



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Nicht geschenkt.
Sondern verdient.

Der Mindestlohn

Fragen und Antworten



Fragen und Antworten

zum Mindestlohn

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 betrug der Mindestlohn brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Seitdem wurde diese Lohnuntergrenze mehrfach angehoben. Seit dem 1. Januar 2024 beträgt die Mindestlohnhöhe brutto 12,41 Euro je Zeitstunde. Zum 1. Januar 2025 wird sie auf brutto 12,82 Euro je Zeitstunde angehoben.

Warum wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt?

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



**Nicht geschenkt.
Sondern verdient.**

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.



**MINDEST-
LOHNGESETZ**

Wer profitiert vom Mindestlohn?



Der Mindestlohn schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich vor Dumpinglöhnen und gewährleistet eine angemessene soziale Teilhabe. 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?



WWW.ZOLL.DE



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

Für den Bereich der grenzüberschreitenden Personen- und Güterbeförderung, insbesondere den Straßenverkehr, gelten für die Anwendung des Mindestlohngesetzes jedoch einige besondere Regelungen. Diese sind im Detail auf der folgenden Homepage des Zolls dargestellt: Zoll online – Anwendung des Mindestlohngesetzes bei grenzüberschreitender Personen- und Güterbeförderung (insbesondere Straßenverkehr).

Welche Regeln gelten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten?



Für grenzüberschreitende Tätigkeiten von in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 arbeitsrechtlichen 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.



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

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.



WWW.BMAS.DE

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 Arbeitnehmerinnen und 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.

Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind lediglich enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder) und, falls der Arbeitgeber

eine juristische Person oder Personengesellschaft ist, vertretungsberechtigte Organe und deren Mitglieder sowie vertretungsberechtigte Gesellschafter. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes monatliches Gehalt höher als brutto 4.319 Euro (ab 1. Januar 2025: 4.461 Euro) ist. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten kontinuierlich mehr als brutto 2.879 Euro (ab 1. Januar 2025: 2.974 Euro) 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. 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?

Arbeitgeber, die zur Dokumentation nach dem MiLoG grundsätzlich verpflichtet sind (s.o.), müssen 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, wie zum Beispiel Zeitungszustellerinnen und -zusteller, genügt es, die Dauer der Arbeitszeit festzuhalten.

Die Pflichten zum Erstellen von Dokumentationen für die Fleischwirtschaft sind dahingehend abgewandelt, dass Arbeitgeber und Entleiher verpflichtet sind, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind elektronisch aufzubewahren. Rüst-, Umkleide- sowie Waschzeiten, soweit erforderlich und dienstlich veranlasst,

sind als Arbeitszeit mit zu erfassen. Vorstehendes gilt nicht für Unternehmen des Fleischerhandwerks im Sinne des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft.

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



ARBEITNEHMER- ENTSENDEGESETZ

Ein Generalunternehmer, der sich zur Erbringung eigener Verpflichtungen gegenüber seinem Vertragspartner eines Subunternehmers bedient, haftet für die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Subunternehmer gegenüber dessen Arbeitnehmern. Gleiches gilt für die Haftung gegenüber den Arbeitnehmern der von diesem Subunternehmer ggf. eingesetzten weiteren Unternehmen oder von Verleihern. 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.

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 haftet beispielsweise ein Unternehmen des produzierenden Gewerbes, das einem Sanitärbetrieb einen Auftrag für die Reparatur schadhafter Waschbecken im Firmengebäude erteilt, nicht für die Zahlung des Mindestlohns durch diesen Auftragnehmer, da das produzierende Unternehmen selbst keine Sanitärleistungen erbringt und sich hierzu auch nicht gegenüber einem Dritten verpflichtet hat.

Wer entscheidet über eine Anpassung des Mindestlohns?

Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns hat eine unabhängige Kommission der Tarifpartner zu entscheiden. Im Rahmen einer Gesamtabwägung hat sie dabei zu prüfen, welche Mindestlohnhöhe einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Sie hat sich bei ihrer Entscheidung an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland zu orientieren. Die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung verbindlich machen. Sie kann den Vorschlag jedoch nur unverändert umsetzen und nicht eigenständig eine andere Höhe festsetzen.

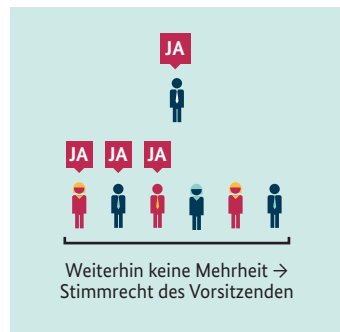
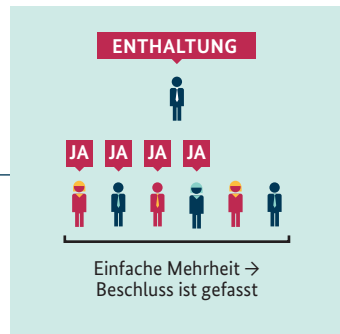
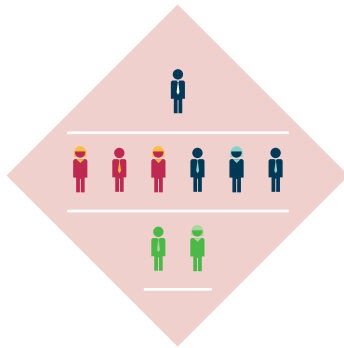
Wie setzt sich die Mindestlohnkommission zusammen?

Die Kommission setzt sich paritätisch zusammen aus sechs stimmberechtigten Mitgliedern aus Kreisen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie zwei beratenden Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft, die jeweils auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die Bundesregierung berufen werden. Hinzu kommt ein stimmberechtigter Vorsitzender, der auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen auch durch die Bundesregierung berufen wird. Die Mitglieder der Mindestlohnkommission werden alle fünf Jahre neu 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.


Vorsitz


Arbeitnehmervertretung


Arbeitgebervertretung


Wissenschaftliche Mitglieder

Wer kontrolliert, dass der Mindestlohn auch gezahlt wird?



FKS
Finanzkontrolle
Schwarzarbeit

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?

**Geldbuße bis zu
1/2 Mio. €**

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.



Der Mindestlohn schützt Beschäftigte im
Niedriglohnsektor vor Dumpinglöhnen.



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

Zuständig für die Verfolgung von Rechtsverstößen ist der Zoll. Bei der Mindestlohn-Hotline, erreichbar unter 030 60 28 00 28, können sich Beschäftigte über die Rechte aus dem Mindestlohngesetz informieren. Bei Beschwerden, die eine Einschaltung des Zolls notwendig machen, können Anruferinnen und Anrufer direkt an die jeweilige Stelle des Zolls vermittelt werden. Die Durchsetzung ihrer individuellen Mindestlohnansprüche obliegt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Eine entsprechende Klage können Sie beim zuständigen Arbeitsgericht auch ohne Anwalt einreichen. Sind Betroffene Mitglied einer Gewerkschaft, können sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz für die Durchsetzung ihrer Mindestlohnansprüche in Anspruch nehmen.

Wo finde ich weitere Informationen zum Mindestlohn?

Auf der Website <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> sind zahlreiche weiterführende Informationen zum Mindestlohn zusammengestellt.



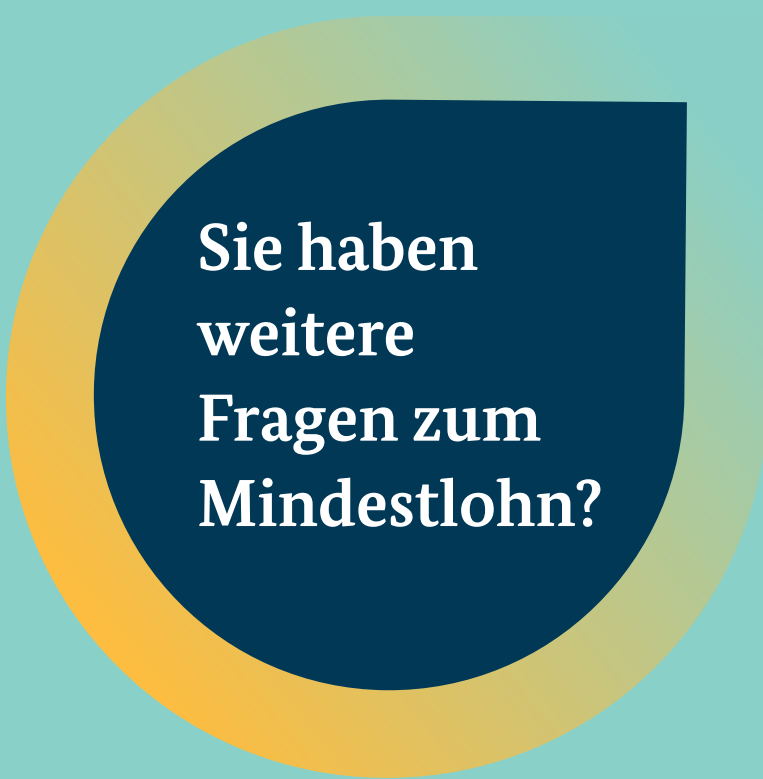
Wie kann ich mir schnell einen Überblick verschaffen, ob mein Gehalt dem Mindestlohn entspricht?

Mit dem Mindestlohnrechner auf der Website www.bmas.de/mindestlohn: Gibt man sein Bruttomonatsgehalt ein, ermittelt der Rechner, wie viel Euro der Bruttolohn 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*



**Sie haben
weitere
Fragen zum
Mindestlohn?**

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

Die Hotline ist von montags bis donnerstags von 8 bis 17 Uhr und freitags von 8 bis 12 Uhr unter der Rufnummer 030 60 28 00 28 erreichbar.

Auf der Webseite

**[https://www.bmas.de/DE/Themen/
Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html](https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html)**



informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) laufend über aktuelle Entwicklungen beim Mindestlohn.

Zusätzlich bietet das BMAS den Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen an. Auch hier werden Fragen zum Mindestlohn beantwortet.

**Zieladresse: www.gebaerdentelefon.de/bmas
info.gehoerlos@bmas.bund.de**



Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
53107 Bonn

Stand: Januar 2024

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/broschüren

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

Titelbild: www.istockphoto.com/Sneksy

Fotos: www.istockphoto.com/frankpeters/
Hispanolistic/Lacheev/Drazen Zigic;

Model-Fotos: Colourbox.de

Druck: Hausdruckerei BMAS

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 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. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.