

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlich materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein auf Grund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet kann weder die Kommission noch können die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, amtliche Veröffentlichung: Bundesgesetzblatt (BGBl.) 2009 Teil I S. 799, zuletzt geändert durch Artikel 6 Nummer 1 und Nummer 4 des Gesetzes vom 11. August 2014, amtliche Veröffentlichung: BGBl. 2014 I S. 1348. Das Bundesgesetzblatt kann unter www.bgbl.de abgerufen werden.

III. [Arbeitnehmer-Entsendegesetz](#) Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Nationales Verbindungsbüro für entsandte Arbeitnehmer:

Bundesfinanzdirektion West
Abteilung Zentrale Facheinheit
Wörthstraße 1
50668 Köln
Telefon: 0221 222550
Fax: 0221 22255-3981
E-Mail: Poststelle.bfd-west@zoll.bund.de

Informationen über das im Baugewerbe zu beachtende Urlaubskassenverfahren sind auch erhältlich bei der:

Urlaubs- und Lohnausgleichkasse der Bauwirtschaft
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
www.soka-bau.de
europaabteilung@soka-bau.de
Tel: +49-611-707-1000

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf der Internetseite der Zollverwaltung unter www.zoll.de über die im Falle einer Entsendung für das Arbeitsverhältnis geltenden Rechtsnormen erkundigen. Arbeitgeber können sich [dort](#) zudem über die im Falle einer Entsendung zu beachtenden Melde- und sonstigen Pflichten informieren und [Formulare](#) für die Meldungen herunterladen.

Die in Deutschland geltenden Gesetze, insbesondere das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) sowie die auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen können Interessierte zudem im Internet unter www.gesetze-im-internet.de abrufen.

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Deutschland geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtige grenzübergreifende Aktivitäten können an das nationale Verbindungsbüro unter den bei III. genannten Kontaktdaten gemeldet werden.

In Fällen von Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität können Betroffene sich an die [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) wenden. Sie kann insbesondere über Ansprüche informieren, Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen aufzeigen, Beratungen durch andere Stellen vermitteln und eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anstreben.

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für Unternehmen, die eine der folgenden transnationalen Maßnahmen ergreifen:

Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Deutschland.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

Das in Umsetzung der Richtlinie in Deutschland erlassene Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für alle Arbeitnehmer, die auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden und unabhängig von der Dauer der Beschäftigung in Deutschland. Es gilt damit auch für entsandte Arbeitnehmer.

In Deutschland ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Sinne der §§ 611 ff des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) im Dienste eines anderen abhängige Arbeit leistet, und zwar unabhängig davon, ob das Recht des Herkunftslandes die Person als Arbeitnehmer einordnet.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften lässt sich der Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, er ist vielmehr von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Deutschland unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die *gesamten* in Deutschland verbindlich geltenden Rechtsvorschriften Anwendung finden.

VII. Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

- [Arbeitszeitgesetz](#)
- Gesetz über das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen und Straßenbahnen ([Fahrpersonalgesetz](#))
- Gesetz über den Ladenschluss ([Ladenschlussgesetz](#)), derzeit noch gültig im Bundesland Bayern sowie Ladenschlussgesetze der Bundesländer
- [Seearbeitsgesetz](#).

Auch eine Reihe von allgemeinverbindlichen Mantel-Tarifverträgen, die unter die in § 4 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes genannten Bereiche fallen und damit auch für entsandte Arbeitnehmer gelten, enthalten Regelungen über Höchstarbeitszeiten bzw. Mindestruhezeiten, die die gesetzlichen Regelungen konkretisieren. Dazu zählen insbesondere der Bundesrahmentarifvertrag des Baugewerbes und der Rahmentarifvertrag in der Gebäudereinigung.

Eine Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge kann im Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
Villemombler Str. 76
53123 Bonn

eingesehen werden.

Das Arbeitszeitgesetz geht im Grundsatz vom 8-Stunden-Tag und einer 6-Tage-Woche (48 Stunden pro Woche) aus. Die werktägliche Arbeitszeit kann ohne besondere Begründung auf bis zu 10 Stunden (60 Stunden pro Woche) verlängert werden, wenn die Verlängerung auf durchschnittlich 8 Stunden ausgeglichen wird. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit über 6 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden zu unterbrechen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. Abweichungsmöglichkeiten von den Grundnormen ergeben sich unmittelbar aus dem Ge-

setz oder sind durch Tarifvertrag bzw. aufgrund eines Tarifvertrages in bestimmtem Umfang zulässig.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Das [Bundesurlaubsgesetz](#) bestimmt, dass der bezahlte Jahresurlaub mindestens 24 Werktage (4 Wochen) im Kalenderjahr betragen muss.

Höhere Urlaubsansprüche können Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages oder eines anwendbaren Tarifvertrags, insbesondere von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen haben. Informationen darüber, welche allgemeinverbindlichen Tarifverträge, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen und damit auch für entsandte Arbeitnehmer gelten, zu beachten sind, finden sich auf der Internetseite der Behörden der Zollverwaltung unter <http://www.zoll.de/>.

Die Tarifverträge selbst können auch im Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingesehen werden (Anschrift siehe oben bei VII).

Im Bauhauptgewerbe besteht auf der Grundlage der dortigen allgemeinverbindlichen Tarifverträge ein besonderes Verfahren, bei dem die Zahlung der Urlaubsvergütung über die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) abgewickelt wird. Arbeitgeber müssen einen bestimmten, regelmäßig angepassten prozentualen Beitragssatz zahlen; entsprechende finanzielle Urlaubsleistungen werden im Urlaubsfall von der ULAK erbracht. Nähere Einzelheiten finden sich auf der [Internetseite der ULAK](#).

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht in allen Branchen die Festsetzung von Mindestentgeltsätzen im Sinne von Artikel 3(1)(c) der Richtlinie. Die Festsetzung erfolgt auf der Grundlage eines entsprechenden Branchentarifvertrags. In der Pflegebranche erfolgt sie auf der Grundlage der Empfehlung einer Kommission. Sind in einer Branche Mindestentgeltsätze in diesem Sinne in einer Branche allgemeinverbindlich gemacht worden, so gelten sie für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer; das schließt entsandte Arbeitnehmer mit ein. Des Weiteren ermöglicht es das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Regelungen über Überstundenzuschläge in einer Branche allgemeinverbindlich zu machen, so dass sie für alle Arbeitnehmer gelten.

In- und ausländische Arbeitgeber sind ausnahmslos verpflichtet, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern zumindest die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemeinverbindlich gemacht worden sind. Erlaubt eine entsprechende Regelung eine regionale Differenzierung, gilt das Arbeitsortsprinzip. Demnach hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung des am jeweiligen Arbeitsort maßgebenden Arbeitsentgelts, unabhängig davon, ob er an diesem Ort dauerhaft oder nur vorübergehend tätig ist.

Eine aktuelle Liste aller Rechtsverordnungen mit Mindestentgelten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz findet sich auf der Internetseite der Zollverwaltung unter www.zoll.de.

Ein Mindestentgelt im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes kann auch auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ([Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlas-](#)

sung - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 3. Februar 1995, amtliche Veröffentlichung BGBl. I S. 158, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 11. August 2014, amtliche Veröffentlichung: BGBl. I S. 1348)) festgesetzt werden. Jeder Verleiher, der einen Leiharbeiter in Deutschland beschäftigt ist verpflichtet, dem Leiharbeiter mindestens das in einer Lohnuntergrenzenverordnung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgesetzte Entgelt zu zahlen. Unabhängig hiervon muss der Verleiher dem Leiharbeiter grundsätzlich für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen gewähren; das schließt das dort für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltend Arbeitsentgelt ein („Equal Pay“); hiervon darf nur durch oder aufgrund eines Tarifvertrags nach unten abgewichen werden, wobei der Tarifvertrag den durch eine Lohnuntergrenzenverordnung festgesetzten Betrag nicht unterschreiten darf. Über das Bestehen und die Höhe einer Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz informiert ebenfalls die Zollverwaltung unter <http://www.zoll.de> .

Ab dem 1. Januar 2015 wird zudem der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz gelten (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348). Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wird zunächst 8,50 Euro brutto in der Stunde betragen. Der Mindestlohn kann anschließend auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission alle zwei Jahre, erstmals zum 1. Januar 2017, angepasst werden. Das Mindestlohngesetz legt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes fest und gilt auch für entsandte Arbeitnehmer. § 22 des Mindestlohngesetzes stellt für bestimmte Gruppen klar, ob sie als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

Mindestentgeltsätze nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gehen den Regelungen über den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz vor, aber nur soweit sie jenen Mindestlohn nicht unterschreiten.

Während einer Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gehen Mindestentgeltsätze nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dem Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz auch dann vor, wenn sie ihn unterschreiten; dabei müssen sie in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Januar 2017 aber mindestens 8,50 Euro brutto in der Stunde betragen.

Für Zeitungszusteller gelten während einer Übergangszeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 abgesenkte Mindestentgeltsätze; die Einzelheiten ergeben sich aus § 24 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes.

In allen Branchen ist unabhängig von den vorstehenden Mindestentgeltsätzen das in den gesetzlichen Vorschriften der §§ 134, 138 BGB verankerte Verbot der Sittenwidrigkeit, insbesondere auch das darin enthaltene Verbot des Lohnwuchers, zu beachten. Lohnwucher liegt nach der Rechtsprechung in der Regel vor, wenn der am Arbeitsort für die betreffende Tätigkeit einschlägige Tarifvertrag um mehr als ein Drittel unterschritten wird. In diesem Fall ist eine Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages nicht erforderlich. Tarifverträge können unabhängig von einer eventuellen Allgemeinverbindlicherklärung eingesehen werden im Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (siehe oben unter VII).

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeiter geltende Bedingungen [Artikel 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Arbeitnehmerüberlassung ist nach deutschem Recht die Überlassung eines Arbeitnehmers (Leiharbeitnehmer) durch seinen Arbeitgeber (Verleiher) an einen Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung bei dem Dritten (Entleiher).

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bestimmt, dass die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung einer Erlaubnis bedarf. Es regelt die Voraussetzungen und das Verfahren zur Erteilung der Verleiherlaubnis. Darüber hinaus enthält das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Reihe von Schutzbestimmungen für Leiharbeitnehmer. Das Gesetz schreibt insbesondere vor, dass Leiharbeitnehmer im Fall der Überlassung Anspruch auf die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts („Equal Pay“), wie vergleichbare Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb haben. Eine Ausnahme gilt lediglich dann, wenn ein Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer zur Anwendung kommt (siehe zum Arbeitsentgelt bei Arbeitnehmerüberlassung im Einzelnen die vorstehenden Ausführungen bei IX). Es gibt bundesweit abgeschlossene Tarifverträge und zahlreiche Haustarifverträge für Leiharbeitnehmer. Erstgenannte sind zum Teil im Internet veröffentlicht, z.B. unter <http://www.ig-zeitarbeit.de> oder <http://www.personaldienstleister.de/>

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

Die Liste der in Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Vorschriften über den Arbeitsschutz ist veröffentlicht auf der [Internetseite des Verbindungsbüros](#).

Gemäß § 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes finden die in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz auch auf in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer eines im Ausland ansässigen Arbeitgebers zwingend Anwendung.

Ziel der in Deutschland geltenden Arbeitsschutzvorschriften ist es, die Beschäftigten vor Gefahren zu schützen, die bei der Arbeit oder durch die Arbeit entstehen.

Verantwortlich für den Arbeitsschutz im Betrieb ist der Arbeitgeber. Dieser muss u.a. Arbeitsstätten, Maschinen, Geräte, Anlagen usw. so einrichten und unterhalten, sowie den gesamten Betrieb so organisieren, dass die Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Der Arbeitgeber muss Maßnahmen durchführen, die Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten und zu einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit führen. Dazu verpflichtet ihn die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften. Diese sind insbesondere in folgenden Gesetzen und Verordnungen niedergelegt:

- Arbeitsschutzgesetz,
- Arbeitssicherheitsgesetz,
- Geräte- und Produktsicherheitsgesetz,
- Betriebssicherheitsverordnung,
- Bildschirmarbeitsverordnung,
- Arbeitsstättenverordnung,
- Gefahrstoffverordnung,
- Biostoffverordnung,
- Baustellenverordnung,
- LärmVibrationsArbeitsschutzverordnung,

- Lastenhandhabungsverordnung und
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge,

Weitergehende Informationen über die in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit finden sich unter os-ha.europa.eu/fop/germany/de/ und unter www.gesetze-im-internet.de

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Mutterschutzgesetz

Arbeitsplatz und Arbeitsabläufe einer werdenden oder stillenden Mutter müssen so ausgestaltet werden, dass ihre Gesundheit und die ihres Kindes nicht gefährdet wird (u.a. Schutzfristen vor und nach der Geburt; Kündigungsverbot; Verbot bestimmter belastender oder gefährlicher Beschäftigungsarten; Verbot von Mehrarbeit).

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Jugendarbeitsschutzgesetz

Verbot der Kinderarbeit; Beschränkung der Arbeitszeit Jugendlicher auf acht Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich; im Voraus feststehende Ruhepausen von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden; ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit, grundsätzliches Verbot der Nacht-, Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit; Verbot gefährlicher oder für Jugendliche ungeeigneter Tätigkeiten (z.B. Akkordarbeit, Arbeit unter Tage); ärztliche Untersuchung.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nicht-diskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf durch ein Benachteiligungsverbot, das alle Diskriminierungsmerkmale aus Art. 10 AEUV (Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Identität) berücksichtigt.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3(10) der Richtlinie]

entfällt

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen Anforderungen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Beschäftigt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland einen oder mehrere Arbeitnehmer in den in § 2a des [Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes](#) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen, so muss er folgende Pflichten einhalten:

1. Meldepflicht: Vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung muss eine schriftliche Meldung erfolgen, die unter anderem die Pflicht zur Benennung eines verantwortliche Handelnden und eines Zustellungsbevollmächtigten beinhaltet (§ 16 MiLoG).
2. Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen in Deutschland (§ 17 Absatz 2 MiLoG).
3. Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit (§ 17 Absatz 1 MiLoG).

Überlässt ein Verleiher mit Sitz außerhalb Deutschlands einen Arbeitnehmer an einen Entleiher in Deutschland (Arbeitnehmerüberlassung), so ist der Entleiher verpflichtet, eine entsprechende Meldung abzugeben (§ 17 Absatz 3 MiLoG).

Folgende Wirtschaftsbereiche- und -zweige werden in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes benannt:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft.

Anforderungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Bei Betrieben und Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung über Mindestlöhne einschließlich der Überstundenzuschläge oder Mindesturlaub nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen (siehe Abschnitt IX) gelten für Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Deutschlands stattdessen folgende Anforderungen aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz:

1. Meldepflicht: Vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung muss eine schriftliche Meldung erfolgen, die unter anderem die Pflicht zur Benennung eines verantwortliche Handelnden und eines Zustellungsbevollmächtigten beinhaltet (§ 18 AEntG).
2. Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen in Deutschland (§ 19 Abs. 2 AEntG).
3. Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit (§ 19 Abs. 1 AEntG).

Überlässt ein Verleiher mit Sitz außerhalb Deutschlands einen Arbeitnehmer an einen Entleiher in Deutschland (Arbeitnehmerüberlassung), so ist der Entleiher verpflichtet, eine entsprechende Meldung abzugeben (§ 18 Absatz 3 AEntG).

Für diese Pflichten sehen zwei am 26.11.2014 erlassene Verordnungen, die Mindestlohn-Meldeverordnung (BGBl. I S. 1825) sowie die Mindestlohn-Aufzeichnungsverordnung (BGBl. S. 1824) für bestimmte Branchen bzw. Arbeitnehmergruppen Vereinfachungen oder Abwandlungen vor, um deren Besonderheiten Rechnung zu tragen. Dies betrifft insbesondere mobil eingesetzte Arbeitnehmer. Details hierzu finden sich auf der [homepage](#) der Kontrollbehörde

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Wird eine Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben (vgl. dazu den folgenden Abschnitt XVIII), so wird zunächst eine Güteverhandlung zur Erörterung des Sachverhalts durchgeführt. Die Güteverhandlung ist eine mündliche Verhandlung. Sie dient dazu, das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien zu erörtern. Zweck der Güteverhandlung ist die gütliche Erledigung des Rechtsstreits. Eine solche gütliche Einigung erfolgt in der Regel durch einen vom Gericht protokollierter Vergleich. Das Verfahren kann aber auch beendet werden durch Rücknahme der Klage, durch Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch oder durch Anerkenntnis des Anspruches durch den Arbeitgeber. Nur wenn es zu keiner gütlichen Einigung kommt und das Verfahren auch nicht auf andere Weise endet, wird der Rechtsstreit fortgesetzt.

XVIII. Informationen über gerichtliche Durchsetzung von Ansprüche und Rechtsmittel

Ansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und nach dem Mindestlohngesetz können nach § 15 AEntG auch vor deutschen Gerichten für Arbeitssachen gerichtlich geltend gemacht werden. Daneben bestehen die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, die nach anderen nationalen oder internationalen Rechtsvorschriften Vorschriften eine Klage z.B. vor einem Gerichtsort des Heimatstaates zulassen, unverändert fort.

Will ein entsandter Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Ansprüche aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz einklagen, so sollte er seine Klage regelmäßig bei dem für seinen aktuellen Einsatzort in Deutschland zuständigen Gericht erheben.

Das gerichtliche Verfahren ist geregelt im Arbeitsgerichtsgesetz. Wichtige Grundinformationen über das gerichtliche Verfahren finden sich unter <http://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/verfahren/>

Klagen können schriftlich erhoben oder bei der Rechtsantragsstelle eines jeden Arbeitsgerichts mündlich zu Protokoll gegeben werden.

Für Rechtsstreitigkeiten, an denen die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft beteiligt ist, ist regelmäßig das Arbeitsgericht Wiesbaden zuständig:

Eine Liste aller deutschen Gerichte, die auch die Arbeitsgerichte enthält, findet sich unter http://www.bmj.de/cln_164/DE/Service/GerichtsStAFinder/_doc/Gerichte_und_Staatsanwaltschaften_doc.htm.

Wird ein Verwaltungsakt erlassen oder ergeht ein Gerichtsurteil, so ergeben sich Informationen über die in Deutschland insoweit zustehenden Rechtsmittel jeweils aus dem zugrundeliegenden staatlichen Akt: Jedes Gerichtsurteil und jeder Verwaltungsakt enthält eine Rechtsbehelfsbelehrung, die u.a. Angaben enthält, bei welcher Stelle und unter welcher Anschrift ein Rechtsbehelf gegen die Entscheidung eingelegt werden kann.