



Der Mindestlohn

Fragen & Antworten



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

DER
MINDEST
LOHN
WIRKT

Nicht geschenkt.
Sondern verdient.

www.bmas.de/mindestlohn

Liebe Leserin, lieber Leser,

der gesetzliche Mindestlohn ist eine Erfolgsgeschichte – seit seiner Einführung haben Millionen Menschen davon profitiert. Wo vorher Niedriglöhne verbreitet waren, sorgt er für eine Untergrenze, ohne Unternehmen zu überfordern. Damit schadet er niemand, aber nutzt vielen. Deutschlands Wirtschaft ist erfolgreich und die Lage am Arbeitsmarkt ausgesprochen gut. Heute sind mehr Menschen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als jemals zuvor.



Dass sich die gute wirtschaftliche Lage in einer angemessenen Lohnentwicklung widerspiegelt und die Menschen am Erfolg unseres Landes teilhaben, sollte selbstverständlich sein. Daher ist es gut, dass die Mindestlohnkommission eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vorgeschlagen hat. Seit dem 1. Januar 2019 beläuft sich der Mindestlohn auf 9,19 Euro brutto. Im kommenden Jahr soll er dann auf 9,35 Euro brutto steigen. Diese Erhöhung soll dazu beitragen, dass mehr Menschen nach getaner Arbeit nicht mehr jeden Euro zwei Mal umdrehen müssen.

Wichtig ist, dass die vereinbarte Höhe und das Mindestlohngesetz auch eingehalten werden. Die Bundesregierung wird daher gegen ein Unterlaufen des Mindestlohns und illegale Dumpinglöhne konsequent vorgehen. Denn Arbeit hat ihren Wert, sie hält unsere Gesellschaft zusammen und hat deshalb auch Anerkennung verdient.

A handwritten signature in black ink that reads "Hubertus Heil". The signature is written in a cursive style.

*Hubertus Heil, MdB
Bundesminister für Arbeit und Soziales*

Fragen und Antworten zum Mindestlohn

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 betrug der Mindestlohn 8,50 Euro. Vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2018 betrug er 8,84 Euro. Inzwischen ist der Mindestlohn auf entsprechenden Vorschlag der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro angehoben worden. Die nächste Anpassung wird zum 1. Januar 2021 erfolgen.

Warum wurde 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.

Wer profitiert vom Mindestlohn?

Der Mindestlohn schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor vor Dumpinglöhnen. Außerdem trägt der Mindestlohn dazu bei, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne, sondern um die besseren Produkte und Dienstleistungen stattfindet.

Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahren.

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
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt



Der Mindestlohn hat zu einer Erhöhung der Löhne geführt.

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. Die Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers in bestimmten Bereichen des Verkehrssektors ist Gegenstand einer europarechtlichen Überprüfung. Bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen gilt für den Bereich des reinen Transitverkehrs eine Übergangslösung. Die Kontrollen und die Ahndung von Verstößen durch die Zollbehörden sind danach für diesen Bereich ausgesetzt.

Welche Regeln gelten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten?

Für grenzüberschreitende Tätigkeiten für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten keine Sonderregelungen. Die mit einer Geldbuße hinterlegte öffentlich-rechtliche Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns ist auf das Inland beschränkt. Der Arbeitgeber ist jedoch grundsätzlich auch bei Überschreitung der Grenzen an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gebunden. Dazu gehört auch der Anspruch auf Mindestlohn.



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

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. Beim gesetzlichen Mindestlohn 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 seit Einführung des Mindestlohns, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiten von Minijobbern 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 und nicht für enge Familienangehörige des Arbeitgebers (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder).

Erhalten auch Saisonarbeiterinnen und -arbeiter den Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonkräfte. Ist eine Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt und wird sie nicht berufsmäßig ausgeübt (kurzfristige Beschäftigung), sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Diese Regelung beeinflusst nicht die Höhe des Mindestlohns.

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.

Welche Besonderheiten gelten für Praktikantinnen und Praktikanten?

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 Orientierung für die Ausbildung oder des Studiums dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden. Zudem gilt der Mindestlohn nicht bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

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.

Mindestlohn im Praktikum?

Ob ein Praktikum mit dem Mindestlohn vergütet wird, lässt sich mit Hilfe des Klickpfads auf der Website www.bmas.de/mindestlohn ganz leicht herausfinden.

Abschlussarbeit während eines Betriebspraktikums – gilt der Mindestlohn?

Bei der bloßen Anfertigung von studienbezogenen Abschlussarbeiten (wie einer Bachelor- oder Masterarbeit) oder Doktorarbeiten handelt es sich um kein Praktikumsverhältnis, da sich der Studierende im Unternehmen keiner betrieblichen Tätigkeit unterzieht. Soweit er auch nicht als Arbeitnehmer einzustufen ist, besteht keine Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns.

Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns kann jedoch dann bestehen, wenn anlässlich der Abschlussarbeit ein (begleitendes) Praktikum vereinbart worden ist, in dessen Rahmen der Studierende auch betrieblich tätig wird, und kein nach dem Mindestlohngesetz vorgesehener Ausnahmefall gegeben ist. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

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

Der Mindestlohn geht allen entgegenstehenden tarifvertraglichen Regelungen vor, die für die Beschäftigten ungünstiger sind.

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 im Abrechnungszeitraum erreicht wird.

In welchen Fällen muss der Arbeitgeber die Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer dokumentieren?

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich für die geleistete Arbeitszeit bezahlt wird, unterliegen Arbeitgeber in bestimmten Fällen einer Dokumentationspflicht. Diese gilt generell für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobs im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche. 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.

Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind lediglich enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder) sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes monatliches Gehalt höher als 2.958 Euro (brutto) ist. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten kontinuierlich mehr als 2.000 Euro (brutto) pro Monat verdient haben, ist der Arbeitgeber ebenfalls von der Dokumentationspflicht befreit. Hier kommt es darauf an, dass diese Gehaltszahlung belegt werden kann.

Damit schließt das Mindestlohngesetz an bereits bestehende Dokumentationspflichten an. Das Arbeitszeitgesetz schreibt beispielsweise vor, dass für alle Beschäftigten alle Arbeitszeiten über acht Stunden werktäglich aufgezeichnet werden müssen, d. h. die Mehrarbeit an Werktagen sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Dokumentationspflicht besteht auch bereits bei Minijobs im Rahmen der „Geringfügigkeits-Richtlinien“ der Sozialversicherungen und der Bundesagentur für Arbeit.

In welcher Form müssen aufzeichnungspflichtige Arbeitgeber die Arbeitszeit dokumentieren?

Wenn Arbeitgeber zur Dokumentation nach dem MiLoG grundsätzlich verpflichtet sind (s. o.), müssen sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfassen. Diese Dokumentation erfordert keine spezielle Form, sondern kann z. B. handschriftlich auf einem einfachen Stundenzettel vermerkt werden. Auch die konkrete Dauer und Lage der Arbeitspausen muss nicht gesondert ausgewiesen werden. Bei Beschäftigten, die ausschließlich mobil tätig sind und ihre Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich einteilen können, genügt es, die Dauer der Arbeitszeit festzuhalten.

i **BMAS-App: „einfach erfasst“**

Zur Erfassung und Übermittlung von Arbeitszeiten können Sie die kostenlose BMAS-App „einfach erfasst“ im Google Play Store oder im Apple App Store herunterladen und auf Ihrem Android- oder iOS-Gerät verwenden.



Haftet ein Auftraggeber, wenn sich ein Subunternehmer nicht an das Mindestlohngesetz hält?

Ein Auftraggeber haftet für die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, wenn er einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt. Diese sogenannte Auftraggeberhaftung gilt im Arbeitnehmer-Entsendegesetz bereits seit vielen Jahren. Das Mindestlohngesetz greift auf diese bestehende Regel zurück, da sie sich bewährt hat. Nur die Auftraggeberhaftung kann Systeme verhindern, deren Ziel die Verschleierung von ausbeuterischen Arbeitsmethoden über sogenannte Subunternehmerketten ist. Ohne die Regelung bestünde eine Gesetzeslücke, die letztendlich vor allem ehrlichen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schaden würde.

Nach der Rechtsprechung zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz greift die Haftung, wenn der Unternehmer eine eigene vertragliche Pflicht zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen übernimmt und

zur Erfüllung dieser Pflicht einen zusätzlichen Unternehmer beauftragt. Privatpersonen sind danach generell nicht betroffen, genauso wenig wie Unternehmen, die eine Werk- oder Dienstleistung bestellen, die sie selbst für eigene Zwecke in Anspruch nehmen. Es ist davon auszugehen, dass diese Rechtsprechung auch auf die Haftungsregelung des Mindestlohngesetzes angewendet wird.

Findet die Auftraggeberhaftung Anwendung, so hat der ursprüngliche Unternehmer auch für die Auszahlung des Mindestlohns einzustehen, wenn der von ihm Beauftragte wiederum noch weitere Unternehmer zur Erledigung des Auftrags einsetzt.

Beispiel 1

Privatpersonen

Privatpersonen fallen nicht unter die Auftraggeberhaftung, da ihr nur Unternehmen unterliegen. Egal ob ein Brief versandt wird, Handwerker zu Reparaturarbeiten in der eigenen Wohnung beauftragt werden oder ein Taxi benutzt wird – als Privatperson kann ich nicht haftbar gemacht werden für die Bezahlung des Mindestlohns von Firmen.

Beispiel 2

Unternehmen

Auch Unternehmen haften in vielen anfänglich in der Öffentlichkeit diskutierten Fällen nicht für die Vergütung von Mitarbeitern anderer Firmen, die für eine Tätigkeit beauftragt werden. Die Vergabe von Aufträgen zur Reparatur von Firmengebäuden ist ein klassischer Fall, in dem es nicht zur Haftung kommt. So reicht beispielsweise ein Unternehmen des produzierenden Gewerbes, das einem Sanitärbetrieb einen Auftrag für die Reparatur schadhafter Waschbecken im Firmengebäude erteilt, keine eigene vertragliche Verpflichtung an den Auftragnehmer weiter, da das produzierende Unternehmen selbst keine Sanitärleistungen erbringt oder sich dazu verpflichtet.

Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?

Die Höhe des Mindestlohns wird von einer unabhängigen Kommission der Tarifpartner überprüft. Im Rahmen einer Gesamtabwägung hat sie zu prüfen, welche Mindestlohnhöhe einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Im Juni 2018 hat die Kommission beschlossen, den Mindestlohn mit Wirkung zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro anzuheben. Sie hat sich bei ihrer Entscheidung an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland orientiert.

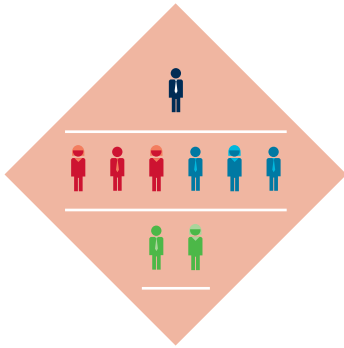
Wie setzt sich die Mindestlohnkommission zusammen?

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.

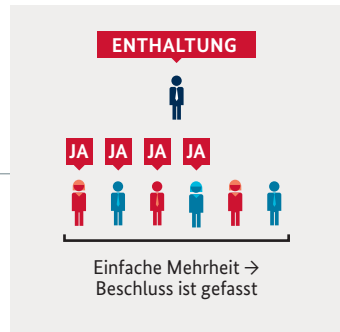
Die zwei beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt und sollen ihren wissenschaftlichen Sachverstand einbringen. Alle Mitglieder werden von den Tarifpartnern benannt und dann von der Bundesregierung berufen. Wer die Mitglieder sind, erfahren Sie auf www.mindestlohn-kommission.de.

Das Beschlussverfahren der Mindestlohnkommission

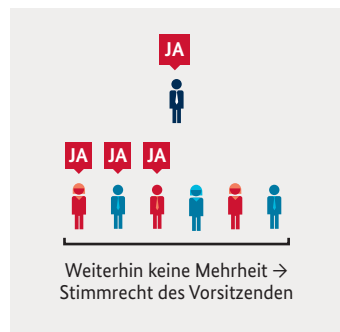
Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer **stimmberechtigten Mitglieder** anwesend ist, also drei oder mehr. Die beiden beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt.



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.



Wer kontrolliert, dass der Mindestlohn auch gezahlt wird?

Die Kontrolle liegt, wie 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) kontrollieren im Rahmen eines risikoorientierten Prüfansatzes. Bei allen Prüfungen der FKS wird auch die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert.

Welche Sanktionen werden bei Verstößen verhängt?

Mindestlohnverstöße können mit einer Geldbuße 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?

Zuständig für die Verfolgung von Rechtsverstößen ist der Zoll. Die Mindestlohn-Hotline, erreichbar unter 030 60 28 00 28, nimmt Beschwerden und Meldungen von Verstößen entgegen. Bei Beschwerden, die eine Einschaltung des Zolls notwendig machen, können Anruferinnen und Anrufer direkt an die jeweilige Stelle des Zolls vermittelt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit, ihren Mindestlohnanspruch beim zuständigen Arbeitsgericht einzuklagen.

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.



Der Mindestlohn schützt Beschäftigte im Niedriglohnsektor vor Dumpinglöhnen.

Wo finde ich weitere Informationen zum Mindestlohn?

Auf der Website www.bmas.de/mindestlohn sind zahlreiche weiterführende Informationen zum Mindestlohn zusammengestellt. Dort finden Sie unter „Publikationen“ auch das Dokument „Das Mindestlohngesetz im Detail“, in dem ausführlich auf weitere Fragen eingegangen wird.

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

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



80 % DER BEVÖLKERUNG SIND
FÜR DEN MINDESTLOHN

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Erhebung durch: INFO GmbH, April 2016



*Der Mindestlohn schützt auch die Unternehmer.
Er verhindert einen Wettbewerb mit unangemes-
sen 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.bmas.de/mindestlohn 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 Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn

Stand: März 2019

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: <http://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: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Hausdruckerei BMAS

Fotos: Luca Abbiento, Bild des Ministers: Susie Knoll

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.