



Merkblatt für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland nach Deutschland entsandt werden, haben Sie einen Anspruch auf die Einhaltung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen des deutschen Rechts. Dieses Merkblatt soll Ihnen einen Überblick über die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland verschaffen und Ihnen Möglichkeiten zur Durchsetzung Ihrer Rechte aufzeigen.

1. Mindestarbeitsbedingungen

Die folgenden Mindestarbeitsbedingungen gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland unabhängig von der Dauer ihrer Entsendung. Wenn Sie über einen längeren Zeitraum in Deutschland beschäftigt werden, haben Sie zusätzlich Anspruch auf die unter Punkt 2. genannten Arbeitsbedingungen.

1.1 Gesetzlicher Mindestlohn

In Deutschland gilt ein **allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)**. Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag ein höherer Lohn vorgesehen ist, gilt dieser höhere Lohn. Der allgemeine Mindestlohn greift nur dann, wenn er höher als der vertraglich geschuldete Lohn ist.

1.1.1 Mindestlohnhöhe

Die Höhe des allgemeinen Mindestlohnes beträgt:

Ab	Mindestlohn brutto je Stunde
1. Januar 2024	12,41 Euro
1. Januar 2025	12,82 Euro

1.1.2 Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Wenn Sie ein Arbeitszeitkonto führen, können die dort eingestellten und über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auch später ausgezahlt werden.

1.2 Branchenmindestlöhne

In einzelnen Branchen gelten höhere Mindestlöhne nach **allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und Rechtsverordnungen**. Diese enthalten regelmäßig eigene Fälligkeitsregelungen.

Branche	Geltungsbereich	Zeitraum	Lohngruppe	Höhe
Aus- und Weiterbildungs- dienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch	Bundesgebiet	01.01.24 - 31.12.24	Lohngruppe 1	18,58 Euro
			Lohngruppe 2	19,15 Euro
		01.01.25 - 31.12.25	Lohngruppe 1	19,37 Euro
			Lohngruppe 2	19,96 Euro
		01.01.26 - 31.12.26	Lohngruppe 1	20,24 Euro
			Lohngruppe 2	20,86 Euro
Arbeitnehmerüberlassung	Bundesgebiet	01.11.24 - 28.02.25		14,00 Euro
		01.03.25 - 30.09.25		14,53 Euro
Dachdeckerhandwerk	Bundesgebiet	01.03.24 - 31.12.24	Lohngruppe 1	13,90 Euro
			Lohngruppe 2	15,60 Euro
		01.01.25 - 31.12.25	Lohngruppe 1	14,35 Euro
			Lohngruppe 2	16,00 Euro
Elektrohandwerk	Bundesgebiet	01.01.24 - 31.12.24		13,95 Euro
		01.01.25 - 31.12.25		14,41 Euro
		01.01.26 - 31.12.26		14,93 Euro
		01.01.27 - 31.12.27		15,49 Euro
		01.01.28 - 31.12.28		16,10 Euro
Gebäudereinigung	Bundesgebiet	01.02.25 - 31.12.25	Lohngruppe 1	14,25 Euro
			Lohngruppe 2	17,65 Euro
		01.01.26 - 31.12.26	Lohngruppe 1	15,00 Euro
			Lohngruppe 2	18,40 Euro
Gerüstbauer-Handwerk	Bundesgebiet	01.12.23 - 31.09.24		13,60 Euro
		01.10.24 - 30.09.25		13,95 Euro

Branche	Geltungsbereich	Zeitraum	Lohngruppe	Höhe
Maler- und Lackiererhandwerk	Bundesgebiet	01.05.23 - 31.03.24	Ungelernte Arbeitnehmer/ Mindestlohn 1	12,50 Euro
			Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/ Mindestlohn 2	14,50 Euro
		01.04.24 - 31.03.25	Ungelernte Arbeitnehmer/ Mindestlohn 1	13,00 Euro
			Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/ Mindestlohn 2	15,00 Euro
Pflegebranche	Bundesgebiet	01.02.24 - 30.04.24	Mindestentgelt	14,15 Euro
			Mindestentgelt Pflegekraft	15,25 Euro
			Mindestentgelt Pflegefachkraft	18,25 Euro
		01.05.24 - 30.06.25	Mindestentgelt	15,50 Euro
			Mindestentgelt Pflegekraft	16,50 Euro
			Mindestentgelt Pflegefachkraft	19,50 Euro
		01.07.25 - 30.06.26	Mindestentgelt	16,10 Euro
			Mindestentgelt Pflegekraft	17,35 Euro
			Mindestentgelt Pflegefachkraft	20,50 Euro
Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen	Bundesgebiet	01.10.24 - 31.12.24	Entgeltgruppe II	22,04 Euro
			Entgeltgruppe III	20,19 Euro
			Entgeltgruppe IV	16,06 Euro
		01.01.25 - 31.03.25	Entgeltgruppe II	22,39 Euro
			Entgeltgruppe III	20,54 Euro
			Entgeltgruppe IV	16,51 Euro
Schornsteinfegerhandwerk	Bundesgebiet	ab 01.01.24		14,50 Euro

Aktuelle Informationen hierzu finden Sie unter https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=304814.

1.3 Zuschläge

Außerdem können neben den Mindestlöhnen **weitere Entlohnungsbestandteile** in Geld aufgrund von Tarifverträgen und Rechtsverordnungen zu beachten sein. Soweit hiernach Anspruch auf **Überstundenzuschläge** besteht, ergibt sich die Höhe aus dem jeweiligen Tarifvertrag. Für die Feststellung, ob ein Anspruch auf Überstundenzuschläge besteht, kommt es darauf an, ob Sie die für Sie maßgebliche Arbeitszeit überschritten haben. Die für Sie maßgebliche Arbeitszeit ergibt sich in der Regel aus Ihrem Arbeitsvertrag.

Aktuelle Informationen finden Sie auf der Homepage des Zolls unter: [Zoll online - Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG - Über den Mindestlohn hinausgehende Entlohnungsbestandteile](#)

1.4 Weitere Mindestarbeitsbedingungen

1.4.1 Urlaub

Der **Urlaubsanspruch** richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Der gesetzliche **Mindesturlaub** in Deutschland beträgt vier Wochen im Kalenderjahr. Bei einer 5-Tage-Woche sind das 20 Tage und bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage im Kalenderjahr. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur der Teil maßgebend, der auf den Entsendezeitraum entfällt. Sind Sie beispielsweise für sechs Monate nach Deutschland entsandt, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub.

In verschiedenen Branchen regeln Tarifverträge, dass Sie Anspruch auf mehr als vier Wochen bezahlten Urlaub im Jahr haben.

Das **Urlaubsentgelt** ist die Fortzahlung der Vergütung während des Erholungsurlaubs. Der Anspruch ergibt sich als allgemeiner Mindestanspruch ebenfalls aus dem BUrlG. Auch hier gibt es in verschiedenen Branchen besondere tarifvertragliche Regelungen, die den allgemeinen Bestimmungen des BUrlG vorgehen.

Sie können auch Anspruch auf ein zusätzlich zum Urlaubsentgelt gezahltes **Urlaubsgeld** haben. Der Arbeitgeber kann Urlaubsgeld nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Das Urlaubsgeld ist zusätzlich zu gewähren.

Im **Bauhauptgewerbe** und im **Gerüstbauer-Handwerk** übernimmt die Abwicklung der Urlaubsansprüche eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (**Urlaubskasse**). Arbeitgeber müssen Ihnen Urlaubsentgelt sowie Urlaubsgeld auszahlen, wenn Sie während der Entsendung Urlaub nehmen. Können Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer Ihren Urlaub nicht nehmen, haben Sie möglicherweise einen Anspruch auf Abgeltung oder Entschädigung. Nähere Informationen zum Urlaubskassenverfahren erhalten Sie unter [Urlaubsverfahren - SOKA-BAU](#) für das Bauhauptgewerbe und unter [Urlaubsanspruch / Urlaubsgeld – Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes \(sokageruest.de\)](#) für das Gerüstbauer-Handwerk.

1.4.2 Arbeitszeitschutz

Die deutschen Arbeitszeit- und Ruhezeitvorschriften sind auch bei Arbeitnehmerentsendungen und -überlassungen aus dem Ausland einzuhalten.

Grundsätzlich gilt für den Arbeitszeitschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Das Arbeitszeitgesetz gibt hierbei den für die Gewährung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Rahmen vor, innerhalb dessen individual- und/oder tarifvertraglich vielfältige Arbeitszeitgestaltungen vereinbart werden können. Für Arbeitnehmerinnen, die dem Mutterschutz unterliegen, bestehen zusätzliche Beschränkungen der Arbeitszeit im Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Besondere Regelungen bestehen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Seefahrt (Seearbeitsgesetz), in der Binnenschifffahrt (Binnenschifffahrts-Arbeitszeitverordnung), in der Luftfahrt (Zweite Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät) sowie im Straßenverkehr (Lenk- und Ruhezeiten) und auf Offshore-Anlagen (Offshore-Arbeitszeitverordnung). Besondere Vorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel enthalten die in den Ländern geltenden Regelungen zur Ladenöffnung bzw. Ladenschließung.

1.4.3 Arbeitsschutz

Zentrales Gesetz in Deutschland im Bereich Arbeitsschutz ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Das ArbSchG dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es umfasst alle Tätigkeitsbereiche und verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, das heißt der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen. Auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes wurden für bestimmte Sachgebiete des Arbeitsschutzes [Rechtsverordnungen](#) erlassen, die ebenfalls zu beachten sind.

1.4.4 Kinder- und Jugendarbeitsschutz

Grundsätzlich gelten für Kinder und Jugendliche bis 18 Jahren in Deutschland das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und die Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV), die abweichende Regelungen beispielsweise hinsichtlich Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Urlaubsanspruch treffen. Besondere Regelungen bestehen für Jugendliche in der Seefahrt (Seearbeitsgesetz).

1.4.5 Schutz vor Diskriminierungen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das zentrale deutsche Gesetz zum Schutz vor Diskriminierungen. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen wegen der im AGG genannten Merkmale zu verhindern oder zu beseitigen.

Wenn Sie sich aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, Ihres Geschlechts, Ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Ihres Alters oder Ihrer sexuellen Identität benachteiligt fühlen, können Sie sich an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wenden unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>.

1.4.6 Kostenerstattung für Reise, Unterbringung und Verpflegung

Ihr Arbeitgeber kann Sie im Rahmen Ihrer Entsendung anweisen, an einem anderen Ort als dem zu arbeiten, an den sie eigentlich in Deutschland entsandt sind (üblicher Arbeitsort). Entstehen Ihnen Kosten für die Reise an den anderen Ort, für Unterbringung oder für Verpflegung, dann muss Ihr Arbeitgeber Ihnen diese grundsätzlich erstatten.

Der Anspruch setzt voraus, dass

- Sie die Aufwendungen in Bezug auf die Arbeitsausführung getätigt haben,
- die Aufwendungen erforderlich waren oder Sie sie zumindest für erforderlich halten durften,
- die Aufwendungen nicht bereits auf andere Weise (z.B. durch die Vergütung) abgegolten worden sind und
- Sie von Ihrem regelmäßigen Arbeitsort in Deutschland aus dienstlichen Gründen innerhalb Deutschlands verreisen mussten.

Ihre Ansprüche können im Rahmen des gesetzlich Zulässigen durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung erweitert oder eingeschränkt werden. Es ist auch möglich, eine pauschale Aufwandsersatzung zu vereinbaren.

Neben den allgemeinen Regeln über Zulagen und Kostenerstattungen gelten in bestimmten Branchen besondere Regelungen aufgrund bundesweiter Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung erstreckt worden sind.

1.4.7 Anforderungen an Unterkünfte

Die Anforderungen an die Unterkünfte, die von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, wenn er Sie von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in Deutschland entfernt einsetzt, sind zwingende Arbeitsbedingungen. Solche Anforderungen können beispielsweise sein: beheizbarer Wohnraum, Trinkwasserversorgung, funktionierende Toiletten, keine baulichen Gefährdungen. Ob und welche Anforderungen in Ihrer Branche gelten, ist tarifvertraglich geregelt.

Der Anspruch auf eine vom Arbeitgeber gestellte Unterkunft selbst ist keine zwingende Arbeitsbedingung, sondern lediglich die Anforderungen, die an diese Unterkunft zu stellen sind.

1.4.8 Besondere Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen

Aktuelle Informationen finden Sie auf der Homepage des Zolls unter:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_arbeitsbedingungen.html.

2. Langzeitentsendungen

2.1 Zusätzlich geltende Arbeitsbedingungen

Wenn Sie länger als zwölf Monate in Deutschland beschäftigt werden, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, zusätzlich zu den bei jeder Beschäftigung einzuhaltenden Arbeitsbedingungen weitere Vorschriften zu beachten. Es gelten für Sie dann alle in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie alle in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen. Eine Übersicht der zusätzlich geltenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge finden Sie unter [\[Zoll online - Einzuhaltende Tarifverträge\]](#).

Ausgenommen sind lediglich die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen, die den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, sowie die Vorschriften über die betriebliche Altersversorgung.

Folgende gesetzliche Vorschriften sind bei einer Langzeitentsendung zusätzlich zu beachten:

2.1.1 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Fällt Ihre Arbeitszeit infolge eines gesetzlichen Feiertages aus, muss der Arbeitgeber Ihnen das Arbeitsentgelt zahlen, das Sie erhalten hätten, wenn Ihre Arbeitszeit nicht aufgrund des Feiertages ausgefallen wäre. Entscheidend ist hierbei, dass der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls ist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

2.1.2 Anspruch auf Elternzeit

Elternzeit ist eine Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen und erziehen. Sie können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Sie bis zu drei Jahre zu diesem Zweck von der Arbeit freistellt. In dieser Zeit müssen Sie nicht arbeiten. Falls Sie nicht arbeiten, erhalten Sie aber auch keinen Lohn.

2.1.3 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit

Ihnen können nach den Vorgaben des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes verschiedene Rechte in Bezug auf die Pflege von nahen Angehörigen zustehen, zum Beispiel auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz verpflichten den Arbeitgeber nicht dazu, während der Freistellung von der Arbeit die Vergütung fortzuzahlen.

Für die Dauer der Freistellungen nach dem Pflegezeit- sowie Familienpflegezeitgesetz gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen.

Zudem haben Sie das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. So kann ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld bestehen.

2.1.4 Haftung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis

Sie haften für Schäden, die Sie im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit verursachen, gegenüber dem Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen. Ob und in welchem Umfang eine Haftung besteht, hängt unter anderem davon ab, welches Verschulden vorliegt.

2.1.5 Haftung des Arbeitgebers

Verletzt Ihr Arbeitgeber schuldhaft seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, kann er verpflichtet sein, Ihnen Schadensersatz zu leisten. Schuldhaft ist eine Pflichtverletzung, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig seine Pflichten verletzt hat. Der Arbeitgeber muss sich dabei ein Verschulden der Personen zurechnen lassen, die er zur Erfüllung seiner Verpflichtungen gegenüber Ihnen einsetzt.

Leistet der Arbeitgeber mit Verspätung, so kann unter besonderen Voraussetzungen ein Anspruch auf Ersatz der Schäden bestehen, die durch die Verzögerung entstanden sind (sogenannter „Verzugsschaden“).

Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft Ihr Leben, Ihren Körper oder Ihre Gesundheit, so kann neben Ansprüchen wegen schuldhafter Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht auch ein sogenannter deliktischer Schadensersatzanspruch bestehen. Die Haftung bei schuldhafter Pflichtverletzung kann sich auf die Nachteile erstrecken, welche die Handlung für Ihren Erwerb oder Ihr Fortkommen herbeiführt, weil Sie, zum Beispiel aufgrund einer Schädigung Ihrer Gesundheit, künftig ein geringeres Arbeitseinkommen erzielen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Verletzung, die der Arbeitgeber an Leben oder Gesundheit verursacht hat, auch dazu führen, dass der Arbeitgeber Dritten gegenüber Schadensersatz leisten muss.

2.1.6 Teilzeitbeschäftigung

Allgemeine Vorschriften zur Teilzeitarbeit enthält das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG). Das Gesetz gilt für langzeitentsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht, soweit es Vorschriften über die Befristung des Arbeitsverhältnisses enthält.

2.2 Berechnung des Beschäftigungszeitraums

Die zusätzlichen Vorschriften für Langzeitentsendungen gelten ab dem Tag, an dem Sie länger als zwölf Monate in Deutschland beschäftigt sind.

Der Arbeitgeber kann den Zeitraum, ab dem die zusätzlichen Vorschriften für eine Langzeitbeschäftigung in Deutschland gelten, auf 18 Monate verlängern. Wie der Zeitraum der Beschäftigung in Deutschland berechnet wird, hängt davon ab, auf welcher Grundlage die Beschäftigung in Deutschland erfolgt.

3. Klagerecht

Gewährt Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht die Ihnen zustehenden Arbeitsbedingungen, können Sie Ihre Ansprüche gegen Ihren Arbeitgeber gerichtlich in Deutschland durchsetzen. Dazu erheben Sie Klage vor dem Arbeitsgericht.

Wenn Ihr Arbeitgeber als Auftragnehmer von einem anderen Unternehmer (Auftraggeber) mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt worden ist, können Sie auch den Anspruch aus der gesetzlich angeordneten Bürgenhaftung gegen den Auftraggeber vor deutschen Arbeitsgerichten geltend machen. Die Klage ist nur bezogen auf den Zeitraum Ihrer Beschäftigung in Deutschland zulässig.

Weitere Auskünfte erteilen die Rechtsantragsstellen der Arbeitsgerichte. Das zuständige Arbeitsgericht können Sie über die Eingabe der Postleitzahl des Beschäftigungsortes in Deutschland hier herausfinden: [Justizportal des Bundes und der Länder: Orts- und Gerichtsverzeichnis \(nrw.de\)](https://www.justizportal.de/ortsverzeichnis)

4. Drittstaatsangehörige: Aufenthaltsrecht

Sind Sie Staatsangehöriger eines Staates, der nicht zum Europäischen Wirtschaftsraum (Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, ferner Island, Liechtenstein und Norwegen) oder der Schweiz gehört, benötigen Sie für eine Entsendung nach Deutschland einen Aufenthaltstitel oder ein Vander-Elst-Visum. Näheres hierzu finden Sie unter [Zoll online - Drittstaatsangehörige](https://www.zoll-online.de/drittstaatsangehoerige).

5. Kontakt / Hinweise auf Verstöße

5.1 Beratungsangebot „Faire Mobilität“

Wenn Sie Fragen zum deutschen Arbeits- und Sozialrecht haben, steht Ihnen für eine auf Ihren konkreten Fall bezogene Beratung durch das Beratungsangebot „Faire Mobilität“ zur Verfügung. Dort erhalten Sie kostenlose Beratung in Ihrer jeweiligen Muttersprache und Unterstützung bei der Geltendmachung Ihrer Ansprüche. Die örtlich zuständige Beratungsstelle können Sie auf der Internetseite <https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen> ermitteln. Zudem steht für Sie eine kostenlose Hotline in den nachfolgenden Sprachen zur Verfügung:

- Rumänisch: +800 0005602
- Polnisch: +800 0005780
- Ungarisch: +800 0005614
- Bulgarisch: +800 1014341
- Kroatisch: +800 0005776

Darüber hinaus erhalten Sie auch mehrsprachige Informationen zu verschiedenen Branchen auf der Internetseite <https://www.fair-arbeiten.eu/>.

5.2 Schwarzarbeit/Mindestlohnverstöße

Sollten Sie Fragen oder Hinweise zu Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung (zum Beispiel Verstöße gegen das Mindestlohngesetz) haben, können Sie sich an die Zollverwaltung wenden.

Gern steht Ihnen der Bereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung Ihres zuständigen Hauptzollamts als direkter Ansprechpartner zur Verfügung. Die Internetseite [Zoll online - Dienststellensuche](#) bietet hierfür eine Dienststellensuche nach Postleitzahlen, mit der Sie das für Sie zuständige Hauptzollamt mit den entsprechenden Kontaktdaten ermitteln und Hinweise übersenden können.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, das [Kontaktformular](#) auf der Seite für eine (auch anonyme) Mitteilung an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu verwenden.



Generalzolldirektion - Zentrale Auskunft

Montag bis Freitag: 08:00 - 17:00 Uhr

Telefon: +49 228 303-26020

E-Mail: info.privat@zoll.de

De-Mail: auskunft-zoll.gzd@zoll.de-mail.de

Fax: +49 228 303-97924

Anschrift: Carusufer 3-5, 01099 Dresden

5.3 Arbeitsschutz

Die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften, zu denen u.a. die unter Punkt 1.4.2 bis 1.4.4. genannten Bereiche gehören, obliegt den zuständigen Arbeitsschutzbehörden der Länder. Hinweise zu Arbeitsschutzverstößen werden insofern von den Arbeitsschutzbehörden bearbeitet. Die örtlich zuständige Arbeitsschutzbehörde können Sie hier finden: <https://lasi-info.com/ueber-den-lasi/arbeitsschutzbehoerden-der-laender>.

5.4 Sonstige Fragen

Für weitere Fragen können Sie sich an den Bürgerservice des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wenden.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Mindestlohn-Hotline

Montag bis Donnerstag: 8:00 - 17:00 Uhr

Freitag: 8:00 - 12:00 Uhr

Telefon: 030 60280028

E-Mail: mindestlohn@buergerservice.bund.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat IIIa6 „Tarifvertragsrecht – Mindestlohnrecht – Entsenderecht“
53107 Bonn

Stand: März 2025

Artikelnummer: A901

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.