



## Erläuterungen zur Verordnung über den kantonalen Mindestlohn (MiLoV)

### 1. Ausgangslage

Am 13. Juni 2021 hat das Basler Stimmvolk das Gesetz über den kantonalen Mindestlohn MiLoG angenommen. Zur Regelung der Einzelheiten sowie zum Vollzug des Gesetzes muss eine Verordnung erarbeitet werden.

Die wichtigsten Regelungen auf Verordnungsebene betreffen den Geltungsbereich, insbesondere Präzisierungen zu Praktika und berufliche Integration. Zudem muss die Kontrolltätigkeit festgelegt werden.

### 2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

#### § 1 Erwerbstätigkeit

<sup>1</sup> Als Erwerbstätigkeit im Sinne des Gesetzes gilt jede Tätigkeit, die der AHV-Beitragspflicht unterliegt.

#### Erläuterungen

Einkommen unter 2'300 Franken pro Jahr unterliegen nicht der AHV-Beitragspflicht und damit auch nicht dem Mindestlohngesetz, da sie gering sind und entsprechend vom Schutzzweck des Gesetzes nicht erfasst sein können. Tätigkeiten in Privathaushalten (mit Ausnahme eines Jahresgehaltes von 750 Franken von Jugendlichen unter 25 Jahren) und Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisionsproduzenten, Radio und Fernsehen, Schulen im künstlerischen Bereich unterliegen ab dem ersten Franken der AHV-Beitragspflicht und somit dem Mindestlohngesetz. Die Tätigkeiten in Privathaushalten fallen in der Regel unter den Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes mit Mindestlöhnen und sind damit gemäss § 2 Abs. 2 lit. h dem Mindestlohngesetz ebenfalls nicht unterstellt.

#### § 2 Persönlicher und territorialer Geltungsbereich

<sup>1</sup> Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gewöhnlich ihre Arbeitsleistung auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt erbringen.

Nicht sämtliche, auf dem Kantonsgebiet Basel-Stadt erbrachten Arbeitsleistungen sollen unter das Mindestlohngesetz fallen. Um festzustellen, ob das Mindestlohngesetz auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist, ist auf das in Art. 34 der Zivilprozessordnung und Art. 115 des Gesetzes über das internationale Privatrecht vorgesehene Kriterium des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit ausübt, abzustellen.

Nach der Rechtsprechung ist dies der Ort, an dem sich der tatsächliche Mittelpunkt der beruflichen Aktivitäten des Arbeitnehmers befindet, unabhängig davon, was im Arbeitsvertrag steht. Wenn die

Tätigkeit an mehreren Orten ausgeübt wird, gilt der Hauptort (in quantitativer oder qualitativer Hinsicht) als üblicher Arbeitsort. Dies kann auch der Ort sein, von dem aus der/die Beschäftigte Reisen organisiert und Verwaltungsaufgaben erledigt. Wenn sich der Arbeitsplatz vorübergehend an einem Ort befindet, reicht dies nicht aus, um einen gewöhnlichen Arbeitsort anzunehmen (u.a. BGE 145 III 14; BGer 4A\_236/2016). Die genaue Abgrenzung ist im Einzelfall zu prüfen. Ist der vertraglich vereinbarte Arbeitsort Basel-Stadt, gilt auch die Arbeit im Homeoffice als Arbeitsleistung auf dem Gebiet des Kantons Basel-Stadt.

Kantonale Gesetze und Verordnungen müssen mit Bundesrecht und Staatsverträgen vereinbar sein, da ihnen von den Gerichten sonst die Anwendung versagt wird. Art. 49 Abs. 1 BV legt fest, dass Bundesrecht entgegenstehendem kantonalem Recht vorgeht. Daher hat der Kanton Basel-Stadt bezüglich des Geltungsbereichs des Mindestlohns insbesondere das Bundesgesetz über den Binnenmarkt (Binnenmarktgesetz, BGBM) vom 6. Oktober 1995, aber auch das Freizügigkeitsabkommen (FZA) und die flankierenden Massnahmen (v.a. das Entsendegesetz, EntsG), das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) vom 21. Juni 2019 und die revidierte Interkantonale Vereinbarung (IVöB) über das öffentliche Beschaffungswesen und selbstverständlich die Bundesverfassung zu beachten.

Im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens (FZA) und des Entsendegesetzes (EntsG) gilt für ausländische Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, dass die schweizerischen Arbeits- und Lohnbedingungen eingehalten werden müssen. Das heisst, es gilt das Leistungsortsprinzip. Art. 9 Anhang 1 FZA legt fest, dass ausländische Anbieterinnen und Anbieter gegenüber inländischen nicht diskriminiert werden dürfen. Dies hat auch umgekehrt zu gelten. Das entsandte Personal der ausländischen Unternehmen erbringt zwar nicht gewöhnlich seine Arbeit in der Schweiz, da jedoch gemäss Leistungsortsprinzip die Lohnbedingungen einzuhalten sind, haben sie den orts- und branchenüblichen Lohn und damit den kantonalen Mindestlohn dennoch zu beachten. Es steht den ausländischen Unternehmen frei, ob sie die allfällige Lohndifferenz als Entsendeentschädigung oder als Zuschlag zum Stundenlohn bezahlen. Da die Differenz zu einem allfällig tieferen auswärtigen Ansatz lediglich für die Zeitspanne des Einsatzes im Kanton Basel-Stadt zu bezahlen ist, ist die Belastung für die ausländischen Unternehmen zumutbar und bei den Offerten einzukalkulieren.

Die vorliegende Regelung liegt demnach zwischen dem reinen Leistungsortsprinzip und demjenigen des Herkunftsortsprinzips. Die genaue Abgrenzung ist im Einzelfall zu prüfen und die Regelung ist somit auch im Sinne einer praktikablen Kontrolltätigkeit.

Der Mindestlohn gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zwar ihren Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt haben, deren Arbeitsort aber im umliegenden Ausland (vgl. § 2 Abs. 2 lit. i MiLoG) oder in anderen Kantonen der Schweiz liegt.

### **§ 3 Praktika**

<sup>1</sup> Als Praktikum gilt ein auf bestimmte Dauer ausgelegter Arbeitseinsatz, 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.

<sup>2</sup> Hat ein Arbeitsverhältnis keinen Ausbildungscharakter, gilt unabhängig von der vertraglichen Bezeichnung der Mindestlohn.

#### Erläuterungen

Um zu verhindern, dass durch Praktika der Mindestlohn unterlaufen wird, ist der Grundsatz im MiLoG vorgesehen, wonach nur Praktika von längstens sechs Monaten Dauer vom Mindestlohn aus-

genommen werden dürfen. In Verträgen von Praktikantinnen und Praktikanten sollten Ausbildungsziele und Tätigkeitsbereiche im Vertrag selbst oder dessen Anhang geregelt sein, auf Vorgaben der Bildungsinstitutionen verwiesen werden, die Praktikumsplanung hervorgehen und die Betreuung geregelt sein (Bezeichnung einer festen Betreuungsperson). Die Aufnahme einer Umschreibung, was als Praktikum gilt, schafft Klarheit und damit Rechtssicherheit.

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 Anforderungen von Abs. 1 obligatorisch im jeweiligen Ausbildungsplan vorgegeben sein und der entsprechende Abschluss ohne absolviertes Praktikum nicht erlangt werden können (§ 2 Abs. 2 lit. a MiLoG). Dies gilt auch 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.

Mit Abs. 2 soll klargestellt werden, dass Arbeitsverträge, die mit «Praktikum» betitelt sind, aber keinen Ausbildungszweck verfolgen, nicht als Ausnahme gelten. Eine Tätigkeit ohne Ausbildungszweck kann nie ein Praktikum sein, auch wenn diese weniger als sechs Monate dauert.

#### **§ 4 Au-pairs**

<sup>1</sup> Als Au-pairs gelten junge Personen bis maximal zum 30. Altersjahr, 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.

<sup>2</sup> Für ausländische Au-pairs gelten zusätzlich die besonderen für sie anwendbaren Bestimmungen.

#### Erläuterungen

Im Rahmen von Au-pair-Arbeitsverhältnissen wird jungen Erwachsenen gegen Verpflegung, Unterkunft und Taschengeld ermöglicht, bei einer Gastfamilie im In- oder Ausland tätig zu sein, um im Gegenzug die Sprache und Kultur des Gastlandes kennenzulernen und/oder die Berufserfahrung zu vertiefen. Hauptaufgabe ist regelmässig die Kinderbetreuung, wobei auch die Übernahme von leichten Hausarbeiten erwartet wird. Die Kinderbetreuung beinhaltet beispielsweise auch die Begleitung zu Freizeitaktivitäten und in den Kindergarten/die Schule oder anderen Veranstaltungen oder die Zubereitung von kleineren Mahlzeiten und Frühstück.

Au-pairs aus EU-/EFTA-Ländern können zwischen 17 bis 30 Jahre alt sein. Der Aufenthalt beträgt ein Jahr, er kann auf maximal zwei Jahre verlängert werden. Im Gegensatz zu Au-pairs aus Drittstaaten ist keine Vermittlung durch eine in der Schweiz anerkannte Vermittlungsorganisation notwendig (Weisungen und Erläuterungen zur Verordnung über den freien Personenverkehr VFP<sup>1</sup>, Kapitel 4.7.3.2).

Bei ausländischen Au-pairs aus Drittstaaten sieht Art. 48 Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit VZAE<sup>2</sup> für die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen gewisse Voraussetzungen vor, so z.B. Alter 18 bis 25 Jahre, Tätigkeit maximal 30 Stunden pro Woche, nur leichte Haushaltsarbeiten und Kinderbetreuung, angemessene Entschädigung, eigenes Zimmer bei Gastfamilie, Besuch eines Sprachkurses in der Landessprache des Aufenthaltsortes. Au-pairs aus Drittstaaten können nur für einen einjährigen Aufenthalt mit einer nicht verlängerbaren Kurzaufenthaltsbewilligung zugelassen werden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Erteilung einer

<sup>1</sup> <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/rechtsgrundlagen/weisungen/fza/weisungen-fza-d.pdf.download.pdf/weisungen-fza-d.pdf>

<sup>2</sup> SR 142.201.

Bewilligung für einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit. Zudem sieht Art. 30 Abs. 1 Bst. j Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG)<sup>3</sup> vor, dass Au-pair-Angestellten aus Drittstaaten nur eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt werden kann, wenn diese durch gemäss Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)<sup>4</sup> bewilligte Organisationen vermittelt werden. Weiterführende Informationen sind in den Weisungen und Erläuterungen I. Ausländerbereich (Weisungen AIG)<sup>5</sup>, Ziffer 4.4.10 zu finden.

## § 5 Arbeit auf Abruf

<sup>1</sup> Die Beschäftigung von 70 Stunden pro Kalenderjahr gilt je Arbeitgeberin oder Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Zur Arbeit auf Abruf im Sinne des Gesetzes zählen nur die effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei unerheblich ist, ob eine Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers besteht, die angebotenen Einsätze anzunehmen. In der Regel wird dabei kein festes Arbeitspensum vereinbart. Pikettdienst im Sinne von Art. 14 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vom 10. Mai 2000 gilt nicht als Arbeit auf Abruf im Sinne dieser Ausnahmeregelung.

<sup>3</sup> Ergibt sich nachträglich, dass im Kalenderjahr mehr als 70 Stunden gearbeitet wurde, ist der Mindestlohn für die bereits geleisteten Arbeitsstunden nachzuzahlen.

### Erläuterungen

Diese Ausnahme vom Mindestlohn soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entlasten. Sie erhalten die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu einem Einsatz von 70 Stunden ohne Beachtung des Mindestlohnes einsetzen zu können. Der Wortlaut des MiLoG könnte insofern missinterpretiert werden, als dass die 70 Stunden pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer je Kalenderjahr - unabhängig von der Anzahl Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber - gemeint sind. Eine derartige Interpretation wäre aber administrativ sehr aufwändig und kaum umsetzbar.

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.

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.

## § 6 Berufliche Integration

<sup>1</sup> Als berufliche Integration gelten unabhängig von der Institution sowohl die soziale als auch die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung oder Förderprogramme, selbst wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt.

<sup>2</sup> Will die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bei Personen mit einer Beeinträchtigung, die nicht unter Abs. 1 zu subsumieren sind, vom Mindestlohn abweichen, so hat sie oder er dies beim Amt für Wirtschaft und Arbeit zu beantragen. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit entscheidet unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und nach Anhörung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und weiterer beteiligter Personen oder Stellen im Einzelfall, ob und in welchem Umfang eine Ausnahme vom Mindestlohn gemacht werden kann.

---

<sup>3</sup> SR 142.20.

<sup>4</sup> SR 823.11.

<sup>5</sup> <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungen-kreisschreiben/auslaenderbereich.html>.

<sup>3</sup> Bei Personen mit Berentung gilt der Mindestlohn für die verbliebene Erwerbsfähigkeit, d.h. die Differenz zwischen 100 % und dem Invaliditätsgrad.

### Erläuterungen

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 sollen dem Mindestlohn nicht unterliegen.

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.

Kommt das Amt für Wirtschaft und Arbeit bei einem Antrag auf Abweichung vom Mindestlohn gemäss Abs. 2 zum Schluss, dass im konkreten Fall diese zulässig ist, legt es die Höhe der Abweichung analog den in Abs. 3 festgelegten Kriterien fest.

Bei Personen mit IV-Rente soll ein korrigierter Mindestlohn gelten: Der Faktor für die Korrektur ist der Nicht-Invaliditätsgrad von Mitarbeitenden. Beispiel: Liegt der Invaliditätsgrad einer Person bei 60%, so liegt der korrigierte Mindestlohn bei 40% des Mindestlohns. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bezahlt für die 40% Resterwerbsfähigkeit den Mindestlohn. Dies ergibt bei einer 42 Stundenwoche einen Lohn von 1'528.80 Franken (40% von 42 Std. = 16.8 Std./Woche entsprechen 72.8 Std./Monat).

Die Regelung von Abs. 3 soll es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ermöglichen, den geschuldeten Mindestlohn selbstständig, allenfalls mit Hilfe der bereits involvierten Behörden (z.B. Invalidenversicherung, Sozialhilfe) zu berechnen und sich anlässlich einer Kontrolle ausweisen zu können.

IV-Rentnerinnen und -Rentner hingegen, die im Rahmen ihrer Nichterwerbsfähigkeit an Programmen der begleiteten Arbeit gemäss des Gesetzes über die Behindertenhilfe (BHG)<sup>6</sup> oder des Bundesgesetzes über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG)<sup>7</sup> teilnehmen, unterliegen für diese integrierende Tätigkeit nicht dem Mindestlohn.

## **§ 7 Tätigkeit ausserhalb der Schweiz**

<sup>1</sup> § 2 Abs. 2 lit. i des Gesetzes gilt ausschliesslich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Schweiz bzw. bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber im Kanton Basel-Stadt angestellt sind.

---

<sup>6</sup> SG 869.700.

<sup>7</sup> SR 831.26.

<sup>2</sup> Die Ausnahme gemäss § 2 Abs. 2 lit. i des Gesetzes gilt nicht für ausländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.

### Erläuterungen

Im Kanton Basel-Stadt sind mehrere Flusskreuzfahrt-Unternehmen angesiedelt, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar in der Schweiz angestellt sind, jedoch effektiv nur wenig Zeit vor Ort verbringen. Bei diesen Personen fallen nicht die schweizerischen Lebenshaltungskosten an, sondern diejenigen in den Ländern des Fahrtgebietes respektive des jeweiligen Wohnortes, der in der Regel kein schweizerischer ist. Würden solche Unternehmen dem Mindestlohngesetz unterstehen, würden sie einen enormen Wettbewerbsnachteil erleiden, da sie ein Mehrfaches der Löhne der europäischen Mitbewerber bezahlen müssten. Die Gefahr wäre hoch, dass diese Unternehmen den Kanton Basel-Stadt in Richtung Ausland verlassen, was dazu führen könnte, dass sich die Arbeits- und Sozialversicherungsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschlechtern. Eine derartige Entwicklung ist für keine Seite von Interesse.

## **§ 8 Ferienzuschlag**

<sup>1</sup> Die gesetzliche Minimaldauer der Ferien bemisst sich nach Art. 329a Schweizerisches Obligationenrecht (OR) vom 30. März 1911.

### Erläuterungen

Gemäss Art. 329a OR<sup>8</sup> sind pro Dienstjahr mindestens vier Wochen Ferien zu gewähren. Damit ist ein gesetzlicher Ferienzuschlag von 8.33% geschuldet. Dieser Prozentsatz ergibt sich aus den Jahreswochen (52 Wochen) abzüglich der Ferienwochen (4 Wochen). Die 48 Arbeitswochen bilden die Basis, also 100%. Vier Wochen entsprechen davon einem Anteil von 8.33 %. Der auszuzahlende Lohn beträgt somit 22.75 Franken.

Da der gesetzliche Ferienanspruch bei Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen beträgt, bekommen sie einen Zuschlag von 10.64% auf den Mindestlohn. Sie erhalten folglich total 23.23 Franken.

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).

## **§ 9 Anpassungen des Mindestlohns**

<sup>1</sup> Das Amt für Wirtschaft und Arbeit veröffentlicht den im Folgejahr gültigen Mindestlohn jeweils im Oktober des laufenden Jahres auf seiner Homepage.

<sup>2</sup> Für den Wert von 100 Punkten gelten folgende Grundlagen:

- a. beim Landesindex der Konsumentenpreise der Stand von August 2019: 101.2632 Punkte (Dezember 2020 = 100);
- b. beim Nominallohnindex der Stand von 2019: 102.5 Punkte (2015 = 100).

### Erläuterungen

---

<sup>8</sup> SR 220.

Der im MiLoG erwähnte Mischindex entspricht dem arithmetischen Mittel (Durchschnitt) des Landesindexes für Konsumentenpreise (LIK) und des vom SECO ermittelten Lohnindex (SLI). Die Indizes sind beim Bundesamt für Statistik abrufbar: LIK<sup>9</sup> (Dezember 2020=100); SLI<sup>10</sup> (2015=100).

Der LIK misst die Preisentwicklung der für die privaten Haushalte bedeutsamen Waren und Dienstleistungen. Er gibt an, in welchem Umfang die Konsumentinnen und Konsumenten bei Preisveränderungen die Ausgaben erhöhen oder senken müssen, um das Verbrauchsvolumen konstant halten zu können.

Der SLI misst die Entwicklung des Bruttonominal- und des Bruttoreallohns der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz. Mit diesem Index kann berechnet werden, wie sich die Nominal- und Reallöhne in der gesamten Schweizer Wirtschaft entwickeln. Ebenso zeigt der Index die Entwicklung im sekundären und tertiären Sektor, in einer bestimmten Branche oder in einer Gruppe von Wirtschaftsbranchen innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Der SLI dient als Referenzwert für die Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Er fließt in die Berechnung der Rentenerhöhung der Alters- und Invalidenversicherung (AHV, IV) ein.

Im Zeitpunkt der Einführung des kantonalen Mindestlohns am 1. Juli 2022 beträgt der Mindestlohn 21 Franken. Für die Anpassung im Jahr 2023 sind die Indizes des Vorjahres heranzuziehen. Folglich ist der Augustindex von 2022 massgebend. Es wird sich folgende Rechnung ergeben:

Indexwert LIK:

101.2632 (August 2019)	100 Punkte
Wert gemäss LIK (Dezember 2020=100) (August 2022)	... Punkte

Wert SLI:

102.5 (2019)	100 Punkte
Wert gemäss SLI (2015=100) (2021, publiziert im April 2022)	... Punkte

Arithmetisches Mittel Aug. 2022:

Basis 2019	100 %	1/2 errechnete Punkte LIK + SLI
Errechnetes Mittel Aug. 2022	.... %	Fr. 21
		Fr. ....

Damit beträgt der Mindestlohn für 2023 ..... Franken.

## § 10 Kontrollen des Mindestlohns

<sup>1</sup> Das Kontrollorgan ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA).

<sup>2</sup> Die Kontrollbehörden gehen grundsätzlich von der Tatsache aus, dass bei allen Tätigkeiten, die nicht unter eine Ausnahmeklausel gemäss § 2 Abs. 2 des Gesetzes fallen, der Mindestlohn geschuldet ist. Will sich eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber auf eine Ausnahme berufen, hat sie oder er deren Voraussetzung zu beweisen.

<sup>3</sup> Das Kontrollorgan hält die Resultate der Kontrolle in einem Kontrollbericht fest.

### Erläuterungen

Die Inspektorinnen und Inspektoren der Arbeitsmarktbeobachtung haben heute bereits die Aufgabe, die orts- und branchenüblichen Löhne zu kontrollieren. Sie verfügen somit über das für derartige Kontrollen notwendige und fundierte Wissen. Es ist naheliegend, ihre Ressourcen zu erhöhen und ihnen damit die Kontrollaufgaben bezüglich Mindestlohn zu übertragen.

## § 11 Weiterleitung und Meldepflicht von Verstössen durch die Kontrollorgane

<sup>9</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/preise/landesindex-konsumentenpreise.assetdetail.21784702.html>

<sup>10</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.assetdetail.16904723.html>

<sup>1</sup> Als zuständiges Departement wird das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt bezeichnet.

### Erläuterungen

Das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU) ist im Bereich des Freizügigkeitsabkommens (FZA) für die Umsetzung der flankierenden Massnahmen zuständig. Dabei ist diese Behörde mit der Berechnung von Lohnverstössen sowie der Sanktionierung betraut. In die Zuständigkeit fällt auch die Ermittlungstätigkeit im Falle von Meldepflichtverstössen oder bei der Verweigerung der Mitwirkung im Bereich der Schwarzarbeit, die mit Überweisungen an die Staatsanwaltschaft abgeschlossen wird. Insofern besteht im WSU das notwendige Wissen, um nicht nur die Kontrollen durchzuführen, sondern auch die gemeldeten Verstösse weiter zu bearbeiten.

### **Beilage:**

Gegenüberstellung Gesetz – Verordnungsentwurf