

99154060000000

Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsstunden, bezahlter Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten in Bezug auf Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)

Heruntergeladen am 25.06.2025

<https://fimportal.de/xzufi-services/102837994/B100019>

Modul	Sachverhalt
Leistungsschlüssel	99154060000000
Leistungsbezeichnung I	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsstunden, bezahlter Urlaub, Urlaubsansprüche,

Modul	Sachverhalt
	Rechte und Pflichten in Bezug auf 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	Arbeitnehmerin, Kündigung, Arbeitslosenunterstützung, Arbeitgeber, arbeitslos, Teilzeit, ALG 1, ALG I, Ruhezeit, Gesundheitsuntersuchung, Kündigungsschutz, ALG, Arbeitslosengeld, Befristung, Arbeitnehmer, ALG 2, Arbeitszeit, Tarifvertrag, ALG2, ALG II, Entlassung, Arbeitsbedingung, Mindestlohn
Leistungstyp	Leistungsobjekt
Leistungsgruppierung	SDG allgemeine Rechte und Pflichten (154)
Verrichtungskennung	
SDG-Informationsbereich	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsstunden, bezahlter Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten in Bezug auf Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen)
Lagen Portalverbund	Personal finden (2030100), Personal einstellen (2030200), Schwangerschaft und Elternschaft (2030600), Sonderregelungen der Arbeitszeit (2030700), Messen, Straßenfeste und Sonderveranstaltungen (2150100), Sonderöffnungszeiten und -genehmigungen (2150200)
Einheitlicher Ansprechpartner	Nein
Fachlich freigegeben am	18.11.2022
Fachlich freigegeben durch	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Modul

Sachverhalt

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. 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 und auf der Internetseite der Behörden der Zollverwaltung. 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.

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

Modul

Sachverhalt

über die Mindestentgelte, die von ihnen kontrolliert werden, auf ihrer Internetseite.

Arbeitszeit

In dem durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) 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 (JArbSchG).

8 Stunden werktägliche Arbeit stellen die grundsätzlich tägliche Höchstarbeitszeit dar. Werktage 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.

Modul

Sachverhalt

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 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

Modul

Sachverhalt

bestimmte Arbeiten ausnahmsweise auch an Sonn- und Feiertagen erfolgen, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeitnah einen Ersatzruhetag 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 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

Modul

Sachverhalt

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.

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

Modul

Sachverhalt

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 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.

Modul**Sachverhalt**

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 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 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. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn

Modul

Sachverhalt

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 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

Modul

Sachverhalt

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.

Arbeitslosenunterstützung

Das Arbeitslosengeld ist eine 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, die 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).

Modul

Sachverhalt

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.

Das Recht der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) geregelt.

https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html

<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>

<https://bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>

<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzrg/index.html>

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

https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html

https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html

https://zoll.de/EN/Home/home_node.html

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

<https://jobcenter-ge.de/>

<https://bmas.de/EN/Home/home.html>

<https://jobcenter-ge.de>

https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohnengesetz/mindestlohn-mindestlohnengesetz_node.html

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzrg/index.html>

https://zoll.de/EN/Home/home_node.html

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>

Erforderliche Unterlagen

Voraussetzungen

Kosten

Verfahrensablauf

Bearbeitungsdauer

Modul
Sachverhalt
Frist
**weiterführende
Informationen**

- Arbeitsrecht
- Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn
- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz
- Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG
- "Das Arbeitszeitgesetz"-Broschüre
- "Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung"-Broschüre
- Rund um das Gesetz zur Teilzeit
- "Kündigungsschutz"-Broschüre
- Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Deutschlands
- Informationen für Seeleute
- Mindestlohngesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Kündigungsschutzgesetz
- Arbeitnehmerentsendegesetz
- Seearbeitsgesetz
- Grundsicherung für Arbeitsuchende

Arbeitslosenunterstützung:

- Ausführliche Informationen zu der Leistung von Arbeitslosengeld enthält das "Merkblatt für Arbeitslose"-Broschüre der Bundesagentur für Arbeit.
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/
<https://www.gesetze-im-internet.de/seearbg/>
https://deutsche-flagge.de/en?set_language=en
<https://bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>
https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/
https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018
<https://www.gesetze-im-internet.de/seearbg/>
https://arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-fuer-arbeitslose_ba015368.pdf
<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>
<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr>
<https://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>
<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art>

Modul

Sachverhalt

.html
https://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_2/
https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUEG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aueg_node.html
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
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://bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/teilzeit-rund-um-das-gesetz.html>
<https://deutsche-flagge.de/de>
https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1
https://zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohnengesetz/mindestlohn-mindestlohnengesetz_node.html
<https://bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/A163-kuendigungsschutz.html>
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/>
<https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>
<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art.html>
<https://bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law-art.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg>
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg>
https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a707-klare-sache-jugendarbeitsschutz-und-kinderarbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=1
https://gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
https://zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html
<https://arbeitsagentur.de/en>
<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>

Hinweise

Modul	Sachverhalt
Rechtsbehelf	
Kurztext	
Ansprechpunkt	
Zuständige Stelle	
Formulare	
Ursprungsportal	Gesetzlich oder durch Rechtsverordnung geregelte Beschäftigungsbedingungen einschließlich Arbeitsstunden, bezahlter Urlaub, Urlaubsansprüche, Rechte und Pflichten in Bezug auf Überstunden, Gesundheitskontrollen, Beendigung von Verträgen, Kündigung oder Entlassungen), Terms of employment stipulated by law or statutory instrument (including working hours, paid leave, holiday entitlements, rights and obligations regarding overtime work, health checks, termination of contracts, dismissals and redundancies)