Der Mindestlohn
Fragen & Antworten

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

DER MINDEST LOHN GILT

Nicht geschenkt.
Sondern verdient.

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Einführung des Mindestlohns ist eine der wichtigsten sozialpolitischen Reformen der letzten Jahre. Damit bringen wir die soziale Gerechtigkeit in Deutschland ein großes Stück voran: Millionen Menschen in Deutschland werden das direkt spüren.

Wir haben lange und intensiv darum gerungen, jetzt ist es so weit: Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Endlich haben wir damit auch in Deutschland eine klare Lohngrenze nach unten. In vielen anderen europäischen Staaten bewährt sich dieses Instrument bereits seit Langem. Der Mindestlohn sorgt für anständige Löhne, gerade auch in Branchen, in denen Niedriglöhne verbreitet waren. Er gibt der Arbeit ihren Wert zurück und erweist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Wertschätzung für ihre Leistung.

Wir stärken mit dem Mindestlohn auch die Verantwortung und die Gestaltungsmacht der Tarifparteien. Sie bestimmen zukünftig in der Mindestlohnkommission, wie sich der Mindestlohn entwickelt, und können in ihren Tarifverträgen Löhne vereinbaren, die auf dem Mindestlohnsockel aufbauen.

Der Mindestlohn sichert vor allem aber endlich fairen Wettbewerb, der über die Qualität und Originalität von Dienstleistungen und Produkten ausgetragen wird und nicht über Lohndumping.

Anständige Löhne, soziale Gerechtigkeit, fairer Wettbewerb – der Mindestlohn steht in einer großen Tradition, die unser Land erfolgreich und stark gemacht hat: Der Mindestlohn gehört zur Sozialen Marktwirtschaft.

Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

www.der-mindestlohn-gilt.de

Fragen und Antworten zum Mindestlohn

Warum wird in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt?

Ein allgemeiner, gesetzlicher Mindestlohn schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Damit leistet der gesetzliche Mindestlohn zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb. Gleichzeitig sorgt er für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen.

Welche gesetzlichen Grundlagen regeln den Mindestlohn?

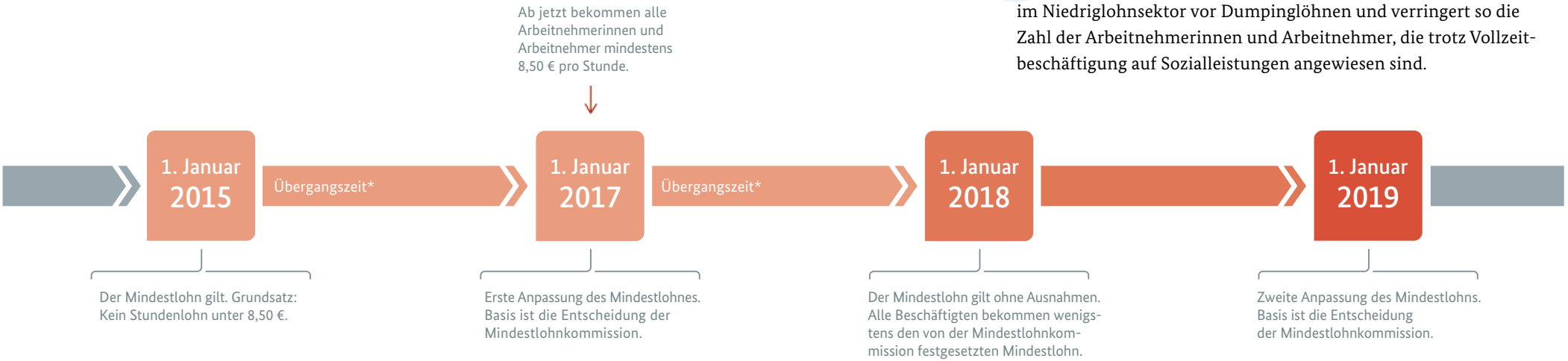
Der Mindestlohn wird durch das Mindestlohngesetz geregelt. Zusätzlich können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Diese Gesetze bilden auch die Grundlage für vom Mindestlohn abweichende Tarifverträge innerhalb des Übergangszeitraums.

Welcher Zeitplan gilt für die Einführung des Mindestlohns?

Ab dem 1. Januar 2015 gilt grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro. Bis zum 31. Dezember 2016 sind Löhne unter 8,50 Euro nur erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag dies vorsieht und durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Eine gleichermaßen befristete Sonderregelung, die sich an dieser schrittweisen Einführung orientiert, gibt es ausschließlich für die Zeitungszusteller. Ab dem 1. Januar 2017 wird der Mindestlohn für alle Beschäftigten bei mindestens 8,50 Euro liegen und ausnahmslos für alle Branchen gelten. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Wer profitiert vom Mindestlohn?

Ab 2015 werden voraussichtlich 3,7 Millionen Menschen vom Mindestlohn profitieren. Dieser Mindeststandard schützt Beschäftigte im Niedriglohnsektor vor Dumpinglöhnen und verringert so die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.



*Abweichungen nach unten sind unter bestimmten Bedingungen möglich.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Der Mindestlohn liegt zunächst bei 8,50 Euro. Anpassungen werden zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre vorgenommen.

Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahren. Um Langzeitarbeitslosen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann lediglich bei ihnen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden.

Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn nicht?

Keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- ehrenamtlich tätige Personen
- Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung
- Heimarbeiterinnen oder Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
- Selbstständige

Gilt der Mindestlohn für Rentnerinnen und Rentner?

Ja.

Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 erhalten rund 3,7 Millionen Menschen höhere Löhne.

Gilt der Mindestlohn für Jugendliche?

Für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung gilt der allgemeine Mindestlohn nicht.

Gilt der Mindestlohn für Schülerinnen und Schüler?

Der Mindestlohn gilt für Schülerinnen und Schüler, wenn sie 18 Jahre oder älter sind oder bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Ein gesetzlicher Mindestlohn verringert die Zahl der „Aufstocker", die trotz Vollzeitbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind.

Gilt der Mindestlohn auch für Menschen, die an einer Maßnahme der Arbeitsförderung teilnehmen, z. B. 1-Euro-Jobs?

Nein, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei ihnen steht die Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erhalten sie regelmäßig unterstützende Leistung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld) oder dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Erhalten auch ausländische Beschäftigte den Mindestlohn?

Ja. Der Mindestlohn gilt auch für sie, wenn sie in Deutschland arbeiten – egal ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Arbeitgeber angestellt sind.

Welche Regeln gelten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten?

Für grenzüberschreitende Tätigkeiten gelten keine Sonderregelungen. Der Unternehmer ist auch bei Überschreitung der Grenze an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebunden. Das Mindestlohngesetz selbst gilt jedoch nur für alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erhalten Auszubildende einen Mindestlohn?

Für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz gilt der allgemeine Mindestlohn nicht. Ihre Entlohnung wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz geregelt.

Gilt der Mindestlohn für Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten?

Das hängt von der Art des Beschäftigungsverhältnisses ab. Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, wie z. B. in Integrationsbetrieben, gilt der Mindestlohn. Stehen Menschen mit Behinderungen in einem „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis", etwa im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, gilt der Mindestlohn für sie nicht.

Was gilt für Langzeitarbeitslose?

Bei Beschäftigten, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren, kann der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vom Mindestlohn abweichen. So soll Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden. Zum 1. Juni 2016 wird die Bundesregierung darüber berichten, inwieweit diese Regelung die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung dazu abgeben, ob sie fortbestehen soll.

Was gilt für Personen mit einem Minijob?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für Minijobberinnen und Minijobber. Aus der Grenze von 450 € ergibt sich für Minijobberinnen und Minijobber bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. Beim gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Das heißt, auch die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen der Minijobs trägt der Arbeitgeber – zusätzlich zum Bruttostundenlohn. Neu ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiten von Minijobbern zukünftig aufzeichnen sowie diese Aufzeichnungen zwei Jahre lang aufbewahren und bei einer Prüfung durch den Zoll vorlegen muss. Die Aufzeichnungspflicht besteht nicht für Minijobber in Privathaushalten.

Welche Regel gilt für Zeitungszustellerinnen und -zusteller?

Um auch dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, sieht das Mindestlohngesetz eine stufenweise Einführung für Zeitungszustellerinnen und -zusteller vor. Seit dem 1. Januar 2015 erhalten sie mindestens 75 Prozent, ab dem 1. Januar 2016 mindestens 85 Prozent des geltenden Mindestlohns. Ab dem 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 sind es dann 8,50 Euro, ab dem 1. Januar 2018 bekommen sie den dann von der Mindestlohnkommission beschlossenen Mindestlohn ohne Einschränkung. Sind Zeitungszustellerinnen und -zusteller als ausschließlich mobile Arbeitnehmer tätig, die keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, ist für sie die Aufzeichnungspflicht lediglich auf die Dauer der täglichen Arbeitszeit beschränkt.

Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro gilt ab dem 1. Januar 2015 auch für Saisonkräfte. Um die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht. Für Beschäftigte (auch Saisonkräfte) in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ist eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn beantragt worden.

Erhalten auch Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn?

Ja, es gilt der Grundsatz, dass Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf den Mindestlohn haben. Ausgenommen vom Mindestlohn sind so genannte Pflichtpraktika, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.

Bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden. Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Zudem gilt der Mindestlohn nicht bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Ab dem 1. Januar 2018 sind Tarifverträge, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, in Deutschland nicht mehr erlaubt.

Wenn freiwillige Praktika länger als drei Monate dauern – ist der Mindestlohn ab dem ersten Tag oder ab dem vierten Monat zu zahlen?

Für freiwillige Praktika (Orientierungspraktika und ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika) bis zu drei Monaten gilt kein Mindestlohn. Dauert ein solches Praktikum länger als drei Monate, fällt es komplett unter den Mindestlohn und ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das gilt sowohl, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauert, als auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate hinaus verlängert wird.

Sind Stücklöhne und Monatsgehälter mit dem Mindestlohn vereinbar?

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Die Vereinbarung von Stück- und Akkordlöhnen sowie Monatsgehältern bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

Wer muss seine Arbeitszeiten dokumentieren?

Eine besondere Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten gilt für Minijobber – außer in Privathaushalten. Auch bestimmte Branchen, die besonders anfällig für Schwarzarbeit sind, müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit schriftlich festhalten. Dazu zählen z. B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch Zeitungszustellerinnen und -zusteller und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt und bei einer Prüfung dem Zoll vorgelegt werden.

Wer darf vom Mindestlohn abweichen?

Der Mindestlohn gilt ausnahmslos für alle Branchen. Um den Branchen, deren Löhne bisher deutlich unter 8,50 Euro lagen, eine schrittweise Anpassung an den geltenden Mindestlohn zu ermöglichen, wurde eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 definiert, in der Abweichungen nach unten erlaubt sind.

Voraussetzung für eine Abweichung vom Mindestlohn ist der Abschluss eines bundesweiten repräsentativen Tarifvertrags auf Branchenebene, der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Beschäftigte per Rechtsverordnung verbindlich gemacht worden ist. Eine aktuelle Übersicht der Branchen, die diese Regelung nutzen, finden Sie auf www.der-mindestlohn-gilt.de.

Tarifvertragliche Regelungen und der gesetzliche Mindestlohn widersprechen sich – was gilt?

Der Mindestlohn geht allen entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen vor, die für die Beschäftigten ungünstiger sind. Ausnahme sind allgemeinverbindliche Tarifverträge auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die Lohnuntergrenze des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Der Mindestlohn schützt Beschäftigte im Niedriglohnsektor vor Dumpinglöhnen.

In welchen Branchen gelten bereits Tarifverträge mit Mindestlohnregelungen?

Bisher konnten rund 4 Millionen Beschäftigte von branchenspezifischen Mindestlöhnen profitieren. Sie wurden in der Regel auf Basis des so genannten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt. Zu diesen Branchen gehören zum Beispiel das Bauhauptgewerbe, das Dachdecker-, das Maler- und Lackierer- sowie das Elektrohandwerk, die Gebäudereinigung und die Abfallwirtschaft. Auch in der Zeitarbeitsbranche gibt es bereits einen Mindestlohn. Dieser wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt. Eine Übersicht dieser Branchen finden Sie auf www.der-mindestlohn-gilt.de.

Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer unabhängigen Kommission der Tarifpartner überprüft. Erstmals im Jahr 2016 werden Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Kommission darüber beraten, wie hoch der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2017 sein wird. Die Kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung in Deutschland. Im Rahmen einer Gesamtabwägung prüft sie, welcher Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Das Gesetz sieht ab 2017 alle zwei Jahre eine Anpassung des Mindestlohns vor.

Wie setzt sich die Mindestlohnkommission zusammen?

Die Kommission besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und sechs stimmberechtigten sowie zwei beratenden Mitgliedern. Alle fünf Jahre schlagen die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern je drei Vertreterinnen und Vertreter für die Kommission vor.

Die zwei beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt und sollen ihren wissenschaftlichen Sachverstand einbringen. Alle Mitglieder werden von den Tarifpartnern benannt und dann von der Bundesregierung berufen. Wer die Mitglieder sind, erfahren Sie auf www.der-mindestlohn-gilt.de.

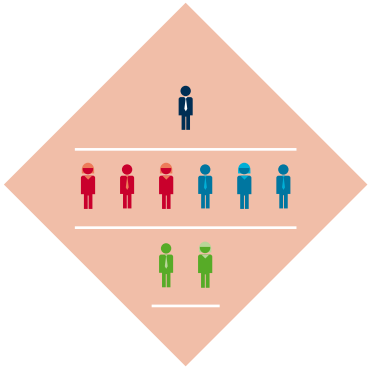
Wer kontrolliert, dass der Mindestlohn auch gezahlt wird?

Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei den Behörden der Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS).

Nach welchem System wird der Mindestlohn kontrolliert?

Die Behörden der Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) werden im Rahmen eines risikoorientierten Prüfansatzes kontrollieren. Bei allen Prüfungen der FKS wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert.

Das Beschlussverfahren der Mindestlohnkommission



Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist, also drei oder mehr. Die beiden beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt.

Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Der Vorsitzende hat sich zunächst der Stimme zu enthalten.

Kommt keine Stimmenmehrheit zustande, macht der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag.

Kommt nach der Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt der Vorsitzende sein Stimmrecht aus und entscheidet damit.

Vorsitz | Arbeitnehmervertretung | Arbeitgebervertretung | Wissenschaftliche Mitglieder

Welche Sanktionen werden bei Verstößen verhängt?

Mindestlohnverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden. Verstöße gegen Verpflichtungen im Rahmen der Kontrolle, wie zum Beispiel die Dokumentation der Arbeitszeit, können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Außerdem kann das Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

An wen können sich Beschäftigte wenden, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Für die Prüfung der Zahlung des Mindestlohnes sowie für die Ahndung von Mindestlohnverstößen sind die Behörden der Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), zuständig. Hinweise zu möglichen Mindestlohnverstößen werden von dem zuständigen Hauptzollamt entgegengenommen, welches auch darüber befindet, ob eine Prüfung erfolgt. Die Mindestlohn-Hotline, erreichbar unter 030/60 28 00 28, nimmt ebenfalls Beschwerden und Meldungen von Verstößen entgegen. Sie informiert auch darüber, dass Betroffene ihren Mindestlohnanspruch selbst beim zuständigen Arbeitsgericht einklagen müssen.

Wohin kann ich mich mit Fragen zum Mindestlohn wenden?

Die Mindestlohn-Hotline beantwortet alle Fragen rund um den Mindestlohn. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Hotline ist montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030 60 28 00 28 erreichbar.

Wo finde ich weitere Informationen zum Mindestlohn?

Auf der Mindestlohn-Website www.der-mindestlohn-gilt.de sind zahlreiche weiterführende Informationen zum Mindestlohn zusammengestellt, u. a. eine Übersicht der Branchen, die während einer dreijährigen Übergangszeit auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom gesetzlichen Mindestlohn abweichen dürfen.

Wie kann ich mir schnell einen Überblick verschaffen, ob mein Gehalt dem Mindestlohn entspricht?

Mit dem Mindestlohnrechner auf der Mindestlohn-Website www.der-mindestlohn-gilt.de: Gibt man sein Bruttomonatsgehalt ein, ermittelt der Rechner, wie viel Euro der Bruttostundenlohn unter oder über dem Mindestlohn liegt.

Gibt es auch in anderen EU-Staaten einen gesetzlichen Mindestlohn?

Mit Deutschland gilt seit dem 1. Januar 2015 in 22 von 28 EU-Mitgliedsstaaten ein gesetzlicher Mindestlohn. Ausnahmen sind Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern.

80 % *DER BEVÖLKERUNG SIND FÜR DEN MINDESTLOHN*

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Erhebung durch: INFO GmbH, April 2014

Der Mindestlohn schützt auch die Unternehmer. Er verhindert einen Wettbewerb mit unangemessen niedrigen Löhnen.

Sie haben weitere Fragen zum Mindestlohn?

Dann wenden Sie sich an die Mindestlohn-Hotline. Die Hotline richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Unternehmen:

Die Hotline ist von **montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr** unter der Rufnummer **030 60 28 00 28** erreichbar.

Auf der Website **www.der-mindestlohn-gilt.de** informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) laufend über aktuelle Entwicklungen beim Mindestlohn.

Zusätzlich bietet das BMAS den **Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service** an. Auch hier werden Fragen zum Mindestlohn beantwortet.

Zieladresse: **gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de**
Fax: **030 221 911 017**
info.gehoerlos@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Stand: Januar 2015

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:
Best.-Nr. A 640

Telefon: 030 18 272 272 1, Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmas.de

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de, Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: V-FORMATION GmbH
Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH, Frankfurt am Main
Fotos: Luca Abbiento, Bild der Ministerin: Werner Schuering

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.