

99154011000000

**Gesetzlich oder durch
Rechtsverordnung geregelte
Beschäftigungsbedingungen - auch
für entsandte Arbeitnehmer -
(einschließlich Informationen über
Arbeitsstunden, bezahlten Urlaub,
Urlaubsansprüche, Rechte und
Pflichten bei Überstunden,
Gesundheitskontrollen, Beendigung
von Verträgen, Kündigung oder
Entlassungen)**

Heruntergeladen am 04.06.2025

<https://fimportal.de/xzufi-services/102835436/B100019>

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99154011000000

Modul	Sachverhalt
Leistungsbezeichnung I	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen - auch für entsandte Arbeitnehmer - (einschließlich Informationen über Arbeitsstunden, bezahlten Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten bei Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)
Leistungsbezeichnung II	Beschäftigungsbedingungen
Typisierung	11 - SDG: Allgemeine Rechte und Pflichten
Quellredaktion	Bund
Freigabestatus Katalog	unbestimmter Freigabestatus
Freigabestatus Bibliothek	unbestimmter Freigabestatus
Begriffe im Kontext	Kündigungsschutz, Ruhezeit, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Arbeitspause, Urlaubsanspruch, Kündigung, Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin, Tarifvertrag, Überstunden, Arbeitgeber, Arbeitsbedingung, Arbeitnehmerfreizügigkeit, Arbeitslosenunterstützung, Beschäftigungsbedingungen, Arbeitslosengeld II, Entlassung, Mindestlohn, Arbeitszeit
Leistungstyp	Leistungsobjekt
Leistungsgruppierung	SDG allgemeine Rechte und Pflichten (154)
Verrichtungskennung	
SDG-Informationsbereich	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen — auch für entsandte Arbeitnehmer — (einschließlich Informationen über Arbeitsstunden, bezahlten Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten bei Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)
Lagen Portalverbund	Jobsuche und Arbeitslosigkeit (1040300)
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	18.11.2022

Modul	Sachverhalt
Fachlich freigegeben durch	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Handlungsgrundlage	
Teaser	Wenn Sie in Deutschland als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben Sie bestimmte Rechte und Pflichten. Hier finden Sie Informationen zu den rechtlichen Bedingungen, zum Beispiel zur gesetzlichen Arbeitszeit oder Arbeitslosenunterstützung.
Volltext	**Entlohnung** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen **Mindestlohns** nach dem [Mindestlohngesetz](https://www.gesetze-im-internet.de/millog/). Der gesetzliche Mindestlohn wird in regelmäßigen Abständen durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung auf Grundlage des Vorschlags einer Mindestlohnkommission angepasst. Informationen über die **aktuelle Höhe und die Berechnung** des gesetzlichen Mindestlohns finden sich auf der [Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](https://bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html) und auf der [Internetseite der Behörden der Zollverwaltung](https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohn-gesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html). Die Zollverwaltung ist für die Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben des Mindestlohngesetzes verantwortlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können des Weiteren Anspruch auf **tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen** haben, wenn ihr Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag durch eine Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz oder eine Verordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz verbindlich gemacht ist.

Modul

Sachverhalt

In der **Pflegebranche** und im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung können Mindestentgelte durch eine Verordnung festgesetzt werden. Wenn es sich um bundesweit allgemein verbindliche Tarifverträge oder eine Verordnung in der Arbeitnehmerüberlassung oder in der Pflegebranche handelt, kontrollieren die Behörden der Zollverwaltung, ob die Mindestentgelte eingehalten werden. Die Behörden der Zollverwaltung informieren über die Mindestentgelte, die von ihnen kontrolliert werden, auf ihrer [Internetseite](https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aueg_node.html).

Arbeitszeit

In dem durch das [Arbeitszeitgesetz (ArbZG)](<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>) vorgegebenen Rahmen kann durch Tarifvertrag oder Einzelvertrag die wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Tage verteilt werden. Auch können Beginn, Ende und Pausen der täglichen Arbeitszeit konkret festgelegt werden. Dabei hat der Arbeitgeber das umfassende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit behinderungsgerecht gestaltet wird (§ 164 Absatz 4 Nummer 4 SGB IX).

Höchstarbeitszeiten

Welche Arbeitszeit wann zu leisten ist, richtet sich damit grundsätzlich nach der **tarif-, betriebs- oder arbeitsvertraglichen Vereinbarung**, die dem jeweiligen Arbeitsverhältnis zugrunde liegt.

Die **höchstzulässige Arbeitszeit** wird vor allem durch das Arbeitszeitgesetz bestimmt, aber auch durch sonstige, besondere Arbeitszeitschutzvorschriften, zum Beispiel durch das [Jugendarbeitsschutzgesetz

Modul

Sachverhalt

(JArbSchG)](<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>).

****8 Stunden werktägliche Arbeit**** stellen die grundsätzlich tägliche Höchstarbeitszeit dar. Werktag sind die Tage von Montag bis Samstag.

Die werktägliche Arbeitszeit kann auf ****bis zu 10 Stunden verlängert**** ****werden****, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten die Arbeitszeit so ausgeglichen wird, dass durchschnittlich betrachtet 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Bei der Frage nach der höchstzulässigen Arbeitszeit zählen auch ****Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft**** als Arbeitszeit.

Werden zudem Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von ****mehreren Arbeitgebern**** beschäftigt, dürfen die zusammengezählten Arbeitszeiten die Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten.

****Arbeitspausen****

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist eine ****Pausenzeit**** von mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden eine Pause von mindestens 45 Minuten vorzusehen.

Diese ****Mindestpausenzeit**** kann jedoch auch in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets wenigstens 15 Minuten betragen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden.

****Ruhezeiten****

Nach Beendigung der Arbeitszeit ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine ****ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden**** zu gewähren.

Die Dauer der 11-stündigen Ruhezeit kann ****in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen sowie in**

Modul

Sachverhalt

bestimmten Betrieben** um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn die Verkürzung der Ruhezeit ausgeglichen wird. Dies gilt beispielsweise auch für Gaststätten, Bewirtungs- und Beherbergungseinrichtungen sowie in Verkehrsbetrieben oder in der Landwirtschaft.

****Sonn- und Feiertagsbeschäftigung****

****Wöchentlicher Ruhetag**** ist in Deutschland grundsätzlich der Sonntag. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an ****Sonn- und Feiertagen**** ist grundsätzlich unzulässig. Es gelten jedoch Ausnahmen, zum Beispiel für Tätigkeiten in Krankenhäusern, bei Not- und Rettungsdiensten sowie in Verkehrsbetrieben oder Gaststätten. Sofern bestimmte Arbeiten ausnahmsweise auch an Sonn- und Feiertagen erfolgen, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeitnah einen ****Ersatzruhtag**** erhalten. Außerdem müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

Die Tarifvertragsparteien und auch die Betriebspartnerinnen und -partner können von den genannten Regelungen zur Arbeitszeit in gewissem Umfang ****Abweichungen**** ****vereinbaren****.

****Gesundheitskontrollen und Gesundheitsuntersuchungen****

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ****nachts arbeiten****, also in erheblichem Umfang zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach dem 50. Lebensjahr steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nachts arbeiten, dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen.

****Jugendliche**** haben darüber hinaus bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einen Anspruch auf ärztliche Untersuchungen. Das umfasst zum Beispiel den Anspruch auf eine Erstuntersuchung, eine

Modul

Sachverhalt

erste Nachuntersuchung sowie eine jährliche Nachuntersuchung. Der Arbeitgeber soll die Jugendlichen rechtzeitig auf diese Möglichkeit hinweisen.

****Urlaub****

Der ****Mindesturlaub**** nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt, ausgehend von einer 6-Tage-Woche, jährlich 24 Tage. Zusätzliche Urlaubsansprüche können sich aus spezialgesetzlichen (z.B. § 208 SGB IX) oder sonstigen Regelungen, wie etwa Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen, ergeben.

****Befristung von Arbeitsverträgen****

Befristete Arbeitsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich zugelassen ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält allgemeine Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Ein befristeter Arbeitsvertrag ****endet in der Regel ohne Kündigung****. Er kann nur dann ordentlich, das heißt fristgemäß, gekündigt werden, wenn dies zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags oder tarifvertraglich vereinbart ist.

Befristete Arbeitsverträge müssen grundsätzlich durch einen ****Sachgrund gerechtfertigt**** sein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält eine nicht abschließende Aufzählung möglicher Sachgründe. Hierzu zählt zum Beispiel die Vertretung einer Person.

Ebenfalls zulässig sind ****sachgrundlose Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren**** bei dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Voraussetzung hierfür ist, dass mit demselben Arbeitgeber zuvor noch kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sogenanntes Anschlussverbot). Durch einen Tarifvertrag können die ****Höchstbefristungsdauer**** und die Zahl der Verlängerungen bei der sachgrundlosen Befristung abweichend vom Gesetz geregelt werden.

Modul

Sachverhalt

Außerdem enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz besondere Regelungen für sachgrundlose Befristungen in neu gegründeten Unternehmen und mit ****Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr****. Außerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bestehen ****für bestimmte Personengruppen**** besondere gesetzliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen, insbesondere ****im Wissenschaftszeitvertragsgesetz****.

Die ****rechtsunwirksame Befristung**** eines Arbeitsvertrages führt zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die oder der die Wirksamkeit der Befristung gerichtlich überprüfen lassen möchte, kann innerhalb von 3 Wochen nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrages Klage erheben.

****Arbeiten in Teilzeit****

Generell gilt, dass der Arbeitgeber den Wunsch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nach einer ****Änderung der Dauer und Lage**** der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, können verlangen, dass ihre ****vertraglich vereinbarte Arbeitszeit**** ****verringert**** wird. Sie müssen den Teilzeitwunsch 3 Monate vor dem geplanten Beginn in Textform, zum Beispiel per E-Mail, ihrem Arbeitgeber mitteilen.

Ein ****Rechtsanspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit**** gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht außerdem ein Anspruch auf ****zeitlich begrenzte, also befristete Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit)****. Bei dieser kehrt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Ablauf der für einen festen Zeitraum, das heißt

Modul

Sachverhalt

zwischen einem und 5 Jahren, vereinbarten Verringerung der Arbeitszeit automatisch zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Der Arbeitgeber kann dem Teilzeitwunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ****betriebliche Gründe entgegensetzen****. Bei der Brückenteilzeit besteht für Arbeitgeber mit in der Regel 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerdem eine besondere Zumutbarkeitsgrenze.

Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit ändern, wenn das ****betriebliche Interesse**** das Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

****Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen**** und dies dem Arbeitgeber in Textform anzeigen, sind bei der Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. ****Ausnahmen**** gelten nur, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer dem entgegenstehen, wenn es sich nicht um einen entsprechend freien Arbeitsplatz handelt oder wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber. Solche Ausnahmen muss der Arbeitgeber beweisen.

****Arbeit auf Abruf****

Im Rahmen der [Arbeit auf Abruf](https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html) wird ein bestimmtes ****Arbeitszeitbudget**** für einen zukünftigen Zeitraum vereinbart. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden dann vom Arbeitgeber bei Bedarf, wenn die Arbeit anfällt, ****zur Arbeitsleistung abgerufen****.

Bei der ****Abrufarbeit**** ist nur die Verteilung des vorab vereinbarten Arbeitszeitbudgets variabel. Die wöchentliche Arbeitszeitdauer hingegen

Modul

Sachverhalt

muss**vertraglich festgelegt** werden; fehlt sie, so gelten automatisch 20 Stunden als vereinbart. Auch die tägliche Dauer der Arbeitszeit ist vertraglich festzulegen; geschieht dies nicht, muss der einzelne abgerufene Arbeitseinsatz mindestens 3 Stunden dauern. Zwischen dem Abruf zur Arbeitsleistung und dem Arbeitsantritt müssen mindestens 4 Tage liegen.

Tarifverträge können unter bestimmten Voraussetzungen **Abweichungen** vorsehen.

****Kündigungsschutz****

Für die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gelten bestimmte Regeln. In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt das [Kündigungsschutzgesetz](https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html). In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt.

****Kündigungsgründe****, die das Kündigungsschutzgesetz zulässt, sind Gründe in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beziehungsweise betriebsbedingte Gründe.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die gesetzlichen oder vereinbarten ****Kündigungsfristen**** einhalten.

Eine ****fristlose Kündigung**** kann nur dann ausgesprochen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Eine Kündigung muss ****schriftlich**** erfolgen.

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz besteht für bestimmte ****besonders schutzwürdige Personengruppen ein besonderer Kündigungsschutz****. Dies gilt zum Beispiel für Schwangere oder Schwerbehinderte.

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die oder der die ****Wirksamkeit seiner Kündigung**** gerichtlich

Modul

Sachverhalt

überprüfen lassen möchte, kann innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung ****Kündigungsschutzklage**** erheben.

****Entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer****

Entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf bestimmte ****Arbeitsbedingungen****, die in Gesetzen oder in bestimmten allgemeinverbindlichen Tarifverträgen enthalten sind. Welche Beschäftigungsbedingungen für entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Zu den anwendbaren Arbeitsbedingungen zählen insbesondere:

- Entlohnung
- bezahlter Mindestjahresurlaub
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften
- Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich Anforderungen an Unterkünfte
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Schwangere und Wöchnerinnen, Kinder und Jugendliche
- Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungsvorschriften
- unter bestimmten Voraussetzungen: Zulagen und Kostenerstattung im Zusammenhang mit Reise, Unterbringung und Verpflegung bei beruflichen Reisen

Eine detaillierte Darstellung der ****anwendbaren Arbeitsbedingungen**** findet sich auf der Internetseite der [Generalzolldirektion](https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html).

****Arbeitslosenunterstützung****

Das ****Arbeitslosengeld** ist eine

Modul

Sachverhalt

Versicherungsleistung**. Es wird aus den Beiträgen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Arbeitgebern finanziert. Wer für die gesetzlich geforderte Mindestzeit versichert war, hat bei Eintritt des Versicherungsfalls einen Rechtsanspruch auf die Leistung.

Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos ist, sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos gemeldet hat und die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Das **Recht des Arbeitslosengeldes** ist im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt.

Zuständiger Leistungsträger ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) beziehungsweise die örtlich zuständige Agentur für Arbeit.

Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II, kurz ALG II)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, d**ie ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln (Einkommen oder Vermögen) bestreiten können** , haben bei Vorliegen aller weiteren Voraussetzungen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Arbeitslosengeld II).

Die **Grundsicherung für Arbeitsuchende ist ein Mindestsicherungssystem**. Die Leistungen sind nicht beitragsabhängig und stehen grundsätzlich allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten offen.

Zuständig für das ALG II sind die
[Jobcenter](https://jobcenter-ge.de/).

Das **Recht der Grundsicherung** für Arbeitsuchende ist im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) geregelt.
<https://jobcenter-ge.de/>
https://zoll.de/EN/Home/home_node.html
<https://jobcenter-ge.de/>
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>
<https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mi>

Modul
Sachverhalt

t-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-au
 sserhalb-deutschlands_node.html
https://zoll.de/EN/Home/home_node.html
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/index.html
<https://bmas.de/EN/Home/home.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>
<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>
https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohnengesetz/mindestlohn-mindestlohnengesetz_node.html
https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aueg_node.html
https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>

Erforderliche Unterlagen
Voraussetzungen
Kosten
Verfahrensablauf
Bearbeitungsdauer
Frist
weiterführende Informationen

- [Arbeitsrecht](<https://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>)
 - [Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn](<https://bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>)
 - [Mindestlohn nach dem Mindestlohnengesetz](https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohnengesetz/mindestlohn-mindestlohnengesetz_node.html)

Modul

Sachverhalt

- [Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG](https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aueg_node.html)
- ["Das Arbeitszeitgesetz"-Broschüre](https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- ["Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung"-Broschüre](https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a707-klare-sache-jugendarbeitsschutz-und-kinderarbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- [Rund um das Gesetz zur Teilzeit](<https://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/teilzeit-rund-um-das-gesetz.html>)
- ["Kündigungsschutz"-Broschüre](<https://bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/A163-kuendigungsschutz.html>)
- [Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Deutschlands](https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html)
- [Informationen für Seeleute](<https://deutsche-flagge.de/de>)
- [Mindestlohngesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>)
- [Arbeitszeitgesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg>)
- [Jugendarbeitsschutzgesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg>)
- [Mutterschutzgesetz](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018)
- [Teilzeit- und Befristungsgesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg>)
-

Modul

Sachverhalt

[Kündigungsschutzgesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>)

-

[Arbeitnehmerentsendegesetz](https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/)

-

[Seearbeitsgesetz](<https://www.gesetze-im-internet.de/seearbg/>)

- [Grundsicherung für Arbeitsuchende](https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_2/)

****Arbeitslosenunterstützung** :**

- Ausführliche Informationen zu der Leistung von Arbeitslosengeld enthält das ["Merkblatt für Arbeitslose"-Broschüre](https://arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-fuer-arbeitslose_ba015368.pdf) der Bundesagentur für Arbeit.

<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/>

https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aueg_node.html

https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a707-klare-sache-jugendarbeitsschutz-und-kinderarbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

<https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>

https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_2/

<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art.html>

<https://www.arbeitsagentur.de/en>

<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art.html>

https://zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-Minimum-Wage-Act/minimum-pay-pursuant-minimum-wage-act_node.html

https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html

Modul
Sachverhalt

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_seearbg/index.html
<https://bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/A163-kuendigungsschutz.html>
<https://deutsche-flagge.de/de>
<https://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/teilzeit-rund-um-das-gesetz.html>
https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-fuer-arbeitslose_ba015368.pdf
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aentg/index.html
https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/
<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>
<https://www.arbeitsagentur.de/en>
https://deutsche-flagge.de/en?set_language=en
<https://www.gesetze-im-internet.de/seearbg/>
https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html
<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/>
<https://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/
<https://bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>

Hinweise
Rechtsbehelf
Kurztext
Ansprechpunkt

Modul

Sachverhalt

Zuständige Stelle

Formulare

Ursprungsportal

Terms and conditions of employment, including for posted workers, as stipulated by law or statutory instrument (including information on working hours, paid leave, holiday entitlements, rights and obligations regarding overtime work, health checks, termination of contracts, dismissal and redundancies), Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen — auch für entsandte Arbeitnehmer — (einschließlich Informationen über Arbeitsstunden, bezahlten Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten bei Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)