4 und § 5“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 Satz 3 werden hinter den Worten „Die Beisitzer“ die Worte „und Stellvertreter“ und hinter den Worten „von Vorschlägen der“ die Worte „fachlich und räumlich“ eingefügt.

20. § 23 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden hinter den Worten „der Entgelte“ die Worte „und sonstigen Vertragsbedingungen“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 werden hinter den Worten „geregelten Entgelte“ die Worte „und sonstigen Vertragsbedingungen“ eingefügt.

21. § 24 wird wie folgt geändert:

- a) Hinter den Worten „gemäß den §§ 17 bis 19 festgesetzte“ werden die Worte „oder das in § 29 Abs. 5 oder 6 bestimmte“ eingefügt.
- b) An § 24 werden folgende Sätze angefügt:
„Satz 1 gilt entsprechend für sonstige Vertragsbedingungen, die gemäß den §§ 17 bis 19 festgesetzt sind und die Geldleistungen an einen in Heimarbeit Beschäftigten oder einen Gleichgestellten zum Inhalt haben. Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes soll von einer Maßnahme nach Satz 1 absehen, wenn glaubhaft gemacht worden ist, daß ein Gleichgestellter im Falle des § 1 Abs. 7 nicht oder wahrheitswidrig geantwortet hat.“

22. An § 25 wird folgender Satz angefügt:
„§ 24 Satz 3 gilt entsprechend.“

23. a) § 28 erhält folgende Überschrift:

„Achter Abschnitt

Auskunfts- und Aufklärungspflicht
über Entgelte“

- b) In Satz 2 werden hinter den Worten „der Entgeltfestsetzung“ die Worte „oder Entgeltprüfung“ eingefügt.
- c) An § 28 wird folgender Absatz 2 angefügt:
„(2) Der in Heimarbeit Beschäftigte und Gleichgestellte kann von seinem Auftraggeber verlangen, daß ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Entgelts erläutert wird.“

24. § 29 erhält folgende Fassung:

„§ 29

Allgemeiner Kündigungsschutz

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

(2) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister länger als sechs Monate beschäftigt, so kann das Beschäftigungsverhältnis beiderseits nur mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Wird ein in Heimarbeit Beschäftigter überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt, so erhöht sich die Kündigungsfrist für eine vom Auftraggeber oder Zwischenmeister ausgesprochene Kündigung

auf einen Monat zum Monatsende, wenn das Beschäftigungsverhältnis fünf Jahre,

auf zwei Monate zum Monatsende, wenn das Beschäftigungsverhältnis zehn Jahre und

auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres, wenn das Beschäftigungsverhältnis zwanzig Jahre bestanden hat.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden vor Vollendung des 35. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigt.

(4) Die Kündigungsfristen der Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn Tatsachen vorliegen, die zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden.

(5) Für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 und 3 hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von einem Zwölftel bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen, zwei Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von einem Monat, vier Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und sechs Zwölfteln bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten des Gesamtbetrags, den er in den dem Zugang der Kündigung vorausgegangenen 24 Wochen als Entgelt erhalten hat.

(6) Die Absätze 2 bis 5 gelten entsprechend, wenn ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen der Absätze 2 oder 3 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens die Hälfte verringert, es sei denn, daß die Verringerung auf einer Festsetzung gemäß § 11

Abs. 2 beruht. Hat das Beschäftigungsverhältnis im Falle des Absatzes 2 ein Jahr noch nicht erreicht, so ist von der während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ausgegebenen Arbeitsmenge auszugehen.

(7) Teilt ein Auftraggeber einem Zwischenmeister, der überwiegend für ihn Arbeit weitergibt, eine künftige Herabminderung der regelmäßig zu verteilenden Arbeitsmenge nicht rechtzeitig mit, so kann dieser vom Auftraggeber Ersatz der durch Einhaltung der Kündigungsfrist verursachten Aufwendungen insoweit verlangen, als während der Kündigungsfrist die Beschäftigung wegen des Verhaltens des Auftraggebers nicht möglich war."

25. Nach § 29 wird folgender § 29 a eingefügt:

„§ 29 a

Kündigungsschutz
im Rahmen der Betriebsverfassung

(1) Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines in Heimarbeit beschäftigten Mitglieds eines Betriebsrats oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung innerhalb eines Jahres, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines in Heimarbeit beschäftigten Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines in Heimarbeit beschäftigten Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die einen

Arbeitgeber zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würden; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser nach § 18 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3) Wird die Vergabe von Heimarbeit eingestellt, so ist die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses der in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Einstellung der Vergabe zulässig, es sei denn, daß die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist."

26. a) Dem 9. Abschnitt wird folgender Abschnitt angefügt:

„Zehnter Abschnitt
Ausgabeverbot

§ 30

Verbot der Ausgabe von Heimarbeit

Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle kann einer Person, die

1. in den letzten fünf Jahren wiederholt wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften dieses Gesetzes rechtskräftig verurteilt oder mit Geldbuße belegt worden ist,
2. der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt hat, um sich der der Pflicht zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) zu entziehen, oder
3. der Aufforderung der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) wiederholt nicht nachgekommen ist oder die Minderbeträge nach Aufforderung zwar nachgezahlt, jedoch weiter zu niedrige Entgelte gezahlt hat,

die Aus- und Weitergabe von Heimarbeit verbieten."

- b) Der bisherige Zehnte Abschnitt wird Elfter Abschnitt. Er erhält folgende Fassung:

„Elfter Abschnitt

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 31

Ausgabe verbotener Heimarbeit

(1) Wer Heimarbeit, die nach einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlasse-

nen Rechtsvorschrift (§ 13 Abs. 2, § 14 Abs. 3, § 34 Abs. 2 Satz 2) verboten ist, ausgibt oder weitergibt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Handelt der Täter fahrlässig, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder Geldstrafe.

§ 32

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer, abgesehen von den Fällen des § 31, vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlassenen Rechtsvorschrift (§§ 13, 14 Abs. 1, 3, § 34 Abs. 2 Satz 2), soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
2. einer vollziehbaren Verfügung nach § 16 a oder § 14 Abs. 2 zuwiderhandelt.

Die in Satz 1 Nr. 1 vorgeschriebene Verweisung ist nicht erforderlich, soweit die dort genannten Rechtsvorschriften vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen sind.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch Heimarbeiter in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 32 a

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einem nach § 30 ergangenen vollziehbaren Verbot der Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit zuwiderhandelt.

(2) Ordnungswidrig handelt auch, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Vorschrift über die Listenführung (§ 6), die Mitteilung und Anzeige von Heimarbeit (§§ 7, 15), die Unterrichtspflicht (§ 7 a), die Offenlegung der Entgeltverzeichnisse (§ 8), die Entgeltbelege (§ 9) oder die Auskunftspflicht über die Entgelte (§ 28 Abs. 1) zuwiderhandelt,

2. einer vollziehbaren Anordnung zum Schutze der Heimarbeiter vor Zeitver säumnis (§ 10) zuwiderhandelt,
3. einer Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist oder
4. als in Heimarbeit Beschäftigter (§ 1 Abs. 1) oder diesem Gleichgestellter (§ 1 Abs. 2) duldet, daß ein mitarbeitender Familienangehöriger eine Zuwiderhandlung nach § 32 begeht.

(3) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 2 mit einer Geldbuße bis zu eintausend Deutsche Mark geahndet werden.“

- c) Der bisherige Elfte Abschnitt wird Zwölfter Abschnitt.

27. § 33 erhält folgende Fassung:

„§ 33

Durchführungsvorschriften

(1) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen zu erlassen über

- a) das Verfahren bei der Gleichstellung (§ 1 Abs. 2 bis 6 und § 3);
- b) die Errichtung von Heimarbeitsausschüssen und von Entgeltausschüssen für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit und das Verfahren vor ihnen (§§ 3 bis 5, 11, 18 bis 22);
- c) das zur Vorbereitung des Erlasses von Rechtsverordnungen gemäß §§ 3, 11, 19 und 22 zu beachtende Verfahren, soweit zum Erlaß der Rechtsverordnungen der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zuständig ist;
- d) Form, Inhalt und Einsendung der Listen (§§ 6 und 7);
- e) Form, Inhalt, Ausgabe und Aufbewahrung von Entgeltbelegen (§ 9).

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Durchführung dieses Gesetzes erlassen.“

Artikel II

Anderung weiterer Gesetze

§ 1

Anderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 (Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 55) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 1323) wird wie folgt ergänzt:

Hinter § 12 werden folgende §§ 12 a und 12 b eingefügt:

„§ 12 a

Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend

1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und
 - a) überwiegend für eine Person tätig sind und wenn vergleichbare Tätigkeiten durch Tarifverträge für Arbeitnehmer geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, oder
 - b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend,
2. für die in Nr. 1 genannten Personen, für die die arbeitnehmerähnlichen Personen tätig sind, sowie für die zwischen ihnen und den arbeitnehmerähnlichen Personen durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.

(2) Mehrere Personen, für die arbeitnehmerähnliche Personen tätig sind, gelten als eine Person, wenn diese mehreren Personen nach der Art eines Konzerns (§ 18 des Aktiengesetzes) zusammengefaßt sind oder zu einer zwischen ihnen bestehenden Organisationsgemeinschaft gehören.

(3) Die Vorschrift findet keine Anwendung auf Handelsvertreter im Sinne des § 84 des Handelsgesetzbuchs.

§ 12 b

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt auch im Land Berlin, sofern es im Land Berlin in Kraft gesetzt wird. Rechtsverord-

nungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen worden sind oder erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1).“

§ 2

Änderung des Bundesurlaubsgesetzes

Das Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (Bundesgesetzbl. I S. 2), geändert durch das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall und über Änderungen des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung vom 27. Juli 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 946), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 18 Werktage.“
2. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.“
 - b) In Absatz 4 wird der Satz 2 gestrichen.
3. Dem § 11 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:
„Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.“
4. In § 12 Nr. 1 werden die Worte „bei einem Anspruch auf 15 Urlaubstage ein Urlaubsentgelt von 5 1/2 vom Hundert,“ gestrichen.
5. In § 13 Abs. 1 Satz 3 werden nach dem Wort „kann“ die Worte „, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2,“ eingefügt.

§ 3

Änderung des Schwerbeschädigtengesetzes¹⁾

§ 35 des Schwerbeschädigtengesetzes in der Fassung vom 14. August 1961 (Bundesgesetzbl. I S. 1233, 1348, 1652), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundes-Seuchengesetzes vom 25. August 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1401), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 Satz 5 erhält folgende Fassung:
„Sie kann für Gewerbebezweige und Beschäftigungsarten in sinngemäßer Anwendung der Vorschrift des § 1 Abs. 4 des Heimarbeitsgesetzes festgesetzt werden.“
2. In Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „einem Jahr“ durch die Worte „sechs Monate“ und die Worte „§ 29 Abs. 2“ durch „§ 29 Abs. 5“ ersetzt.

§ 4

Änderung des Seemannsgesetzes

Das Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (Bundesgesetzbl. II S. 713), zuletzt geändert durch Artikel 26 des Kostenermächtigungs-Änderungsgesetzes vom 23. Juni 1970 (Bundesgesetzbl. I S. 805), wird wie folgt geändert:

§ 114 wird gestrichen.

Artikel III

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 1

Übergangsregelung zu §§ 1, 11, 19, 22 des Heimarbeitsgesetzes und § 35 des Schwerbeschädigtengesetzes

Die auf Grund des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 191), geändert durch das Zweite Gesetz zur Sicherung des Straßenverkehrs vom 26. November 1964 (Bundesgesetzbl. I S. 921), erlassenen und im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Gleichstellungen (§ 1), Festsetzungen der Arbeitsmenge (§ 11), bindenden Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen (§ 19), Festsetzungen über Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte (§ 22) sowie die auf Grund des Schwerbeschädigtengesetzes in der Fassung vom 14. August 1961 (Bundesgesetzbl. I S. 1233, 1348, 1652), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundes-Seuchengesetzes vom 25. August 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1401), erlassenen Festsetzungen der Arbeitsmenge (§ 35) treten mit dem Erlaß der an ihre Stelle tretenden Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz außer Kraft.

§ 2

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf seine Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

- 1) Die Änderung bezieht sich auf die derzeit geltende Fassung des Schwerbeschädigtengesetzes. Sofern bei Verabschiedung des vorliegenden Gesetzes das Gesetz zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts – BR-Drucks. 262/73 – schon verabschiedet ist, entfällt die Nr. 1 der Änderung und in Nr. 2 müssen die Worte „Absatz 3 Satz 1“ durch die Worte „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt werden.

Begründung

A. Allgemeines

I. Änderung des Heimarbeitsgesetzes

Bei den vorgesehenen Änderungen des Heimarbeitsgesetzes (HAG) liegt einer der beiden Schwerpunkte darin, daß die rechtlichen Zweifel, die sich hinsichtlich der Ermächtigungen der Heimarbeitsausschüsse zum Erlaß von Gleichstellungen, zur Verteilung der Heimarbeit und zum Erlaß von bindenden Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen (§§ 1, 11, 19, 22 HAG) ergeben haben oder ergeben könnten, für die Zukunft ausgeräumt werden sollen.

Nach der gegenwärtigen Rechtslage entscheiden die Heimarbeitsausschüsse über die Gleichstellung und die Verteilung der Heimarbeit und setzen Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit Wirkung für alle Beteiligten fest. Diese Entscheidungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörden und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von den zuständigen Arbeitsbehörden bestimmten Stelle. Zur Abänderung solcher Entscheidungen und bindenden Festsetzungen sind die Arbeitsbehörden nicht befugt. Bedenken richten sich dagegen, daß die jeweiligen Ausschüsse in den angeführten Fällen alleinige Normgeber seien, weil sie selbständig und verantwortlich darüber entscheiden, welche einzelnen Regelungen sie in dem ihnen zur Normensetzung überlassenen Bereich für angemessen und zweckmäßig halten. Dies sei mit Artikel 80 Abs. 1 Satz 1 und Artikel 20 des Grundgesetzes nicht in Einklang zu bringen. Der Heimarbeitsausschuß sei keine zum Erlaß von Rechtsverordnungen ermächtigte oberste Landesbehörde (§ 1 des Gesetzes über Ermächtigungen zum Erlaß von Rechtsverordnungen vom 3. Juli 1961 – Bundesgesetzbl. I S. 856). Es handele sich bei seinen bindenden Festsetzungen auch nicht um autonome Satzungen. Als ein von der zuständigen Arbeitsbehörde errichtetes Organ – der Vorsitzende wird von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmt (§ 4 Abs. 2 Satz 1 HAG), die Beisitzer werden von der Arbeitsbehörde berufen (§ 5 HAG) – setze er zwar Normen für dritte Personen; hierbei handele es sich jedoch nicht um solche Normen, die Verbände für ihre Mitglieder schaffen. § 19 Abs. 1 HAG setze nämlich ausdrücklich voraus, daß Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht bestehen oder nur eine Minderheit der Beteiligten umfassen. Schließlich erscheine es mit dem Grundsatz der Gewaltenteilung unvereinbar, daß ein Ausschuß, dessen Zusammensetzung auf die Initiative einer Behörde zurückgehe, und den diese Behörde als Organ der Exekutive errichtet, mit legislativen Aufgaben betraut sei.

Zu diesen Fragen ist bisher eine einheitliche Rechtsprechung nicht erkennbar. Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei Entscheidungen zur Verfassungsmäßigkeit des Verfahrens über die Gleichstellung, die Verteilung der Heimarbeit und die Festsetzung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen Stellung genommen und sich dabei die vorgenannten Bedenken weitgehend zu eigen gemacht (BAG, Vorbehaltsurteile – 3 AZR 169/71 und 3 AZR 300/71 – vom 10. März 1972). Es ist zu der Überzeugung gelangt, daß die Beschlüsse der Heimarbeitsausschüsse über Gleichstellungen (§ 1 Abs. 4 HAG) und die bindenden Festsetzungen der Heimarbeitsausschüsse über Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen (§ 19 HAG) weder als Verwaltungsakte noch als Rechtsverordnungen, noch als autonomes Satzungsrecht mit dem Grundgesetz vereinbar sind und hat beide Verfahren dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts liegt noch nicht vor. Angesichts dieser Situation erscheint es aus verfassungspolitischen Gründen zweckmäßig und im Interesse der Rechtssicherheit erforderlich, die Bedenken für die Zukunft auszuräumen. Dementsprechend ist vorgesehen, den Normengeber verfassungskonform zu bestimmen und die Regelungen in Form von Rechtsverordnungen zur Geltung zu bringen.

Der zweite Schwerpunkt der Änderungen des Heimarbeitsgesetzes zielt darauf, den Schutz der Heimarbeiter wirksamer zu gestalten und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Heimarbeiter zu verbessern.

Das nunmehr seit mehr als 20 Jahren im wesentlichen unverändert in Kraft befindliche Heimarbeitsgesetz vom 14. 3. 1951 hat vor allem durch seine extensive und praxisnahe Auslegung und Anwendung durch die Heimarbeitsausschüsse und die beteiligten staatlichen Stellen zum Schutze der Heimarbeiter beigetragen. In einigen Bereichen der Heimarbeit sind jedoch immer noch Mißstände und unzureichende Entgelte anzutreffen, die ohne eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen nicht überwunden werden können. So hat es sich hinsichtlich der eigentlichen Schutzbestimmungen als besonderer Mangel herausgestellt, daß in der für die Regelung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen bisher maßgeblichen Bestimmung des § 19 HAG nichts Näheres über den Begriffsinhalt der unzulänglichen Entgelte gesagt ist, was eine gerechtere Entgeltfindung erleichtern würde. Ferner konnten durch bindende Entgeltregelungen bisher nur die Bereiche geschützt werden, in denen Heimarbeit in nennenswertem Umfang geleistet wird. Diese Mängel sollen durch Änderung und Ergänzung des § 19 HAG beseitigt werden. Gleichzeitig wird klargestellt, daß auch die in Heimarbeit Beschäftigten im Rahmen der Entgeltfestsetzungen auch vermögenswirksame Leistungen erhalten können.

Durch eine Änderung der Begriffsbestimmung des Heimarbeiters in § 2 Abs. 1 HAG wird die Möglichkeit geschaffen, daß auch in der Praxis immer häufiger in Erscheinung tretende sog. Büroheimarbeit in den Schutz des HAG einbezogen werden kann.

Außerdem sollen u. a. der nach den Erfahrungen nicht als ausreichend anzusehende Kündigungsschutz des § 29 HAG den Regelungen des § 622 BGB für den echten Arbeitnehmer entsprechend weiterentwickelt und angepaßt, ein besonderer Kündigungsschutz dem neuen Betriebsverfassungsgesetz entsprechend für in Heimarbeit Beschäftigte, die betriebsverfassungsrechtliche Funktionen übernehmen, und neue Mitteilungs- und Aufklärungsvorschriften (Artikel I §§ 7 a und 28 Abs. 2) vorgesehen werden. Schließlich soll der wesentliche Strafschutz auf Ordnungswidrigkeiten umgestellt werden, da sich die bisherigen Strafschutzbestimmungen des Heimarbeitsgesetzes als zu schwerfällig erwiesen haben.

II. Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Für arbeitnehmerähnliche Personen bestehen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bisher nur Regelungen für Einzelbereiche: Im Urlaubsrecht stellt § 2 Satz 2 BUrlG die arbeitnehmerähnlichen Personen den Arbeitnehmern gleich; § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG eröffnet den arbeitnehmerähnlichen Personen den Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten. Umfassender ist schon nach geltendem Recht die Regelung für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; nach § 17 Abs. 1 HAG können für diesen Personenkreis Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Vertragsverhältnissen durch schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Auftraggebern geregelt werden, die die Wirkung von Tarifverträgen haben.

Von der genannten Vorschrift des Heimarbeitsgesetzes abgesehen ist bisher den arbeitnehmerähnlichen Personen die Möglichkeit verschlossen, ihre Vertragsverhältnisse, insbesondere ihre Arbeitsbedingungen, durch Tarifverträge zu gestalten. Dieser Zustand ist besonders unbefriedigend für arbeitnehmerähnliche Personen, wenn sie wirtschaftlich abhängig und den Arbeitnehmern im engeren Sinne in ihrer sozialen Stellung sehr stark angenähert sind.

Durch die vorgesehene Novelle soll das Tarifvertragsgesetz nunmehr für diese arbeitnehmerähnlichen Personen – mit Ausnahme der Handelsvertreter – geöffnet werden. Damit erhält der betreffende Personenkreis die Möglichkeiten, die unsere Rechtsordnung tarifautonomen Regelungen vorbehält. Insbesondere werden arbeitnehmerähnliche Personen in die Lage versetzt, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre soziale Stellung durch den Abschluß von Tarifverträgen zu verbessern.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel I:

Zu Nr. 1 a)

Nach der geltenden Fassung von § 1 Abs. 2 Buchst. b) in Verbindung mit § 2 Abs. 2 ist offen, ob ein Hausgewerbetreibender mit bis zu zwei fremden Hilfskräften unmittelbar oder erst durch Gleichstellung dem Schutz des HAG unterfällt, wenn er außerdem noch Heimarbeiter beschäftigt. Da die Schutzbedürftigkeit nicht nur von der Zahl der fremden Hilfskräfte, sondern auch von der Zahl der beschäftigten Heimarbeiter beeinflusst wird, sollen Hausgewerbetreibende künftig ohne Gleichstellung nur dann unmittelbar unter das Gesetz fallen, wenn sie entweder mit zwei fremden Hilfskräften oder mit einer fremden Hilfskraft und einem Heimarbeiter oder nur mit zwei Heimarbeitern arbeiten. Zu diesem Zweck wird sowohl die Begriffsbestimmung des Hausgewerbetreibenden in § 2 Abs. 2 (vgl. unten zu Nr. 2 b) als auch in § 1 Abs. 2 Buchst. b) die Grenze, ab der eine Gleichstellung erforderlich wird, neu gefaßt.

Zu Nr. 1 b)

Die Erweiterung von § 1 Abs. 2 HAG beseitigt den Mangel, daß es für die Entscheidung, ob weitere Personenkreise in den Schutz des HAG einbezogen werden müssen, an konkreten im Gesetz genannten Kriterien fehlt. Der bisher im Gesetz enthaltene Hinweis, die Gleichstellung weiterer Personenkreise könne erfolgen, „wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint“ (§ 1 Abs. 2 HAG), ist zu allgemein gehalten. Er besagt nichts darüber, an welchen Merkmalen die Schutzbedürftigkeit zu messen ist. Die nunmehr eingefügten Sätze 2 und 3 stellen klar, daß der allgemeine Maßstab für die Schutzbedürftigkeit das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit ist und daß die aufgezählten Gesichtspunkte als Anhalt für die Beurteilung des Ausmaßes der wirtschaftlichen Abhängigkeit dienen sollen. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht erschöpfend; sie enthält jedoch die in diesem Zusammenhang wichtigsten Gesichtspunkte.

Zu Nr. 1 c)

Die bisherige Regelung, wonach die Gleichstellung durch widerrufliche Entscheidung des zuständigen Heimarbeitsausschusses nach Anhörung der Beteiligten und mit Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde (§ 1 Abs. 4 und 5 HAG) erfolgt, soll durch die Neufassung der Absätze 4 und 5 und die Einfügung des neuen Absatzes 6 zugunsten der alleinigen Entscheidung der zuständigen Behörde nach Anhörung der verschiedenen Gremien aufgegeben werden. Nach den bisherigen Erfahrungen ist der paritätisch besetzte Heimarbeitsausschuß mit der unmittelbaren Entscheidung über die Gleichstellung, d. h. die Ausdehnung der Anwendung des Heim-

arbeitsgesetzes auf weitere Kreise von Schutzbedürftigen (Hausgewerbetreibende mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern, andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende und Zwischenmeister) überfordert. Die Beurteilung, ob Schutzbedürftigkeit der einzubeziehenden Personen vorliegt, richtet sich nicht nach den Interessen dieser Personen oder Personengruppen, sondern nach objektiven Merkmalen. Maßgebender Gesichtspunkt ist hier der sozialpolitische Zweck des gesamten Heimarbeiterschutzes, dessen entscheidende Beurteilung sich besser außerhalb einer Interessenvertretung vollzieht und daher unmittelbar in den Händen des Staates liegen sollte.

Zu Nr. 1 d)

Der neu eingefügte Absatz 7 trägt bestimmten Erfahrungen der Praxis Rechnung. Bei Gleichstellungen wurden bisher und werden auch wohl künftig in der Entscheidung über die Gleichstellung bestimmte Größenordnungen festgelegt, bis zu denen Personen oder Gewerbetreibende von der Gleichstellung erfaßt werden (z. B. eine bestimmte Höchstzahl von fremden Hilfskräften und Heimarbeitern oder eine Höchstgrenze des Umsatzes). Für den Auftraggeber ist bei der Ausgabe von Heimarbeit nicht zweifelsfrei erkennbar, ob eine bestimmte Person oder ein bestimmter Gewerbetreibender von einer bestehenden Gleichstellungsregelung erfaßt wird und demzufolge auch die entsprechenden Entgeltregelungen bei der Auftragsvergabe zugrunde zu legen sind. Bisher wurde angenommen, daß es grundsätzlich Sache dessen sei, der Heimarbeit ausgibt, sich in zumutbarer Weise zu vergewissern, ob die von ihm mit Heimarbeit beschäftigten Personen unter das Heimarbeitsgesetz fallen. Dieser Grundsatz soll beibehalten werden. Es erscheint jedoch sachgerecht und auch zumutbar, die Gleichgestellten zu verpflichten, bei der Entgegennahme von Heimarbeit auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekanntzugeben. Die Rechtsfolgen der Verletzung dieser Pflicht sind in der Änderung des § 24 HAG (Artikel I Nr. 21) geregelt.

Zu Nr. 2 a)

In der Begriffsbestimmung des Heimarbeiters in § 2 Abs. 1 wird unter anderem darauf abgestellt, daß der Heimarbeiter „gewerblich“ arbeitet. Das Merkmal „gewerblich“ ist bisher allgemein so verstanden worden, daß die Arbeit eines Heimarbeiters ihrer Art nach derjenigen eines gewerblichen Arbeiters vergleichbar sein muß. Demzufolge wurde Angestelltentätigkeit nicht als Heimarbeit anerkannt. Nachdem in den letzten Jahren in zunehmendem Maße insbesondere Büroarbeiten an Personen außerhalb der Betriebe vergeben werden, erscheint es im Interesse dieser Personen erforderlich, solche Tätigkeiten in den Schutzbereich des Heimarbeitsgesetzes einzubeziehen. Ein erster Ansatz zur begrifflichen Klärung findet sich in § 6 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Vorschrift ordnet Heim-

arbeiter, die in der Hauptsache für einen Betrieb arbeiten, je nach der Art ihrer Tätigkeit der Gruppe der Arbeiter oder der Angestellten zu. Damit wurde mittelbar anerkannt, daß es im Bereich der Heimarbeit Angestelltentätigkeiten gibt. Inzwischen hat auch das Bundessozialgericht in einer Entscheidung vom 22. Oktober 1971 – 7 RAr 61/69 – zur Auslegung des Begriffs „gewerblich“ Stellung genommen und ausgeführt, daß hierunter eine auf eine gewisse Dauer angelegte und auf die Sicherstellung des Lebensunterhalts gerichtete Tätigkeit zu verstehen ist. Durch die in § 2 Abs. 1 Satz 1 vorgesehene Ersetzung des Wortes „gewerblich“ durch das Wort „erwerbsmäßig“ soll der geänderten Rechtsauffassung Rechnung getragen und die Möglichkeit eröffnet werden, Angestelltentätigkeiten insoweit in den Schutzbereich des Heimarbeitsgesetzes einzubeziehen, als solche Tätigkeiten unter den Bedingungen der Heimarbeit ausgeführt werden.

Zu Nr. 2 b)

Die Änderung steht im Zusammenhang mit derjenigen zu § 1 Abs. 2 Buchst. b). Es kann insoweit auf die Ausführungen zu Nr. 1 a) verwiesen werden.

Zu Nr. 2 c)

Bei dieser Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung an den geltenden Sprachgebrauch des Jugendwohlfahrtsgesetzes, nach welchem es den Begriff des „Fürsorgezöglings“ nicht mehr gibt.

Zu Nr. 3

Die Änderung der Überschrift des Zweiten Abschnitts ergibt sich aus den Änderungen der §§ 3 bis 5 HAG.

Zu Nr. 4 a)

Die Änderung der Überschrift des § 3 trägt der Tatsache Rechnung, daß die Vorschrift nicht mehr nur Regelungen hinsichtlich der zuständigen Arbeitsbehörde trifft, sondern allgemein Fragen der Zuständigkeit regelt.

Zu Nr. 4 b) und c)

Die Änderung der Normensetzung in den §§ 1, 11, 19 und 22 HAG bedingt eine gegenüber dem bisherigen Recht neue Zuständigkeitsregelung, weil gemäß Artikel 80 Absatz 1 GG zum Erlaß von Rechtsverordnungen neben der Bundesregierung und einem Bundesminister nur die Landesregierungen ermächtigt werden können.

Absatz 1 beläßt es zunächst bei dem bisherigen Grundsatz, wonach die zuständige Arbeitsbehörde im Sinne des HAG die Oberste Arbeitsbehörde des Landes ist. Für Angelegenheiten nach § 4 Abs. 1 und 2, § 5 und § 22 Abs. 3, die nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung über den Zuständigkeitsbereich eines Landes hinausgehen, soll jedoch künftig

der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zuständig sein. Dafür ist der Gesichtspunkt maßgebend, daß diese Angelegenheiten der Vorbereitung von Rechtsverordnungen dienen, für die nach Absatz 2 künftig der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zuständig sein soll. Die Länderinteressen sollen hierbei dadurch gewahrt werden, daß diese Angelegenheiten im Benehmen mit den Ländern wahrzunehmen sind.

Absatz 2 sieht eine entsprechende Zuständigkeitsregelung für den Erlaß von Rechtsverordnungen nach §§ 1, 11, 19 und 22 vor. Soweit der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zuständig ist, sollen die Länderinteressen dadurch berücksichtigt werden, daß die Rechtsverordnungen nur nach Beratung mit den Obersten Arbeitsbehörden der Länder erlassen werden können. Außerdem ist für Rechtsverordnungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, die in Abweichung eines Vorschlages des Heimarbeitsausschusses oder ohne einen solchen erlassen werden sollen, das Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft vorgesehen.

Die Zustimmung des Bundesrates zu den vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erlassenen Rechtsverordnungen erscheint entbehrlich. Diese Verordnungen ergehen ohnehin nur nach Beratung mit den Ländern. Die Auffassungen und Interessen der Länder können daher ausreichend zur Geltung kommen.

Vor allem aber würde das Zustimmungserfordernis des Bundesrates auch im Hinblick auf die zu erwartende Anzahl der Rechtsverordnungen – es kommen etwa 90 bis 100 Rechtsverordnungen jährlich in Betracht – über die Beratung mit den Ländern hinaus weitere erhebliche Verzögerungen mit sich bringen. Dies erscheint nicht vertretbar, weil die Entgeltverbesserungen und die Verbesserungen der sonstigen Vertragsbedingungen auf diese Weise in noch größerem zeitlichem Abstand zu den tariflichen Verbesserungen wirksam würden, als dies bisher und ohne das Zustimmungserfordernis des Bundesrates ohnehin unvermeidlich ist.

Zu Nr. 5 a)

Die Änderung der Verweisungen ist eine Folgeänderung aus Nr. 9 und Nr. 18.

Zu Nr. 5 b)

Heimarbeitsausschüsse mit einem größeren sachlichen Zuständigkeitsbereich sind aus praktischen Erwägungen dazu übergegangen, Unterausschüsse in der Form von Spartenbesetzungen einzurichten. Sofern für einzelne Sparten innerhalb des Zuständigkeitsbereichs gesonderte Regelungen getroffen werden sollten, wurden aus den Beisitzern und deren Stellvertretern nach ihrer fachlichen Ausrichtung Spartenbesetzungen zusammengestellt. Diese Praxis hat sich überaus gut bewährt und soll durch die neue Regelung in § 4 Abs. 1 nunmehr auch auf eine eindeutige gesetzliche Grundlage gestellt werden.

Die dem Absatz 1 außerdem angefügte Möglichkeit zur Errichtung eines gemeinsamen Ausschusses für Heimarbeit, für die nach den sonstigen Voraussetzungen Ausschüsse nicht errichtet werden, ist von erheblicher sozialpolitischer Bedeutung. Damit soll nunmehr unabhängig von der Voraussetzung, daß Heimarbeit in einem Gewerbebezweig oder einer Beschäftigungsart in nennenswertem Umfang vorhanden ist, die Möglichkeit lückenloser Erfassung der gesamten Heimarbeit gegeben werden. Dies wiegt um so schwerer, als sich gerade in den bisher ausschlußfreien Bereichen der Heimarbeit die Mißstände unzureichender Bezahlung in stärkerem Maße bemerkbar machen und der Öffentlichkeit zu steigender Kritik Anlaß geben (vgl. hierzu auch die Begründung zu Nr. 18).

Zu Nr. 5 c)

Die Neufassung von § 4 Abs. 2 enthält einige Klarstellungen hinsichtlich der Besetzung der Heimarbeitsausschüsse. Insbesondere wird nunmehr die Berufung von Stellvertretern gesetzlich eindeutig geregelt.

Zur Beseitigung von in der Praxis entstandenen Zweifeln über die Beschlußfähigkeit des Heimarbeitsausschusses im Falle der Verhinderung von Beisitzern soll in Absatz 3 klargestellt werden, unter welchen Voraussetzungen der Heimarbeitsausschuß beschlußfähig ist.

Zu Nr. 5 d)

Durch die Anfügung des neuen Absatzes 4 soll den Heimarbeitsausschüssen die Möglichkeit eröffnet werden, durch eine schriftliche Geschäftsordnung weitere Einzelheiten der Geschäftsführung festzulegen. Zu diesen Einzelheiten gehören z. B. die Sitzungseinladungen, Formvorschriften für Anträge, Regelungen über die Sitzungsniederschrift, Regelungen über den Sitzungsablauf und die Leitung der Sitzungen usw.

Zu Nr. 6 a)

Die Vorschrift ist redaktionell verbessert worden und enthält nunmehr auch eine Legaldefinition des Begriffs „Spitzenorganisation“ in Anlehnung an § 2 des Tarifvertragsgesetzes.

Zu Nr. 6 b) und c)

Die beiden Änderungen stellen redaktionelle Anpassungen an den Sprachgebrauch des Arbeitsgerichtsgesetzes dar.

Zu Nr. 7

Die Änderung von § 6 Satz 4 trägt der praktischen Erfahrung Rechnung, daß bei den Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber kaum Bedürfnis nach laufender Zusendung der Listen besteht, daß jedenfalls der Verwaltungsaufwand der Obersten Arbeitsbehörden der Länder in keinem Ver-

hältnis zu dem festzustellenden Bedürfnis nach Unterbringung steht. Die Möglichkeit jederzeitiger Einsichtnahme in die Listen erscheint angemessener.

Zu Nr. 8 a) und b)

Zur Erweiterung des Heimarbeiterschutzes soll die Aufklärungspflicht, wie sie in § 81 des Betriebsverfassungsgesetzes für die unter § 6 dieses Gesetzes fallenden in Heimarbeit Beschäftigten vorgeschrieben ist, auf alle in Heimarbeit Beschäftigten ausgedehnt werden.

Zu Nr. 9

Auf die Anhörung des Heimarbeitsausschusses bei der Genehmigung von Entgelt- oder Arbeitszetteln kann nach den bisherigen praktischen Erfahrungen im Interesse der Erleichterung des Verfahrens in Zukunft ohne Schaden verzichtet werden. Demgemäß soll die in § 9 Abs. 2 vorgesehene Anhörung gestrichen werden.

Zu Nr. 10 a) und b)

Nach dem bisherigen Recht (§ 11 Abs. 2 HAG) kann der Heimarbeitsausschuß zur Beseitigung von Mißständen, die durch ungleichmäßige Verteilung der Heimarbeit entstehen, für einzelne Gewerbezweige oder Arten von Heimarbeit die Arbeitsmenge festsetzen, die für einen bestimmten Zeitraum ausgegeben werden darf. Für die Beurteilung der Frage, ob Mißstände eine Entscheidung über die Verteilung der Arbeitsmenge rechtfertigen, stehen hier rechtliche Gesichtspunkte des Arbeitszeitschutzes, d. h. öffentlich-rechtliche Gesichtspunkte im Vordergrund, denen sich die persönlichen Interessen unterzuordnen haben. Deshalb ist auch hier, wie bei der Änderung in § 1 Abs. 4 die unmittelbare Entscheidung der zuständigen Arbeitsbehörde im Wege der Rechtsverordnung geboten. In der Ermächtigung sind Inhalt, Zweck und Ausmaß einer zu erlassenden Rechtsverordnung genügend bestimmt (vgl. § 11 Abs. 2 Sätze 1 bis 3).

Zu Nr. 11

Durch die Änderung von § 12 Abs. 1 soll einerseits verdeutlicht werden, daß sich die Grundsätze des Arbeitsschutzes auch auf die von den in Heimarbeit Beschäftigten verwendeten Maschinen, Werkzeuge und Geräte erstrecken. Durch Streichung der Einschränkung „soweit es die Natur der Beschäftigung gestattet“ soll andererseits künftig der Anschein vermieden werden, daß wirtschaftliche Gesichtspunkte dazu berechtigen könnten, notwendige Schutzmaßnahmen i. S. von § 12 Abs. 1 zu unterlassen.

Zu Nr. 12

Wegen der Streichung von § 13 Abs. 2 wird auf die Ausführungen zu Nr. 15 verwiesen. Die Vorschrift des § 13 Abs. 3 ist durch die Verwaltungsgerichtsordnung überholt und soll daher gestrichen werden.

Zu Nr. 13

Hier gilt das zu Nr. 12 in Satz 2 Gesagte entsprechend.

Zu Nr. 14

In § 16 war bisher hinsichtlich der Durchführung des Gefahrenschutzes ausschließlich derjenige verpflichtet, der die Räume oder Betriebseinrichtungen unterhält. Da es sich bei den in Heimarbeit Beschäftigten vom Begriff her um Personen handelt, die ihre Arbeit in selbstgewählter oder eigener Betriebsstätte verrichten, richtet sich die Durchführungspflicht jedenfalls für den Regelfall nicht an den Auftraggeber. Der neue Absatz 1 erweitert diese Verpflichtung auf die Auftraggeber, soweit diese den in Heimarbeit Beschäftigten für die Heimarbeit technische Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe überlassen.

Zu Nr. 15

Die neu eingefügte Vorschrift des § 16 a bedeutet eine Vervollständigung der bisher in § 13 Abs. 2 enthaltenen Regelung (vgl. zu Nr. 12, Satz 1). Damit und durch die Verweisung auf die §§ 12, 13, 16 und 34 Abs. 2 soll deutlich gemacht werden, daß die Anordnungsbefugnis des Gewerbeaufsichtsamtes nicht auf den Rahmen der nach § 13 Abs. 1 erlassenen Rechtsverordnungen beschränkt ist. Durch Satz 2 wird klargestellt, daß dem Gewerbeaufsichtsamts auch dann die Aufsichtsbefugnisse nach § 139 b der Gewerbeordnung verbleiben, wenn die Oberste Arbeitsbehörde des Landes gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 eine Stelle mit der Aufsicht über die Durchführung des Gesetzes bestimmt hat.

Zu Nr. 16

Durch die Verordnung über die Aufhebung von Tarifordnungen und Lohngestaltungsanordnungen vom 17. 4. 1968 (Bundsanzeiger Nr. 78 vom 24. April 1968) sind u. a. die Tarifordnungen, soweit sie noch bestanden haben, mit Wirkung vom 1. Januar 1971 aufgehoben worden. Die Neufassung des § 17 Abs. 2 soll dem durch die Streichung der Worte „sowie weitergeltende Tarifordnungen“ Rechnung tragen. Im übrigen soll die Neufassung der redaktionellen Anpassung an die Änderung von § 19 sowie durch Aufführung der Mindestarbeitsbedingungen der Rechtsklarheit dienen.

Zu Nr. 17

Mit der Änderung wird dem geänderten Wortlaut im § 19 Rechnung getragen.

Zu Nr. 18

Für die Regelung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen hat sich die Anlehnung an das Prinzip der Tarifautonomie, die Festsetzungen durch paritätisch besetzte Heimarbeitsausschüsse vorzubereiten, bewährt; sie soll deshalb auch im Grundsatz

aufrecht erhalten bleiben. Dazu wird allerdings in Absatz 1 klargestellt, daß die Beschlüsse der Heimarbeitsausschüsse künftig an die zuständige Stelle als Vorschläge zu richten sind, entsprechende Festsetzungen durch Rechtsverordnungen zu erlassen. Außerdem wird der Begriff der unzulänglichen Entgelte, also die Voraussetzung für den Erlass einer Festsetzung überhaupt, näher umschrieben. Damit sollen den Heimarbeitsausschüssen Anhalt und Maßstab für ihre Vorschläge und der zuständigen Stelle eine Grundlage für die Beurteilung dieser Vorschläge gegeben werden. Das Wort „insbesondere“ im Satz 2 soll darauf hindeuten, daß auch auf die für gleiche oder gleichwertige Betriebsarbeit tatsächlich gezahlten Löhne abgestellt werden kann, sofern keine tarifvertraglichen Löhne als Vergleichsmaßstab herangezogen werden können. Die vorgesehene nähere Umschreibung der unzulänglichen Entgelte wird nach den bisherigen Erfahrungen dazu beitragen, die Arbeit der Heimarbeitsausschüsse erheblich zu intensivieren und die Festsetzung angemessener Entgelte zu fördern.

Nach Absatz 2 erläßt die zuständige Stelle die Festsetzung aufgrund des Vorschlags des Heimarbeitsausschusses durch Rechtsverordnung. Dabei ist die zuständige Stelle in gleicher Weise wie der Heimarbeitsausschuß an die Vergleichsmaßstäbe des Absatzes 1 Satz 2 gebunden. Sofern ein Tarifvertrag für Heimarbeit derselben Art im Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses besteht, sollen in einer Rechtsverordnung keine gegenüber dem Tarifvertrag günstigeren Festsetzungen getroffen werden, damit in diesen Bereichen die Tarifautonomie nicht unterlaufen wird.

In Absatz 3 wird das Verfahren näher geregelt, falls die zuständige Stelle einem Vorschlag des Heimarbeitsausschusses nicht zu folgen beabsichtigt. Für die Beurteilung des Vorschlags des Heimarbeitsausschusses durch die zuständige Stelle bildet der mit der Begriffsbestimmung in Absatz 1 Satz 2 gekennzeichnete, aber auch abgesteckte Ermessensspielraum eine geeignete Grundlage.

Nach Absatz 4 soll die zuständige Stelle auch dann ein Festsetzungsrecht haben, falls der Heimarbeitsausschuß keinen Vorschlag gemäß Absatz 1 beschließt, er jedoch zu einem solchen Vorschlag aufgefordert worden ist und die Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen zum Schutz der Heimarbeiter notwendig erscheint. Auch hier ist der zuständigen Stelle die Beurteilungsgrundlage durch die Begriffsbestimmung der unzulänglichen Entgelte in Absatz 1 vorgegeben. Die Festsetzung in solchen – nach den bisherigen Erfahrungen der Praxis – Ausnahmefällen soll außerdem neben der Bindung an den Beurteilungsmaßstab des Absatzes 1 Satz 2 dadurch auf eine gesicherte sozialpolitische Grundlage gestellt werden, daß vor der Festsetzung die Beteiligten einschließlich der Spitzenorganisationen zu hören sind.

Absatz 5 kennzeichnet die in der Rechtsverordnung enthaltenen Regelungen als Mindestbedingungen und führt im Zusammenhang mit der Neuregelung durch Rechtsverordnung nur das im einzelnen aus, was bereits im geltenden Absatz 3 in sinngemäßer Anwendung der gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag für bindende Festsetzungen gilt.

Absatz 6 bestimmt, daß bei Änderungen oder Aufhebungen von Festsetzungen das gleiche Verfahren anzuwenden ist, wie beim Erlass der Festsetzungen.

Absatz 7 stellt klar, daß im Rahmen der Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen auch vermögenswirksame Leistungen einbezogen werden können. Diese Klarstellung erscheint notwendig, weil § 3 Abs. 1 des 3. Vermögensbildungsgesetzes die Instrumente zur Vereinbarung vermögenswirksamer Leistungen aufzählt (Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag) und es angesichts dieser Aufzählung fraglich erscheinen könnte, ob die Rechtsverordnung der Absätze 2 und 3 auch zu den nach § 3 Abs. 1 des 3. Vermögensbildungsgesetzes zulässigen Vereinbarungsmöglichkeiten gehört. Der neue Absatz 7 läßt jedoch die Regelung des § 12 Abs. 6 des 3. Vermögensbildungsgesetzes unberührt, wonach vermögenswirksame Leistungen arbeitsrechtlich Bestandteil des Arbeitsentgelts sind.

Zu Nr. 19 a)

Die neue Vorschrift stellt klar, daß auch die Mindestarbeitsbedingungen für die fremden Hilfskräfte in ähnlicher Weise auszulegen sind, wie dies nach § 8 Abs. 3 für Entgeltregelungen gilt.

Zu Nr. 19 b) und c)

Die Änderung der Verweisung in § 22 Abs. 3 Satz 2 trägt der Änderung von § 4 Rechnung. Die Einfügungen in Absatz 8 Satz 3 bedeuten redaktionelle Klarstellungen.

Zu Nr. 20 a) und b)

Die Änderungen in § 23 stellen eine redaktionelle Anpassung an die neue Fassung von § 19 dar.

Zu Nr. 21 a) und b)

Die Änderungen in § 24 ergeben sich aus den Änderungen der §§ 1, 19 und 29. Die Erstreckung der Entgeltprüfung auch auf die sonstigen, in Festsetzungen nach § 19 Abs. 2 enthaltenen Vertragsbedingungen entspricht der bisher geübten Praxis, wonach die Entgeltprüfung sich nicht nur auf die Entgeltregelung im engeren Sinne beschränkt, sondern auch die sonstigen Vertragsbedingungen mit in die Prüfung einbezieht. Die Ausdehnung der Entgeltprüfung auf die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 29 Abs. 5 und 6 zustehenden Leistungen erscheint sachgerecht.

Der neue Satz 3 enthält die Sanktion zu der in § 1 Abs. 7 neu eingeführten Mitteilungspflicht. Sofern der Gleichgestellte auf Befragen seines Auftraggebers nicht oder wahrheitswidrig geantwortet hat und der Auftraggeber dies glaubhaft machen kann, soll künftig für den Regelfall die Nachforderung von Minderbeträgen und deren klageweise Geltendmachung durch die Entgeltprüfung entfallen. Es verbleibt dann Sache des Gleichgestellten, Nachforderungen selbst geltend zu machen.

Zu Nr. 22

Der neue Satz 3 in § 25 stellt klar, daß bei Verletzung der Pflicht gemäß § 1 Abs. 7 nicht nur die Nachforderung nach § 24, sondern auch die Klage nach § 25 für den Regelfall entfallen soll.

Zu Nr. 23 a), b) und c)

Einem Bedürfnis der Praxis folgend sollen auch die mit der Entgeltprüfung beauftragten Stellen ermächtigt werden, Zeitermittlungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

Mit der Einführung der Aufklärungspflicht über Entgeltzusammensetzung und Entgeltberechnung soll über den bereits durch § 6 in Verbindung mit § 82 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes insoweit erfaßten Personenkreis hinaus allen in Heimarbeit Beschäftigten und Gleichgestellten die Nachprüfung ihres Arbeitsentgelts erleichtert werden.

Zu Nr. 24

Bisher wurden vom Kündigungsschutz nur in Heimarbeit Beschäftigte erfaßt, die mindestens ein Jahr ausschließlich oder überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt wurden und die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis bezogen. Nunmehr sollen in Anlehnung an § 622 BGB alle in Heimarbeit Beschäftigten einen Kündigungsschutz erhalten, die länger als 6 Monate vom gleichen Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt werden. Für Beschäftigungsverhältnisse bis zu 6 Monaten wird eine jederzeitige Kündigung zum Ablauf des folgenden Tages eingeführt. Damit wird erstmals anerkannt, daß das Beschäftigungsverhältnis eines in Heimarbeit Beschäftigten ein Dauerschuldverhältnis ist und es zu seiner Beendigung in jedem Fall einer Kündigung bedarf. Außerdem wird dadurch der Endzeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses eindeutiger als bisher bestimmt. Dies dürfte u. a. auch für Leistungen aus der Sozial- und Arbeitslosenversicherung von Bedeutung sein.

Diejenigen in Heimarbeit Beschäftigten, die überwiegend von einem Auftraggeber oder Zwischenmeister beschäftigt werden, sollen darüber hinaus entsprechend § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB einen erhöhten Kündigungsschutz erhalten. Von der bisherigen weiteren Voraussetzung, daß sie ihren Lebensunterhalt überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis beziehen, ist u. a. im Hinblick auf Beweis-schwierigkeiten abgesehen worden.

Zu Nr. 25

§ 29 a schafft einen dem § 15 des Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung des § 124 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes entsprechenden Kündigungsschutz für in Heimarbeit Beschäftigte, die betriebsverfassungsrechtliche Funktionen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes übernehmen, und gleicht damit ihre arbeitsrechtliche Stellung auch insoweit der eines echten Arbeitnehmers an.

Zu Nr. 26

Das Heimarbeitsgesetz enthält noch Übertretungstatbestände und solche geringfügigen Vergehenstatbestände, die ihrer Art nach in moderneren Gesetzen des Arbeitsrechts (so z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Mutterschutzgesetz) als Ordnungswidrigkeiten eingestuft sind. In Anlehnung an die Vorschriften der genannten Gesetze werden deshalb die Strafvorschriften des Heimarbeitsgesetzes umgestaltet.

Zu Nr. 26 a)

Der Entwurf faßt in einem neuen Zehnten Abschnitt, der vor dem neuen Abschnitt 11 „Straftaten und Ordnungswidrigkeiten“ eingestellt wird, die Tatbestände zusammen, bei deren Vorliegen die Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle einer Person die Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit verbieten kann.

Die Nummer 1 des § 30 entspricht dem bisherigen § 32 Abs. 1. Sie berücksichtigt, daß als Folge der vorgesehenen Umwandlung von Straftatbeständen des Heimarbeitsgesetzes in Bußgeldtatbestände künftig auch eine Geldbuße angedroht werden kann. Auch in diesem Fall muß die Möglichkeit eines Verbots nach § 30 bestehen. Dagegen kann auf die Anführung des früheren Heimarbeitsgesetzes i. d. F. der Bekanntmachung vom 3. Oktober 1939 verzichtet werden, da nur Verurteilungen der letzten fünf Jahre in Betracht kommen.

Die Nummern 2 und 3 des § 30 sind in dieser Art neu. Sie sollen an die Stelle der bisherigen Vorschriften des § 31 Abs. 3 und Abs. 2 Buchstaben b und c treten, die als Strafvorschriften nicht mehr beibehalten werden (vgl. die beiden letzten Absätze der Begründung zu Nr. 26 b), und nach Wegfall der Strafvorschriften die Möglichkeit geben, in den genannten Fällen ein Verbot der Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit auszusprechen. Damit wird zugleich der Schutz der in Heimarbeit Beschäftigten verbessert, da bisher ein Verbot in den genannten Fällen nur unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 möglich war. Die Nummer 2 weicht in der Fassung von § 31 Abs. 3 ab. Statt des bisher in § 31 Abs. 3 verwendeten unklaren und unbestimmten Begriffs „unlautere Handlungen“ wird künftig darauf abgestellt, daß jemand falsche Angaben gemacht oder falsche Unterlagen vorgelegt hat. In diesem Sinne wird auch § 31 Abs. 3 bisher ver-

standen. Die Nummer 3 entspricht dem Inhalt nach dem bisherigen § 31 Abs. 2 Buchstaben b und c. Zuwiderhandlungen gegen § 30 sind künftig nach § 32 a Abs. 1 (neu) mit Geldbuße bedroht.

Zu Nr. 26 b)

Die Überschrift des bisherigen Abschnitts 10, der Abschnitt 11 wird, erhält im Hinblick auf die Änderung des Inhalts eine neue Fassung.

§ 31 soll in Anlehnung an § 66 Jugendarbeitsschutzgesetz als Straftatbestand ausgestaltet werden. Hier sind die Zuwiderhandlungen gegen solche Vorschriften zusammengefaßt, in denen eine schlechthin verbotene Heimarbeit ausgeübt oder weitergegeben wird (z. B. bei feuergefährlichen Stoffen, Lumpen; Verbot der Heimarbeit in der Süß-, Back- und Teigwarenindustrie); insoweit ersetzt die Vorschrift den bisherigen § 31 Abs. 2 Buchstabe a). Die Heimarbeit ist in diesen Fällen für die Heimarbeiter und die Öffentlichkeit in besonderem Maße gefährlich. Der Grad der Gefährlichkeit und das geschützte Rechtsgut rechtfertigen es daher, solche Zuwiderhandlungen als Straftaten zu bewerten.

§ 32 soll den bisherigen § 31 Abs. 2 Buchstabe a) ersetzen, soweit Zuwiderhandlungen nicht bereits nach § 31 (neu) mit Strafe bedroht sind. In Betracht kommen hier insbesondere Zuwiderhandlungen gegen Beschäftigungsbeschränkungen für Kinder und Jugendliche sowie gegen sonstige Durchführungsvorschriften zum Schutz der Heimarbeit und der Öffentlichkeit vor Gefahren, die insbesondere bei der Bearbeitung von Lebens- und Genußmitteln entstehen können. Der Entwurf wandelt insoweit den bisherigen Vergehenstatbestand in eine Bußgeldvorschrift um (vgl. Absätze 1 und 2) und sieht eine Strafvorschrift nur im Falle einer konkreten Gefährdung von Gesundheit und Arbeitskraft der Heimarbeiter (Absätze 3 und 4) vor. Somit entspricht § 32 in Ausgestaltung und im Aufbau neueren Vorschriften (z. B. § 67 des Jugendarbeitsschutzgesetzes).

§ 32 Abs. 1 Nr. 1 enthält die bei Blankettvorschriften übliche Rückverweisung; ferner ist in Absatz 1 Nr. 2 klargestellt, daß es sich um eine „vollziehbare“ Verfügung handeln muß.

§ 32 a Abs. 1 soll an die Stelle des bisherigen Vergehenstatbestandes des § 32 Abs. 2 treten, der in Anlehnung an neuere Vorbilder (vgl. § 68 Abs. 2 Nr. 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes) in eine Bußgeldvorschrift umgewandelt wird. Zugleich soll der Tatbestand auf die in § 30 Nr. 2 und 3 genannten Fälle erweitert werden (vgl. die Begründung zu Nr. 26 a).

Absatz 2 enthält die bisherigen Übertretungstatbestände des § 30, die ebenfalls in Bußgeldtatbestände umgewandelt und im wesentlichen unverändert übernommen werden sollen.

In Absatz 3 ist in Abweichung von dem allgemeinen Bußgeldrahmen des § 13 Abs. 1 OWiG für Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 wegen ihres größeren Gewichts Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, im übrigen eintausend Deutsche Mark vorgesehen.

Nicht übernommen sind die Absätze 1, 2 Buchstaben b und c, Absätze 3 und 4 des bisherigen § 31 Abs. 1. Hierzu wird folgendes bemerkt:

- a) Auf § 31 Abs. 1 soll aus Gründen der Rechtsvereinheitlichung verzichtet werden, da auch in vergleichbaren anderen Vorschriften die dort bisher vorgesehenen qualifizierten Merkmale zur Begründung für eine Strafvorschrift nicht verwendet werden. Auch aus der Sicht des Heimarbeiters sind hierfür keine besonderen Gründe erkennbar.
- b) Die in dem bisherigen § 31 Abs. 2 in Buchstaben b und c eingestellten Tatbestände übernimmt der Entwurf nicht, und zwar auch nicht als Bußgeldtatbestände. In diesen Fällen handelt es sich um die bloße Nichterfüllung einer zivilrechtlichen Schuld, die eingeklagt werden kann, und zwar auch von den Arbeitsbehörden zugunsten der Berechtigten (vgl. § 25). Daneben einen Sanktionsschutz in Form von Bußgeld- oder Strafvorschriften vorzusehen, ist nicht erforderlich und auch nicht angemessen, weil die bloße Nichterfüllung einer zivilrechtlichen Schuld auch sonst nicht mit einer derartigen Sanktion bedroht ist. An Stelle der bisherigen Strafvorschriften soll künftig die Regelung des § 30 Nr. 3 treten, die es erlaubt, wiederholt säumigen Personen im Interesse der Heimarbeiter die Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit zu verbieten.
- c) § 31 Abs. 3 soll ersatzlos entfallen. Der hier beschriebene Tatbestand ist nicht genügend bestimmt. Der Begriff „unlautere Handlung“ ist strafrechtlich unklar; er wird in keiner anderen Strafvorschrift verwendet. Gemeint sind wohl Täuschungshandlungen gegenüber der obersten Arbeitsbehörde, um sich der Pflicht zur Nachzahlung von Minderbeträgen zu entziehen, also namentlich falsche Angaben oder die Vorlage falscher Unterlagen. In diesen Fällen ist jedoch der Tatbestand des Betruges oder des Betrugsversuchs gegeben, so daß kein Bedürfnis dafür besteht, daneben den bisherigen betrugsähnlichen Sondertatbestand aufrechtzuerhalten.

Zu Nr. 27

Die Änderung des § 33 berücksichtigt die Änderungen der Zuständigkeiten sowie des Verfahrens bei Gleichstellungen und beim Erlaß von Entgeltregelungen.

Zu Artikel II:**Zu § 1**

Die Vorschrift des § 12 a TVG eröffnet die entsprechende Geltung des Tarifvertragsgesetzes für arbeitnehmerähnliche Personen, für deren Vertragspartner sowie für die zwischen diesen Personengruppen bestehenden Rechtsverhältnisse; sie erweitert damit den Bereich, in dem tarifautonome Regelungen möglich sind. Der Neuregelung liegt die Erfahrung zugrunde, daß einige Gruppen der Selbständigen infolge sehr weitgehender wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den durch Gesetze und Tarifverträge abgesicherten Arbeitnehmern sozial zurückbleiben können. Diesen Gruppen – vor allem den freien Mitarbeitern der Rundfunk- und Fernsehanstalten, den freien Journalisten an Tageszeitungen und Zeitschriften, ferner Schriftstellern und Künstlern – soll, soweit sie arbeitnehmerähnliche Personen sind, durch die Einbeziehung in das Tarifvertragsgesetz die Möglichkeit zur Selbsthilfe mit den Mitteln und im Rahmen der Tarifautonomie gegeben werden.

Während ein Tarifvertrag bislang nur Rechtsnormen enthalten kann, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, werden in Zukunft auch bestimmte durch Dienst- oder Werkvertrag begründete Rechtsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen zu ihren Auftraggebern durch Tarifvertrag geregelt werden können. Ein gewisses Vorbild hat diese Regelung in § 17 Abs. 1 HAG. Danach sind die Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes auch heute schon auf Rechtsverhältnisse anzuwenden, die keine Arbeitsverhältnisse, sondern Rechtsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen sind.

Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person ist gleichfalls nicht neu. Er wird bereits in § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG und in § 2 Satz 2 BUrlG unter Hinweis auf die wirtschaftliche Unselbständigkeit als Merkmal für die Arbeitnehmerähnlichkeit verwendet. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat den Begriff u. a. dahin präzisiert, daß nur solche wirtschaftlich unselbständigen Personen als arbeitnehmerähnlich angesehen werden können, die wegen ihrer sozialen Stellung dem Typ des Arbeitnehmers entsprechen und deshalb sozial schutzbedürftig sind.

Dieser Kennzeichnung folgt der Entwurf, indem er die wirtschaftliche Abhängigkeit fordert und daneben den Vergleich mit der sozialen Stellung des Arbeitnehmers zieht. Aus beiden Hauptkriterien für die Arbeitnehmerähnlichkeit, die unter Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfs noch ergänzt und weiter präzisiert werden, folgt bereits, daß solche Personen nicht zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gerechnet werden können, die nach ihrem Typus – auch im Hinblick auf die Höhe ihres Einkommens – nicht der ins Auge gefaßten Zielgruppe entsprechen. Weiter ist erforderlich, daß die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Beschäftigung eigener

Mitarbeiter erbracht werden. Eine im Umfang insgesamt unbedeutende Beschäftigung von Hilfskräften soll allerdings unschädlich sein.

Um die Zielgruppe möglichst exakt zu bestimmen, stellt der Entwurf zusätzlich zu den bereits genannten Kriterien – alternativ – zwei weitere Merkmale für die Arbeitnehmerähnlichkeit (Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und Buchstabe b) auf.

Das unter Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a genannte Merkmal trägt der Beobachtung Rechnung, daß häufig das sogenannte Beschäftigungsverhältnis eines freien Mitarbeiters gewählt wird, obwohl von der Art der auszuübenden Tätigkeit her auch ein Arbeitsverhältnis gewählt werden könnte. Die neue Vorschrift will für diejenigen auf Dienst- oder Werkvertrag beruhenden Beschäftigungsverhältnisse tarifvertragliche Regelungen zulassen, die sich der Art der auszuübenden Tätigkeit nach nicht entscheidend von einem Arbeitsverhältnis unterscheiden. Maßstab ist die Vergleichbarkeit der Beschäftigung mit einer Tätigkeit, die Gegenstand eines Tarifvertrages ist oder die, sofern kein Tarifvertrag besteht, üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt ist. Weitere Voraussetzung ist, daß eine Tätigkeit der genannten Art für eine andere Person überwiegend ausgeübt wird.

Unter Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b konkretisiert der Entwurf das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit und bestimmt das Maß dieser Abhängigkeit. Die Vorschrift geht von der Vorstellung aus, daß jemand von einem einzigen Dienstberechtigten oder Besteller mehr als die Hälfte der Einkünfte erhält oder zu erhalten hat, die er insgesamt aus der Verwertung seiner Arbeitskraft – z. B. als Arbeitsentgelt oder als Vergütung auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrages – zieht, um als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden zu können. Der Höhe der Einkünfte kommt in diesem Zusammenhang keine ausschlaggebende Bedeutung zu; es soll auch keinen Unterschied machen, ob der Betrag von mehr als der Hälfte dieser Einkünfte einen oder mehrere Verträge zur Rechtsgrundlage hat. Entscheidend ist nur, daß dem Betreffenden mehr als die Hälfte aller aus der Verwertung seiner Arbeitskraft herrührenden Einkünfte von einer bestimmten Person als dienst- oder werkvertragliche Vergütung zusteht. Die Arbeitnehmerähnlichkeit stellt sich insofern als Folge der wirtschaftlichen Abhängigkeit einer auf die eigene Arbeitskraft angewiesenen Person von einer anderen bestimmten Person dar; sie kann aber nur dann angenommen werden, wenn jemand seine Einkünfte aus Erwerbstätigkeit zum überwiegenden Teil von einer Person bezieht.

Der zweite Halbsatz in Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b regelt, wie die für die wirtschaftliche Abhängigkeit maßgebenden Tatsachen ermittelt werden. Sind die Verhältnisse, auf die die Vorschrift abstellt, im vorhinein feststellbar, ergeben sich keine Besonderheiten. Feststellung der Fakten und Eintritt der Rechtswirkung können nicht voneinander abweichen. In

einer Anzahl von Fällen können die maßgebenden (Einkommens-) Verhältnisse aber erst nach Ablauf einer Zeit beurteilt werden. Die Vorschrift legt einen solchen Referenzzeitraum fest, stellt aber, insbesondere durch die Worte „für die Berechnung“, zugleich klar, daß sich gegenüber dem Normalfall zwar der Betrachtungszeitpunkt, nicht jedoch der Zeitpunkt des Eintritts der Rechtswirkung verändert. Das Wort „jeweils“ weist darauf hin, daß auch nach getroffener Feststellung den möglichen Veränderungen der Verhältnisse Rechnung zu tragen ist, etwa auch mit dem Ergebnis, daß die Voraussetzungen für eine wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne der Vorschrift wieder wegfallen. – Der Entwurf stellt den Referenzzeitraum von 6 Monaten zur Disposition der Tarifvertragsparteien; damit wird der Tatsache Rechnung getragen, daß sich die Verhältnisse je nach ausgeübter Tätigkeit und nach Üblichkeit der Entgeltleistung erst nach unterschiedlichen Zeiträumen hinreichend sicher beurteilen lassen. – Ist die Dauer der Beschäftigung im Einzelfall kürzer als der gesetzliche oder tarifliche Referenzzeitraum, so bildet die effektive Beschäftigungszeit den Berechnungsfaktor.

Indem die neue Vorschrift nicht nur die Rechtsverhältnisse nennt, die künftig durch Tarifvertrag geregelt werden können, sondern unter Abs. 1 Nr. 2 ausdrücklich auch die Parteien der zugrundeliegenden Dienst- oder Werkverträge, soll klargestellt werden, daß das Tarifvertragsgesetz auch insoweit entsprechend angewandt werden soll, als dort, wie in § 4 Abs. 2 TVG, von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Rede ist. – Durch den Hinweis in Abs. 1 Nr. 2 der Vorschrift auf die in Nr. 1 genannten Auftraggeber (Dienstberechtigte oder Besteller) soll klargestellt werden, daß nur das Rechtsverhältnis der Vorschrift unterworfen ist, das die genannten Voraussetzungen erfüllt.

Der Entwurf enthält unter Abs. 2 die Fiktion eines einheitlichen Auftraggebers (Dienstberechtigten oder Bestellers), wenn arbeitnehmerähnliche Personen zwar für mehrere Auftraggeber tätig werden, diese aber nach der Art eines Konzerns zusammengefaßt sind oder zu einer zwischen ihnen bestehenden Organisationsgemeinschaft gehören. Die Vorschrift hat ein gewisses Vorbild in § 92 a Abs. 2 Satz 1 HGB. Der Konzernbegriff ist aus § 18 AktGes entlehnt, doch soll nicht erforderlich sein, daß eines der verbundenen Unternehmen eine Aktiengesellschaft oder eine Kommanditgesellschaft auf Aktien ist. – Eine Organisationsgemeinschaft ist u. a. dann anzunehmen, wenn mehrere Rechtspersonen in der Weise zusammenarbeiten, daß sie ihren Geschäftsbetrieb ganz oder teilweise in gemeinsamer Organisation führen.

Absatz 3 des Entwurfs nimmt die Handelsvertreter von der Regelung aus. Für Handelsvertreter, die zugleich arbeitnehmerähnliche Personen sind, werden deshalb auch in Zukunft keine Tarifverträge geschlossen werden können. Diese Ausnahme von der im übrigen allgemein geltenden Regelung entspricht

dem Wunsch der Mehrzahl der Verbände der Handelsvertreter. Sie berücksichtigt, daß § 92 a des Handelsgesetzbuches bereits ein besonderes – allerdings außerhalb der Tarifautonomie liegendes – Verfahren vorsieht, um die notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse der Handelsvertreter sicherzustellen. Außerdem erscheint die Ausnahme auch im Hinblick auf die Vorarbeiten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften für einen „Richtlinien-vorschlag zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Handelsvertreter“ vertretbar. Dieser Vorschlag sollte zunächst abgewartet werden.

Die neue Regelung des § 12 b TVG beruht auf einem Vorschlag des Deutschen Bundestages vom 26. Juni 1969. In einer Entschließung wurde damals auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit die Bundesregierung aufgefordert, zusammen mit dem Land Berlin die Möglichkeit der Einführung eines einheitlichen Tarifvertragsrechts im Bund und im Land Berlin zu prüfen (BT-Drucksache V/4376). Der Entwurf entspricht nunmehr diesem Wunsch des Deutschen Bundestages nach einem einheitlichen Tarifvertragsrecht, indem er das Tarifvertragsgesetz des Bundes auf das Land Berlin erstreckt. Praktisch bedeutet das vor allem, daß künftig Tarifverträge für den Bereich des Landes Berlin kraft eigenen Rechts nur vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden können, während die oberste Arbeitsbehörde des Landes Berlin der Übertragung des Rechts zur Allgemeinverbindlicherklärung bedarf. Eine weitere praktische Folge ist, daß auch die Berliner Tarifverträge in Zukunft in das beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführte Tarifregister eingetragen werden müssen.

Zu § 2

Die in den Nummern 1 bis 3 und 5 vorgesehenen Änderungen der §§ 3, 7, 11 und 13 BUrlG sollen in diesem Bereich die Voraussetzungen für eine Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahre 1970; – BT-Drucksache VI/2639 –; Bundesrats-Drucksache 543/71; vgl. auch den Schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages zu diesem Übereinkommen, BT-Drucksache VI/3024 zu Ziff. II 2) durch die Bundesrepublik Deutschland schaffen. Die Notwendigkeit dieser Gesetzesänderungen ergibt sich im einzelnen zu Nummer 1 aus Artikel 3 Abs. 3 des Übereinkommens, zu Nummer 2 a und Nummer 5 aus Artikel 8 Abs. 2 des Übereinkommens, zu Nummer 2 b aus Artikel 11 des Übereinkommens und zu Nummer 3 aus Artikel 7 Abs. 1 des Übereinkommens. Nummer 4 ist eine Folgewirkung der Änderung gemäß Nr. 1. Sie ist nicht unmittelbar durch das IAO-Übereinkommen Nr. 132 veranlaßt, da dieses den Bereich der Heimarbeit nicht erfaßt. Gründe der sozialen Gerechtigkeit erfordern es jedoch, die durch Nr. 1 bewirkte Verlängerung

der Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs um drei Tage für die 18- bis 34jährigen Arbeitnehmer auch den in Heimarbeit Beschäftigten zugute kommen zu lassen.

Zu § 3 *)

Die nach Artikel I vorgesehenen Änderungen der §§ 1 und 29 HAG wirken sich auf § 35 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (Schwerbeschädigtengesetz) in der Fassung vom 14. August 1961 (Bundesgesetzbl. I S. 1233) unmittelbar aus. § 35 Abs. 1 dieses Gesetzes nimmt auf den geltenden § 1 Abs. 4 und 5 HAG und Absatz 3 auf den geltenden § 29 Abs. 1 und 2 HAG Bezug. Die Ziffern 1 und 2 sollen die notwendigen Anpassungen des § 35 Abs. 1 und 3 Schwerbeschädigtengesetz an die vorgesehenen Neuregelungen der §§ 1 und 29 HAG sicherstellen.

Zu § 4

Die Vorschrift des § 114 des Seemannsgesetzes besagt, daß ein Besatzungsmitglied, das vorsätzlich oder fahrlässig an einem Ort außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes von einem Schiff entweicht und dadurch das Auslaufen des Schiffs erheblich verzögert oder erhebliche Kosten verursacht, auf Antrag des Reeders oder Kapitäns mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft werden kann. Nach Auffassung des Sachverständigenausschusses des Internationalen Arbeitsamts in Genf verstößt diese Vorschrift gegen das von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte Übereinkommen Nr. 105 über das Verbot der Zwangsarbeit. Die Bundesregierung ist aufgefordert worden, die Vorschrift zu beseitigen. Sie hat zwar bisher die Auffassung vertreten, daß die Vorschrift mit dem Übereinkommen Nr. 105 nicht im Widerspruch steht, ist gleichwohl aber bereit, der an sie ergangenen Aufforderung zu folgen, zumal auch

der Sachverständigenausschuß für die Europäische Sozialcharta § 114 des Seemannsgesetzes für unvereinbar mit Artikel 1 Abs. 2 dieser Charta hält. Die Vorschrift ist bisher, soweit bekannt, noch nie angewendet worden.

Zu Artikel III:

Zu § 1

Die Vorschrift regelt den Übergang vom geltenden zum neuen Recht. Die auf Grund der Beschlüsse der Heimarbeitsausschüsse mit Zustimmung der zuständigen Verwaltungsbehörden erlassenen Gleichstellungen und Festsetzungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehen, sollen zunächst weitergelten, bis sie durch die nach dem neuen Recht vorgesehenen Rechtsverordnungen ersetzt werden. Der Übergang vom bisherigen System auf das neue durch Rechtsverordnungen gekennzeichnete System wird dementsprechend allmählich vor sich gehen.

Zu § 2

Die Vorschrift enthält die übliche Berlinklausel.

Zu § 3

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

*) Die Änderung bezieht sich auf die derzeit geltende Fassung des Schwerbeschädigtengesetzes. Sofern bei Verabschiedung des vorliegenden Gesetzes das Gesetz zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts – BR-Drucksache 262/73 – schon verabschiedet ist, entfällt die Nr. 1 der Änderung und in Nr. 2 müssen die Worte „Absatz 3 Satz 1“ durch die Worte „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt werden.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zu Artikel I Nr. 1 Buchstabe c (§ 1 Abs. 4)
 Zu Artikel I Nr. 4 Buchstabe b (§ 3 Abs. 1 und 2),
 Zu Artikel I Nr. 10 Buchstabe a (§ 11 Abs. 2),
 Zu Artikel I Nr. 16 (§ 17 Abs. 2),
 Zu Artikel I Nr. 17 (§ 18 c),
 Zu Artikel I Nr. 18 (§ 19),
 Zu Artikel III § 1

Durch die nach der Zuleitung des Gesetzentwurfs bekannt gewordenen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts steht nunmehr fest, daß die Verfahren nach § 1 Abs. 4, §§ 11 und 19 des Heimarbeitsgesetzes in der geltenden Fassung verfassungskonform sind. Der Bundesrat ist der Ansicht, daß bei dieser Rechtslage kein Anlaß besteht, auf ein System des Erlasses von Rechtsverordnungen überzugehen. Da sich die bisherigen Vorschriften in der Praxis bewährt haben, spricht sich der Bundesrat dafür aus, den Gesetzentwurf im weiteren Gesetzgebungsverfahren dahin zu ändern, daß die geltenden Fassungen der angeführten Bestimmungen aufrechterhalten bleiben.

Dabei müssen im Rahmen des § 19 alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um den Heimarbeitern ein angemessenes, einer vergleichbaren Betriebsarbeit entsprechendes Mindestentgelt zu gewährleisten.

2. Zu Artikel I Nummer 21 Buchstabe b (§ 24),
 Artikel I Nummer 22 (§ 25)
 - a) In Nummer 21 Buchstabe b ist der zweite anzufügende Satz zu streichen.
 - b) Nummer 22 ist zu streichen.

Begründung

§ 24 des Heimarbeitsgesetzes ist eine Kann-Vorschrift. Ob nach § 24 HAG zur Nachzahlung aufgefordert wird, liegt im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Behörde. Es erscheint nicht erforderlich, dieses Ermessen durch eine aus-

drückliche gesetzliche Regelung, die ihrerseits in eine Soll-Vorschrift gekleidet ist, zu reglementieren, da mit der bestehenden Regelung auch Mißbrauchsfälle erfaßt und langwierige Vorverfahren darüber, ob die Voraussetzungen für ein Tätigwerden vorliegen, vermieden werden. In der Praxis der Entgeltüberwachung ist es üblich, von Maßnahmen abzusehen, wenn keine Aussicht auf Erfolg besteht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn einem in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten deshalb der Vorwurf der unzulässigen Rechtsausübung gemacht werden muß, weil er auf Befragen seine heimarbeitsrechtliche Eigenschaft nicht angegeben oder wahrheitswidrige Angaben gemacht hat. Die Streichung der Nummer 22 ist eine Folge der Änderung des § 24.

3. Zu Artikel I nach Nummer 22 (§ 27)

Die Forderungen der nicht gleichgestellten Zwischenmeister gegen ihre Auftraggeber unterliegen keinem besonderen Pfändungsschutz nach § 27 HAG. Etwaige Pfändungen erfassen damit gleichzeitig Entgelte, die der Zwischenmeister vom Auftraggeber für seine Heimarbeiter erhält.

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte daher geprüft werden, wie dieser rechtliche Nachteil der in Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten vermieden werden kann.

4. Zu Artikel I Nummer 26 Buchstabe b (§ 32)

In § 32 Abs. 3 ist das Wort „Heimarbeiter“ durch die Worte „in Heimarbeit Beschäftigte oder diesen Gleichgestellte“ zu ersetzen.

Begründung

Da der geschützte Personenkreis in § 13 nicht nur die Heimarbeiter, sondern alle in Heimarbeit Beschäftigten einschließlich der ihnen Gleichgestellten umfassen soll, soll auch in der Strafbestimmung der § 32 Abs. 3 nicht nur auf die Gefährdung von Heimarbeitern abgestellt werden.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates

Die Bundesregierung nimmt zu den Vorschlägen des Bundesrates wie folgt Stellung:

Zu 1.

Die Bundesregierung stimmt der Auffassung des Bundesrates zu, daß angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – 2 BvL 27/69 – vom 27. Februar 1973, zugestellt am 8. Juni 1973, über die Vereinbarkeit von § 1 Abs. 4 und § 19 des Heimarbeitsgesetzes mit dem Grundgesetz keine Veranlassung besteht, den Erlaß von bindenden Festsetzungen und sonstigen Entscheidungen der Heimarbeitsausschüsse in ein System des Erlasses von Rechtsverordnungen umzuwandeln.

Hieraus ergeben sich für den Entwurf des Heimarbeitsänderungsgesetzes folgende Veränderungen:

1. Zu Artikel I

- a) Nummer 1 Buchstabe c entfällt
- b) Nummer 1 Buchstabe d wird Buchstabe c und erhält folgende Fassung:
 - ,c) Es wird folgender neuer Absatz 6 angefügt:
 - „(6) Gleichgestellte haben bei Entgegennahme von Heimarbeit auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekanntzugeben.“
- c) Nummern 3 und 4 entfallen und Nummern 5 bis 9 werden Nummern 3 bis 7
- d) Nummer 10 entfällt und Nummern 11 bis 15 werden Nummern 8 bis 12
- e) Nummer 16 wird Nummer 13 vor dem Wort „Festsetzungen“ wird das Wort „bindende“ eingefügt.
- f) Nummer 17 entfällt.
- g) Nummer 18 wird Nummer 14 und erhält folgende Fassung:

,14. § 19 erhält folgende Fassung:

„§ 19

Bindende Festsetzungen

- (1) Bestehen Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder umfassen sie nur eine Minderheit der Auftraggeber oder Beschäftigten, so kann der Heimarbeits-

ausschuß nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs festsetzen, wenn unzulängliche Entgelte gezahlt werden oder die sonstigen Vertragsbedingungen unzulänglich sind. Als unzulänglich sind insbesondere Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen anzusehen, die unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Eigenart der Heimarbeit unangemessen unter den tarifvertraglichen Löhnen oder sonstigen durch Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen für gleiche oder gleichwertige Betriebsarbeit liegen. Soweit im Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen für Heimarbeit derselben Art tarifvertraglich vereinbart sind, sollen in der bindenden Festsetzung keine für die Beschäftigten günstigere Entgelte oder sonstige Vertragsbedingungen festgesetzt werden.

(2) Die bindende Festsetzung bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Der persönliche Geltungsbereich der bindenden Festsetzung ist unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 1 zu bestimmen. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Beabsichtigt die zuständige Arbeitsbehörde die Zustimmung zu einer bindenden Festsetzung insbesondere wegen Unzulässigkeit der Entgelte oder der sonstigen Vertragsbedingungen (Absatz 1 Satz 2) zu versagen, so hat sie dies dem Heimarbeitsausschuß unter Angabe von Gründen mitzuteilen und ihm vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung Gelegenheit zu geben, die bindende Festsetzung zu ändern.

(3) Die bindende Festsetzung hat die Wirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages und ist in das beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführte Tarifregister einzutragen. Von den Vorschriften einer bindenden Festsetzung kann nur zugunsten des Beschäftigten

ten abgewichen werden. Ein Verzicht auf Rechte, die auf Grund einer bindenden Festsetzung einem Beschäftigten entstanden sind, ist nur in einem von der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle gebilligten Vergleich zulässig. Die Wirkung solcher Rechte ist ausgeschlossen. Ausschußfristen für ihre Geltendmachung können nur durch eine bindende Festsetzung vorgesehen werden; das gleiche gilt für die Abkürzung von Verjährungsfristen. Im übrigen gelten für die bindende Festsetzung die gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag sinngemäß, soweit sich aus dem Fehlen der Vertragsparteien nicht etwas anderes ergibt.

(4) Der Heimarbeitsausschuß kann nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten bindende Festsetzungen ändern oder aufheben. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 geltend entsprechend für die Festsetzung von vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Dritten Vermögensbildungsgesetzes."

h) Nummern 19 bis 25 werden Nummern 15 bis 21.

i) Nummer 26 wird Nummer 22. In § 32 a Abs. 2 Nr. 3 werden die Worte „einer Rechtsverordnung“ durch die Worte „einer Regelung zur Verteilung der Heimarbeit“ ersetzt.

k) Nummer 27 wird Nummer 23 und erhält folgende Fassung:

„23. § 33 erhält folgende Fassung:

„§ 33

Durchführungsvorschriften

(1) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen zu erlassen über

- a) das Verfahren bei der Gleichstellung (§ 1 Abs. 2 bis 5);
- b) die Errichtung von Heimarbeitsausschüssen und von Entgeltausschüssen für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit und das Verfahren vor ihnen (§§ 4, 5, 11, 18 bis 22);

c) Form, Inhalt und Einsendung der Listen und der Anzeige bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit (§§ 6 und 7);

d) Form, Inhalt und Ausgabe und Aufbewahrung von Entgeltbelegen (§ 9).

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigung der Arbeitgeber allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Durchführung dieses Gesetzes erlassen."

2. Zu Artikel II

§ 3 Nr. 1 sowie Nummernbezeichnung „2.“ entfallen. In der Fußnote entfallen die Worte „entfällt die Nr. 1 der Änderung und in Nr. 2“.

3. Zu Artikel III

a) in der Artikelüberschrift entfallen die Worte „Übergangs- und“.

b) § 1 entfällt; die §§ 2 und 3 werden §§ 1 und 2.

Dem weitergehenden Anliegen des Bundesrates, im Rahmen des § 19 müßten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um den Heimarbeitern ein angemessenes, einer vergleichbaren Betriebsarbeit entsprechendes Mindestentgelt zu gewährleisten, wird durch die neue Regelung in § 19 Abs. 2 Satz 4 Rechnung getragen. Ein stärkerer Eingriff in die Regelungszuständigkeit der Heimarbeitsausschüsse erscheint angesichts der Gründe, die das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 27. Februar 1973 – 2 BvL 27/69 – für die Vereinbarkeit von § 1 Abs. 4 und § 19 HAG mit dem Grundgesetz angeführt hat, verfassungsrechtlich problematisch.

Zu 2.

Dem Vorschlag wird widersprochen.

Durch die neue Vorschrift des § 24 Satz 3 soll vermieden werden, daß einem arglistig handelnden Gleichgestellten der Schutz der Entgeltüberwachung zugute kommt. Angesichts der vom Bundesrat bestätigten bisherigen Praxis in solchen Fällen bedeutet diese Sanktion keine Einschränkung des Ermessens der für die Entgeltüberwachung zuständigen Behörde. Da die Sanktion in eine Soll-Vorschrift gekleidet ist, bleibt der Schutz der Entgeltüberwachung in Mißbrauchsfällen voll bestehen.

Zu 3.

Dem Vorschlag wird zugestimmt. Die Bundesregierung wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen, wie dem Vorschlag Rechnung getragen werden kann und ob der Pfändungsschutz des § 27 noch auf weitere Tatbestände ausgedehnt werden sollte.

Zu 4.

Dem Vorschlag wird zugestimmt, soweit der geschützte Personenkreis auf die in Heimarbeit Beschäftigten ausgedehnt wird.

Der Ausdehnung auch auf die Gleichgestellten wird widersprochen. Die Grundtatbestände in § 32 Abs. 1 und 2 haben die in Heimarbeit Beschäftigten als geschützten Personenkreis zum Gegenstand. Der qualifizierte Straftatbestand in § 32 Abs. 3, der auf den Tatbeständen der Absätze 1 und 2 aufbaut, sollte hinsichtlich des geschützten Personenkreises mit den Grundtatbeständen übereinstimmen.