



FAQ ZUM KANTONALEN MINDESTLOHN

1. Was regelt das Mindestlohngesetz (MiLoG) und ab wann gilt es?

Der kantonale Mindestlohn gilt ab 1. Juli 2022. Der Regierungsrat hat das Gesetz in Kraft gesetzt, das im Juni 2021 vom Stimmvolk angenommen wurde. Gleichzeitig verabschiedet der Regierungsrat die ausführende Verordnung. Der Mindestlohn von 21 Franken gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren gewöhnlicher Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt liegt. Keine Anwendung findet der kantonale Mindestlohn in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag.

Den kantonalen Mindestlohn erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren gewöhnlicher Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt liegt. Der Mindestlohn hat somit keine Wirkung auf ausserkantonale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gelegentlich in Basel-Stadt arbeiten. Erfolgen die Arbeiten aber regelmässig und gewöhnlich in Basel-Stadt, dann gilt der basel-städtische Mindestlohn unabhängig vom Sitz der Firma. Entsandte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ihren gewöhnlichen Arbeitsort nicht im Kanton Basel-Stadt. Das Entsendegesetz verlangt jedoch die Einhaltung des orts- und branchenüblichen Lohns, daher gilt bei ihnen für Arbeiten im Kanton Basel-Stadt der kantonale Mindestlohn. Die vom Regierungsrat beschlossene Regelung liegt zwischen dem reinen Leistungsortsprinzip und demjenigen des Herkunftsortsprinzips und ermöglicht somit eine praktikable Kontrolltätigkeit. Die Regelung ist deckungsgleich mit den anderen Kantonen, die bereits einen kantonalen Mindestlohn eingeführt haben.

2. Wie sollen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter das MiLoG fallen, verhalten?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate ab Inkrafttreten des MiLoG Zeit, wobei allfällige Lohndifferenzen rückwirkend auf das Datum des Inkrafttretens zu vergüten sind. Da der Mindestlohn ab dem 1. Juli 2022 gilt, haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diesen auch ab dem 1. Juli 2022 zu bezahlen. Für die Umsetzung und die Nachzahlung haben sie jedoch bis zum 31. Dezember 2022 Zeit. Ab dem 1. Januar 2023 muss überall der Mindestlohn eingeführt sein, die Auszahlungen regelmässig erfolgen und der Mindestlohn auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Es ist den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber daher zu raten, sich frühzeitig über die Pflicht zur Anwendung des MiLoG zu orientieren, die Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Kontrollen über die Einhaltung des Mindestlohnes und dazugehörige Sanktionsmöglichkeiten sind im MiLoG ebenfalls vorgesehen. In der zweiten Jahreshälfte wird der Kanton Basel-Stadt insbesondere beraten, instruieren und informieren. Ab 1. Januar 2023 werden regelmässig Kontrollen durchgeführt.

Für Fragen steht Ihnen die [Rechtsberatung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit](#) zur Verfügung.

3. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer untersteht einem Gesamtarbeitsvertrag. Muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Mindestlohn trotzdem bezahlen?

Das kommt darauf an.

Unterstehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem *allgemeinverbindlich erklärten* Gesamtarbeitsvertrag ist der kantonale Mindestlohn nicht zu bezahlen, da diese vom Mindestlohngesetz ausgenommen sind (§ 2 Abs. 2 lit. h MiLoG). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen aber die im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Mindestlöhne einhalten. Sie finden die aktuellsten Informationen zu allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Diese Ausnahme gilt auch, wenn Personal unter den persönlichen Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags fällt, aber für diese Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Mindestlohn gilt (siehe z.B. Art. 17.1 Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Elektrobranche).

Gesamtarbeitsverträge werden durch Arbeitgebervertretungen und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt. In solchen Verträgen finden sich nicht nur Lohnvorgaben, sondern auch andere Vorteile (mehr Ferien, 13. Monatslohn, weniger Arbeitsstunden pro Woche, mehr als die gesetzlichen Zuschläge, Absicherung im Krankheitsfall, etc.). Wenn sie allgemeinverbindlich erklärt werden, geschieht dies durch den Bundesrat bzw. Regierungsrat. Damit unterliegen solche Gesamtarbeitsverträge bereits einem umfassenden Überprüfungsszenario, der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gewährleistet. Daher sind Arbeitsverhältnisse mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen vom MiLoG ausgenommen. Mindestlöhne in diesen Gesamtarbeitsverträgen können aus den genannten Gründen auch unter dem kantonalen Mindestlohn liegen.

Ist der Gesamtarbeitsvertrag *nicht* allgemeinverbindlich erklärt, so haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den kantonalen Mindestlohn (gegebenenfalls rückwirkend) auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes zu bezahlen (vgl. § 9 MiLoG), sofern der Lohn tiefer als der kantonale Mindestlohn ist.

4. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer untersteht einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen. Muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Mindestlohn trotzdem bezahlen?

Unterstehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen ist der kantonale Mindestlohn nicht zu bezahlen, da diese vom Mindestlohngesetz ausgenommen sind (§ 2 Abs. 2 lit. h MiLoG). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen aber die im Normalarbeitsvertrag vorgesehenen Mindestlöhne einhalten. Sie finden die aktuellsten Informationen zu Normalarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Diese Ausnahme gilt auch, wenn Personal unter den räumlichen Geltungsbereich des Normalarbeitsvertrags fällt, aber für diese Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Mindestlohn gilt.

5. Müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusätzlich zum kantonalen Mindestlohn einen Ferienzuschlag bezahlen?

Ja, der gesetzliche Ferienzuschlag ist zusätzlich zum Mindestlohn zu bezahlen (§ 3 Abs. 1 MiLoG). Der geschuldete Zuschlag beträgt 8.33 % (= vier Wochen Ferien) bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 20 Jahren und 10.64 % (= fünf Wochen Ferien) bei unter 20-Jährigen.

Dies bedeutet, dass bei im Stundenlohn Beschäftigten nicht nur brutto 21 Franken pro Stunde, sondern 21 Franken plus 8,33% resp. 10,64% pro Stunde geschuldet ist. Das ergibt einen Betrag von 22.75 Franken bei über 20-Jährigen bzw. 23.23 Franken bei unter 20-Jährigen. Bei im Monatslohn angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Ferien bereits im Monatslohn

enthalten. Um den Mindest-Monatslohn zu berechnen, muss der Monatslohn auf den entsprechenden Stundenlohn umgerechnet werden, ohne anschliessend noch die genannten gesetzlichen Ferienzuschläge zu addieren. Der errechnete Stundenlohn muss sodann bei 21 Franken liegen.

Gewähren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber mehr als vier Wochen Ferien, haben sie trotzdem den Mindestlohn einzuhalten. Dies bedeutet, dass sie 21 Franken zuzüglich des individuell vereinbarten Ferienzuschlags zu zahlen haben. So bezahlen beispielsweise Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, welche vertraglich fünf Wochen Ferien gewähren, 23.23 Franken (Mindestlohn 21 Franken, Zuschlag von 10,64 % = 2.23 Franken).

Folgende Berechnungsformel kann zur Ermittlung des Stundenlohns verwendet werden:

- Die wöchentliche Arbeitszeit (als Beispiel wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden genommen) wird auf die Jahresarbeitszeit hochgerechnet.
- Die Wochenarbeitszeit wird also mit 52 (52 Wochen pro Jahr, inklusive Ferien) multipliziert (52x42 ergibt 2184 Stunden pro Jahr).
- Die Jahresarbeitszeit wird durch 12 (12 Monate) dividiert, womit das Pensum für den Monat ermittelt wird (ergibt 182 Stunden pro Monat).
- Der Monatslohn wird durch die 182 Stunden dividiert, womit der Stundenlohn errechnet werden kann.

Beispiel:

- Monatslohn: 4'000.00 Franken
- Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Stunden.
- Stundenlohn: 21.98 Franken (42*52= 2184; 2184/12=182; 4'000.00/182)

Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{\text{Wochenarbeitszeit} * 52/12} \geq \text{CHF } 21$$


Achtung: Ferien-, Nacht- oder andere Zuschläge müssen auf der Lohnabrechnung immer einzeln ausgewiesen werden. Auch raten wir dringend, im Arbeitsvertrag den Grundlohn, Vereinbarungen zu Zuschlägen, Verweise auf Zuschläge des Arbeitsgesetzes, Ferienzuschläge separat aufzuführen. Auch bei Vertragsverhandlungen und mündlichen Arbeitsverträgen sollte darauf geachtet werden, dass kein «Totallohn» vereinbart wird. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dies tun, laufen Gefahr, in einem gerichtlichen Verfahren verurteilt zu werden, die Zuschläge ein zweites Mal zu bezahlen. Die Lohnabrechnung sollte wie folgt aussehen:

Grundlohn (Mindestlohn)	CHF	21.—
Ferienzuschlag: 8.33 %	CHF	1.75
Allfällige Zulagen	CHF	
Total	CHF	22.75

Beispiele:

Arbeitnehmer Y, 26 Jahre, im Stundenlohn erhält folgende Lohnabrechnung:

April 2022: 180 Std. à CHF 22.—	CHF	3'960.—
---------------------------------	-----	---------

 Unzulässig, der Arbeitgeber hat den Mindestlohn nicht eingehalten und riskiert, den Ferienanteil zwei Mal zu zahlen.

Arbeitnehmer Y, 26 Jahre, im Stundenlohn erhält folgende Lohnabrechnung:

April 2022: 180 Std. à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Ferienzuschlag: 8.33 % 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'704.40

➔ Unzulässig, Mindestlohn ist nicht erreicht, der Ferienzuschlag ist zusätzlich zu zahlen.

Arbeitnehmer Y, 26 Jahre, im Stundenlohn erhält folgende Lohnabrechnung:

April 2022: 180 Std. à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Ferienzuschlag: 8.33 % 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Anteil 13. Monatslohn: 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'988.80

➔ Doppelt unzulässig, der Mindestlohn ist trotz Anteil 13. Monatslohn nicht erreicht und der Ferienzuschlag wird beim 13. Monatslohn nicht berücksichtigt.

Arbeitnehmer Y, 26 Jahre, im Stundenlohn erhält folgende Lohnabrechnung:

April 2022: 180 Std. à CHF 19.40	CHF	3'492.—
Ferienzuschlag: 8.33 % 180 Std. à CHF 1.62	CHF	291.60
Anteil 13. Monatslohn: 180 Std. à CHF 1.75	CHF	315.—
Total	CHF	4'098.60

➔ Korrekte Lohnabrechnung: Mindestlohn ist erreicht, Ferienzuschlag und 13. Monatslohn richtig errechnet.

Arbeitnehmer Y, 26 Jahre, im Stundenlohn erhält folgende Lohnabrechnung:

April 2022: 180 Std. à CHF 19.40	CHF	3'492.—
Ferienzuschlag: 8.33 % 180 Std. à CHF 1.62	CHF	291.60
Nachtzuschlag: 25 % 20 Std. à CHF 5.26	CHF	105.20
Sonntagszuschlag: 50 % 8 Std. à CHF 10.51	CHF	84.08
Zwischentotal	CHF	3972.88
Anteil 13. Monatslohn: 8.33 % von CHF 3972.88	CHF	330.94
Total	CHF	4'303.82

➔ Korrekte Lohnabrechnung: Mindestlohn ist erreicht, Ferienzuschlag richtig errechnet, 13. Monatslohn richtig gerechnet, gesetzliche Zuschläge wurden nicht in den Mindestlohn eingerechnet.

6. Müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen 13. Monatslohn bezahlen?

Ein 13. Monatslohn ist gemäss Mindestlohngesetz nicht geschuldet. Mit anderen Worten, wenn ein Unternehmen einen 13. Monatslohn ausbezahlt, darf dieser auf den Stundenlohn umgerechnet und aufaddiert werden. Der so errechnete Stundenlohn muss sodann bei 21 Franken liegen.

Üblicherweise werden 13. Monatslöhne Ende Jahr oder auch zwei Mal pro Jahr ausbezahlt. Da der Mindestlohn als sozialpolitische Massnahme eingeführt worden ist, vor Armut schützen und der Lohn zur Deckung des Lebensbedarfs reichen soll, müssten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeden Monat den Mindestlohn erhalten. Verlangt daher ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die monatliche Auszahlung des 13. Monatslohns, hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dies zu respektieren und umzusetzen.

Die Berechnung des Mindestlohns pro Stunde in Unternehmen mit 13. Monatslohn erfolgt gemäss folgender Formel:

$$\frac{21}{13} * 12 = 19.3846$$

Da der Mindestlohn mindestens 21 Franken betragen muss, darf das Resultat nie abgerundet werden. D.h. es ist derzeit mindestens ein Stundenlohn von 19.39 Franken zu bezahlen. Bei künftigen Anpassungen des Mindestlohns infolge Indexierung darf ebenfalls nicht abgerundet werden.

Die Berechnung des Mindestlohns im Monatslohn in Unternehmen mit 13. Monatslohn erfolgt gemäss folgender Formel:

$$\frac{(13. \text{ Monatslohn} / 12) + \text{ Monatslohn}}{\text{ Wochenarbeitszeit} * 52 / 12} \geq \text{ CHF } 21$$

Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstellt, gilt das Mindestlohngesetz nicht (siehe Frage 3). Der Mindestlohn richtet sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag. Ob ein 13. Monatslohn auszuzahlen ist, ergibt sich aus dem Gesamtarbeitsvertrag. Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen einen 13. Monatslohn vor. Bitte informieren Sie sich: [allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO](#).

7. Was gilt im Rahmen von Praktika?

Praktika von längstens sechs Monaten sind nicht vom Mindestlohngesetz erfasst. Sofern nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag oder eine Zulassungsbestätigung zu einer eidgenössisch anerkannten Hochschule (Tertiär A) oder Institution der Höheren Bildung (Tertiär B) vorliegt, kann das Praktikum auf längstens 12 Monate verlängert werden, ohne dass der Mindestlohn zu entrichten ist (§ 2 Abs. 2 lit. a MiLoG). Bei Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum kommt der Mindestlohn bis zum Abschluss des entsprechenden Praktikums ebenfalls nicht zur Anwendung.

Die Zulassungsbestätigung bzw. der unterzeichnete Lehrvertrag müssen vor Beginn des siebten Praktikumsmonats vorliegen. Eine Rückdatierung wird von den Kontrollorganen nicht akzeptiert werden.

Als Praktikum im Sinne des Mindestlohngesetzes gilt ein auf eine bestimmte Dauer ausgelegtes Arbeitsverhältnis, bei welchem bereits schulisch erworbene oder noch zu erwerbende Kenntnisse in praktischer Anwendung vertieft werden, wobei eine Betreuung und Beaufsichtigung der Arbeitsleistung notwendig ist. Ziel eines Praktikums ist es, berufliche Erfahrungen zu sammeln und Fähigkeiten zu schulen, ohne dass eine systematische und umfassende Bildung vermittelt wird. Das Praktikum besitzt stets Ausbildungscharakter. Arbeitsverträge, die mit «Praktikum» betitelt sind, aber keinen Ausbildungszweck verfolgen, gelten nicht als Ausnahme im Sinne des Mindestlohngesetzes, auch wenn diese weniger als sechs Monate dauern.

Damit Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum als Praktika im Sinn von Abs. 1 und damit als Ausnahme vom Mindestlohn gelten, müssen diese neben den An-

forderungen von Abs. 1 obligatorisch im jeweiligen Ausbildungsplan vorgegeben sein und der entsprechende Abschluss ohne absolviertes Praktikum nicht erlangt werden können (vgl. § 2 Abs. 2 lit. a MiLoG). Dies gilt sowohl für Praktika, die im Rahmen einer Lehre, Schule, Fachhochschule, Universität oder Weiterbildung gemacht werden. Als Branchenpraktikum gelten daher auch z.B. juristische Volontariate, ohne die das Anwaltspatent nicht erlangt werden kann. Damit können auch Praktika für die tertiäre Berufsausbildung (zur Erlangung des Anwaltspatents u.ä.) über sechs Monate dauern.

Zusammengefasst gesagt, gibt es drei Arten von Praktika

Praktika bis zu 6 Monaten Dauer Praktikumsverlängerung bis 12 Monate	Anforderung Ausbildungscharakter Anforderung Ausbildungscharakter und unterzeichneter Lehrvertrag oder Zulassungsbestätigung zu Hochschule
Branchenpraktika	Anforderung Ausbildungscharakter und vorgesehen in Ausbildungs-Curriculum der entsprechenden Branche

Die Mindestlohnregelung gilt für alle Arbeitsverhältnisse ab dem 1. Juli 2022, auch für Praktikanten. Dies bedeutet beispielsweise, dass im Falle einer Anstellung eines Praktikanten, einer Praktikantin per 01.06.2022 für 12 Monate, ohne dass es sich um ein obligatorisches (vorgegebener Ausbildungs-Curriculum) handelt, dies wie folgt entlohnt werden müsste:

01.06.2022 – 30.06.2022	Entlohnung gemäss Orts- und Branchenüblichkeit, der Mindestlohn gilt noch nicht.
01.07.2022 – 31.12.2022	Entlohnung gemäss Orts- und Branchenüblichkeit, Ausnahme vom Mindestlohn für 6 Monate, wenn Ausbildungscharakter gegeben ist (weil der Mindestlohn erst per 01.07.2022 in Kraft tritt, zählen die 6 Monate erst ab diesem Zeitpunkt)
01.01.2023 – 31.05.2023	Mindestlohn ist geschuldet

8. Was gilt bei Au-pairs?

Au-pairs sind vom Mindestlohngesetz ausgenommen (§ 2 Abs. 2 lit. e MiLoG). Au-pairs sind junge Personen, die zum Erlernen einer fremden Sprache bei einer Gastfamilie wohnen, dort Kinder betreuen sowie leichte Haushaltsarbeiten verrichten und dafür eine angemessene Entschädigung erhalten. Sie besuchen einen Sprachkurs in der am Aufenthaltsort gesprochenen Landessprache und dürfen höchstens 30 Stunden pro Woche bei einem ganzen freien Tag pro Woche zur Arbeit beansprucht werden.

9. Wie ist die Ausnahme vom Mindestlohngesetz gemäss § 2 Abs. 2 lit. f («Arbeit auf Abruf») auszulegen?

Mit dieser Ausnahme sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entlastet werden. Sie erhalten die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu einem Einsatz von 70 Stunden ohne Beachtung des Mindestlohnes einsetzen zu können.

Die Beschäftigung von 70 Stunden pro Kalenderjahr gilt je Arbeitgeberin, je Arbeitgeber. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise 69 Stunden bei der Arbeitgeberin, beim Arbeitgeber A und zudem auch 50 Stunden bei der Arbeitgeberin, beim Arbeitgeber B arbeiten können, ohne dass das Mindestlohngesetz anwendbar ist.

Sowohl die unechte Arbeit auf Abruf als auch die echte Arbeit auf Abruf können unter diese Ausnahmebestimmung fallen. Relevant für die Ausnahmeregelung sind ausschliesslich die effektiv geleisteten Einsätze. Zeiten, in denen kein Abruf erfolgt, sind nicht zu den 70 Stunden zu zählen. Diese sind jedoch je nach Ausgestaltung des Arbeitsvertrages nach den vom Bundesgericht und vom Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen festgelegten Regeln zum Pikett- bzw. «Bereitchaftsdienst» zu entlohnen (siehe auch Frage 18)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich auf diese Ausnahmeregelung berufen, haben mittels Arbeitsrapporten, Lohnbelegen oder anderen geeigneten Dokumenten zu beweisen, dass die Beschäftigung im Kalenderjahr nicht mehr als 70 Stunden betrug.

10. Was ist mit Ausübung der beruflichen Tätigkeit ausserhalb des Schweizer Territoriums (§ 2 Abs. 2 lit. i MiLoG) gemeint?

Von dieser Ausnahme vom Anwendungsbereich des MiLoG erfasst sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Schweiz bzw. bei Unternehmen im Kanton Basel-Stadt angestellt sind, aber im Ausland arbeiten. Das sind vor allem Unternehmen der Flusskreuzfahrt. Nicht aber in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

11. Wer kann sich auf berufliche Integration berufen und muss folglich den Mindestlohn nicht bezahlen?

Personen, die durch Vermittlung einer Behörde an einem staatlich subventionierten Programm zur sozialen Integration teilnehmen sowie Personen in Massnahmen der Invalidenversicherung, der regionalen Arbeitsvermittlungen oder der Sozialhilfe müssen den Mindestlohn nicht erhalten.

Zur beruflichen Integration gehören auch Programme, die Eignung, Belastbarkeit, Arbeitstraining, usw. im Rahmen der Arbeitsintegration testen oder eine Tagesstruktur im Rahmen der sozialen Integration geben. Daher ist es sinnvoll, den Begriff der beruflichen Integration in der Verordnung genauer zu definieren und zu präzisieren, damit auch soziale Integrationsmassnahmen mit umfasst sind, die allenfalls Erwerbscharakter haben oder deren Inhalt üblicherweise gegen Entgelt geleistet wird. So sollen Einsätze wie z.B. der Verkauf von Strassenmagazinen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben nicht mit dem Mindestlohn entlohnt werden müssen. Ebenfalls unterliegen Job-Trainingsfirmen als Integrationsmassnahmen nicht dem Mindestlohn.

Soziale Non-Profit-Organisationen (Werkstätten, Behindertenvereine und ähnliches) und «Tagesstrukturen mit Lohn», z.B. für Personen mit IV-Rente, gelten ebenfalls als Integrationsmassnahmen, auch wenn diese Personen über einen Arbeitsvertrag verfügen. Ihre Entlohnung erfolgt in diesen Fällen entsprechend der individuellen Leistungsfähigkeit zusätzlich zur IV-Rente.

Auch sollen arbeitsmarktliche Massnahmen der Arbeitslosenversicherung wie z.B. das Berufspraktikum und das Ausbildungspraktikum unter diese Ausnahmeregel fallen. Ebenfalls gelten Massnahmen einer zeitlich befristeten Eignungsabklärung oder eines Ausbildungszuschusses als Integrationsmassnahmen.

12. Wie wird kontrolliert, dass der Mindestlohn eingehalten wird?

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit wird ab 1. Januar 2023 regelmässig Kontrollen bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durchführen. Diese müssen den Kontrollorganen alle Dokumente zur Verfügung stellen, welche die Einhaltung des Mindestlohns belegen.

Je besser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dokumentiert sind, desto schneller werden die Kontrollen abgeschlossen sein. Geeignete Dokumente für den Lohnnachweis sind Übersichtslisten der

Mitarbeitenden mit Lohnangaben, Arbeitsverträge, Arbeitsrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnausweise, Belege über zusätzliche Auszahlungen wie Gratifikationen, Boni, 13. Monatslohn, Zuschläge, Reglemente.

13. Wer spricht Bussen aus?

Mögliche Verstösse gegen das Mindestlohngesetz müssen an die Staatsanwaltschaft gemeldet werden. Stellt die Staatsanwaltschaft Verstösse fest, legt sie eine Busse von bis zu 30'000 Franken fest.

14. Wer muss überhaupt den Mindestlohn bezahlen?

Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gewöhnlich ihre Arbeitsleistung im Kanton Basel-Stadt erbringen. Er gilt nicht für ausserkantonale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Aufträge im Kanton Basel-Stadt erledigen. Entsandte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die orts- und branchenüblichen Löhne einhalten, womit auch der kantonale Mindestlohn geschuldet ist (siehe auch Ziffer 1).

15. Was ist unter Erwerbstätigkeit zu verstehen?

Als Erwerbstätigkeit im Sinne des Gesetzes gilt jede Tätigkeit, die der AHV-Beitragspflicht unterliegt.

Relevant wird diese Ausnahmebestimmung ab dem 1. Tag, an dem vom Lohn AHV-Beiträge abgeführt werden, d. h. ab dem 1. Januar des auf den 17. Geburtstag folgenden Jahres.

16. Wie berechnet man den Mindestlohn, wenn Provisionslöhne bezahlt werden?

Alle Lohnbestandteile werden bei der Mindestlohnberechnung berücksichtigt. Mit dem Mindestlohn soll eine Lohnsicherheit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hergestellt werden. Daher müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür besorgt sein, dass der Mindestlohn auch bei Provisionslöhnen monatlich erreicht wird.

Der den Mindestlohn übersteigende Anteil des Lohns unterliegt der Vertragsfreiheit. Damit kann ein Lohnvorschuss, der zum monatlichen Erreichen des Mindestlohns erfolgt ist, im Folgemonat mit dem den Mindestlohn übersteigenden Anteil verrechnet werden.

17. Zählen Pikettenschädigungen zum Mindestlohn?

Zulagen (z.B. Nachtarbeitszuschläge), die vom Arbeitsgesetz vorgeschrieben sind, müssen zusätzlich zum Mindestlohn ausbezahlt werden. Freiwillige Zulagen dürfen zum Mindestlohn gerechnet werden.

18. Wie errechnet sich der Mindestlohn bei Pauschalentschädigungen mit Pikettanteil

Bei Piketteinsätzen sind die effektiv geleisteten Arbeitsstunden zum vollen Lohn zu entschädigen, d.h. für diesen Anteil der Arbeitsstunden ist der Mindestlohn vollumfänglich geschuldet. Für die Pikettstunden gilt die bundesgerichtliche Rechtsprechung, der Mindestlohn ist dementsprechend anteilmässig geschuldet.

Das Bundesgericht geht bei Pikettdienst vor Ort davon aus, dass der volle Lohn während der gesamten Anwesenheit geschuldet ist, da der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin keine Möglichkeit hat, private Angelegenheiten zu erledigen. Damit wäre für solche Pikettdienste der Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit geschuldet, die Pauschalentschädigung muss mindestens den Mindestlohn erreichen. (siehe auch Frage 9)

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09