



An den Grossen Rat

19.0471.04

Basel, 7. Dezember 2020

Kommissionsbeschluss vom 7. Dezember 2020

Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission (WAK)

betreffend

Kantonale Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-»

und

Gegenvorschlag für ein Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiloG)

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Antrag gemäss Ratschlag.....	3
2. Mindestlöhne in der Schweiz.....	3
3. Vorgehen der Kommission	4
4. Darstellung der durchgeführten Hearings.....	4
4.1 Hearing mit dem Initiativkomitee.....	4
4.2 Hearing mit dem Basler Gewerkschaftsbund.....	5
4.3 Hearing mit Hans-Georg Heimann von viavia.ch.....	6
4.4 Hearing mit dem Arbeitgeberverband BS und dem Gewerbeverband BS inkl. schriftliche Stellungnahme des Arbeitgeberverbands BS, des Gewerbeverbands BS und der Handelskammer beider Basel.....	7
4.5 Stellungnahme von Prof. Bruno Lanz	8
4.6 Stellungnahme von Prof. Conny Wunsch	9
5. Erwägungen der Kommission	11
6. Überlegungen und Anträge zum Gegenvorschlag gemäss Ratschlag	11
6.1 Ausnahme betreffend Praktika.....	11
6.2 Ausnahme betreffend Arbeit auf Abruf.....	12
6.3 Überlegungen betreffend GAV und NAV	13
6.4 Ausnahme betreffend Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb der Schweiz.....	13
6.5 Höhe des Mindestlohns und Änderung betreffend den Ferienzuschlag	14
6.6 Änderung betreffend Anpassung des Mindestlohns	15
6.7 Änderung betreffend die Übergangsbestimmung	15
7. Antrag der Kommission	15

Beilagen

Grossratsbeschluss

Synopse

1. Ausgangslage und Antrag gemäss Ratschlag

Mit 3'973 Stimmen ist die Initiative „Kein Lohn unter 23.“ zustande gekommen und wurde am 18. September 2019 vom Grossen Rat an den Regierungsrat zur Berichterstattung überwiesen.

Die Initiative „Kein Lohn unter 23.“ fordert den Erlass eines Gesetzes zum sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel der Initiative ist der Schutz von Arbeitnehmenden vor Armut trotz Erwerbstätigkeit. Kern der Initiative ist die Festlegung eines kantonalen Mindestlohns von 23 Franken pro Arbeitsstunde. Es werden Ausnahmen definiert für Praktikantinnen und Praktikanten, für Personen, die jünger als achtzehn Jahre sind und einen Ferienjob ausüben, für Lernende sowie für Familienmitglieder in Familienbetrieben. Der Mindestlohn soll jährlich dem arithmetischen Mittel zwischen der Jahreststeuerung und der Nominallohnentwicklung angepasst werden (Mischindex). Gemäss Gesetzesvorschlag wird der Regierungsrat beauftragt, für die Einhaltung der Gesetzesbestimmungen zu sorgen. Bei Verstoss wird eine Verwaltungssanktion vorgesehen. Zudem soll eine öffentliche Liste geführt werden, auf welcher die Betriebe gelistet werden, gegen welche mit einem rechtskräftigen Entscheid eine Sanktion angeordnet worden ist.

Der Regierungsrat legt einen Gegenvorschlag zur Initiative vor. Der Gegenvorschlag besteht ebenfalls aus einem Gesetz, dem Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiloG). Der Gegenvorschlag sieht einen Mindestlohn von 21 Franken pro Arbeitsstunde vor. Die Berechnung wurde von der bundesgesetzlichen Rechtsprechung abgeleitet. Im Gegensatz zur Initiative werden für die Berechnung des Mindestlohns die Essensspesen sowie die Kosten für Mobilität nicht berücksichtigt. Als Anpassungsmodus wird die Bindung des Mindestlohns an den Konsumentenindex vorgeschlagen. Auch der Gegenvorschlag sieht Ausnahmen vor. Ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten, Ferienjobs, Lernende, Familienmitglieder, Au Pairs und Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen. Das Gesetz findet ebenfalls keine Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) mit Mindestlöhnen oder einem Normalarbeitsvertrag (NAV) mit Mindestlöhnen unterstehen. Bei Verstössen sieht der Gegenvorschlag nicht die Einführung einer Verwaltungssanktion vor, sondern eine Strafbestimmung.

Die kantonale Volksinitiative „Kein Lohn unter 23.“ ist der Auslöser für den regierungsrätlichen Gegenvorschlag für ein Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiloG). Der Regierungsrat begrüsst den positiven Effekt der höheren Lohnsicherheit für die unteren Lohnsegmente und beantragt dem Grossen Rat, die Annahme des Gegenvorschlags.

Für weitere Einzelheiten wird auf den Ratschlag verwiesen.

2. Mindestlöhne in der Schweiz

Auf nationaler Ebene wurde die Initiative „Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)“ am 18. Mai 2014 vom Volk deutlich mit 76.3% der Stimmen abgelehnt (in BS über 60% Ablehnung).

Auf kantonaler Ebene hat der Kanton Neuenburg seit 4. August 2017 einen kantonalen Mindestlohn von 20 Franken pro Stunde eingeführt.

Im Kanton Jura trat ein kantonaler Mindestlohn von 20 Franken pro Stunde am 1. Februar 2018 in Kraft.

Der Kanton Tessin hat im Dezember 2019 beschlossen, die im 2015 gutgeheissene Volksinitiative umzusetzen und führt einen differenzierten Mindestlohn ein.

Das Volk hat im Kanton Genf am 27. September 2020 mit 58% der Stimmen der Einführung eines Mindestlohns in der Höhe von 23 Franken pro Arbeitsstunde per Ende Oktober 2020 zugestimmt.

In anderen Kantonen (VD, VS) wurden entsprechende Volksbegehren abgelehnt. Der Grosse Rat des Kantons Bern hat im Juni 2018 einen entsprechenden Vorstoss ebenfalls abgelehnt.

3. Vorgehen der Kommission

Der Ratschlag Nr. 19.0471.02 wurde der Wirtschafts- und Abgabekommission am 12. Februar 2020 überwiesen. Die Kommission hat den Ratschlag an zehn Sitzungen beraten und sich von Regierungsrat Christoph Brutschin, Vorsteher des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt, sowie von Michael Mauerhofer, Leiter Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft und Arbeit, ausführlich informieren lassen.

An der Sitzung vom 20. April 2020 hat die Kommission folgende Anhörungen durchgeführt:

- Livia Diem und Benjamin Plüss, Vertretende des Initiativkomitees
- Thomas Leuzinger, Gewerkschaftssekretär UNIA
- Hans-Georg Heimann von viavia.ch, Plattform für Selbsthilfe im Bereich Arbeitslosigkeit
- Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel und Gabriel Barell, Direktor Gewerbeverband BS

Neben den aufgelisteten Hearing-Gästen wären auch Prof. Dr. Conny Wunsch (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Basel) und Prof. Bruno Lanz (Institute of Economic Research der Universität Neuenburg) zu einer Anhörung eingeladen gewesen. Aber aufgrund der Pandemiesituation wurde auf die Durchführung dieser beiden Anhörungen verzichtet, stattdessen wurde von beiden eine schriftliche Stellungnahme eingefordert.

Insgesamt hat sich die Behandlung dieses Geschäfts aufgrund der Pandemiesituation verzögert. Es wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um an einem Kompromissvorschlag zu arbeiten. Diese konnte sich allerdings nicht auf einen gemeinsamen Kompromissvorschlag einigen. Anschliessend wurde daher die Auslotung eines Kompromisses und die inhaltlichen Punkte wieder in der Gesamtkommission beraten und verabschiedet.

4. Darstellung der durchgeführten Hearings

4.1 Hearing mit dem Initiativkomitee

Die Vertretenden des Initiativkomitees Livia Diem und Benjamin Plüss führen aus, dass rund 10% der Angestellten weniger verdienen, als benötigt wird, um ein würdiges Leben zu führen. Durch einen Mindestlohn solle es allen ermöglicht werden, von einer Vollzeitstelle zu leben. Weil dies nicht der Fall sei, seien viele Leute auf Sozialleistungen wie Sozialhilfe, Ergänzungsleistungen, Prämienvergünstigungen o.ä. angewiesen. Der GAV bilde zudem keinen genügenden Schutz vor Tiefstlöhnen. Eine Anhebung der tiefsten Löhne würde zu einer Entlastung der Sozialleistungen und somit des Staatshaushalts führen. Gleichzeitig könne man davon ausgehen, dass mit einem Mindestlohn mehr Leute Steuern zahlen müssten, was zu mehr Staatseinnahmen führen würde. Weiter wirke ein Mindestlohn der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern entgegen. Fast 25% der Frauen, die Vollzeit arbeiten, verdienen weniger als den vorgeschlagenen Mindestlohn. Bei den Männern sind es auch noch 7%. Grundsätzlich sei es nicht akzeptabel, dass die Allgemeinheit dafür bezahlen müsse, dass Unternehmerinnen und Unternehmer nicht genügend hohe Löhne zahlen. Von tiefen Löhnen seien vor allem Personen betroffen, die schlechte Verhandlungsvoraussetzungen mitbringen, namentlich Frauen, Junge und Migrantinnen und Migranten. Die Wirtschaft würde von der Einführung eines Mindestlohns profitieren. Durch einen Mindestlohn würde sich die Kaufkraft erhöhen, wo es am meisten nützt. Mehr Geld würde in die Wirtschaft zurückfliessen und dies nicht international, sondern national. Wenn Menschen mit geringem Einkommen etwas mehr erhalten, investieren sie dies mit grosser Wahrscheinlichkeit in die Nutzung lokaler Angebote.

Die Vertretenden des Initiativkomitees stehen dem Gegenvorschlag des Regierungsrats in einigen Punkten kritisch gegenüber. Als problematisch werden vor allem die Ausnahme von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Normalarbeitsverträgen (NAV) angesehen. GAV und NAV sollen nicht dafür genutzt werden können, einen generellen Mindestlohn zu unterwandern. Überrascht zeigen sie sich über die Senkung des Mindestlohns auf 21 Franken. Im Vergleich zum Mindestlohn in den

Kantone Neuenburg und Jura von 20 Franken falle ein Mindestlohn von 21 Franken für den Kanton Basel-Stadt zu tief aus. Allein durch die durchschnittlich höheren Mietkosten würde die geringe Differenz wieder aufgeessen werden. Daher sei ein Mindestlohn von 23 Franken gerechtfertigt. In Bezug auf die Berechnung der Teuerung sieht der Gegenvorschlag ein anderes System als die Initiative vor. Im Gegenvorschlag sei vorgesehen, den Mindestlohn an den Basler Preisindex zu binden. Weil aber gerade die tiefsten Löhne bei der Lohnentwicklung hinterherhinken, habe man bei der Initiative bewusst das arithmetische Mittel zwischen Preisentwicklung und Lohnentwicklung vorgeschlagen. Weiter sehe der Gegenvorschlag vor, dass alle Praktika und Au-Pairs vom Mindestlohn ausgenommen werden. Dabei sei zu bedenken, dass sich bei immer mehr Berufseinsteiger/innen oder Berufsumsteiger/innen schlecht bezahlte Praktika aneinanderreihen. Um aus diesem Teufelskreis herauszukommen, soll diesem Vorgehen mit dem Mindestlohn ein Riegel vorgeschoben werden. Bei den Bussen ist das Komitee grundsätzlich damit einverstanden, dass die Bussen nicht mehr eine Verwaltungssanktion, sondern eine Strafbestimmung sein sollen. Unklar aber sei, warum eine Senkung der Bussen vorgeschlagen werde. Für den Rückzug der Initiative müsste der Gegenvorschlag in den genannten Punkten verbessert werden. Die rote Linie stellt die Ausnahme des NAV dar. Es sei aber klar, dass die abschliessende Beurteilung erst nach Vorliegen des definitiven Gegenvorschlags möglich sei.

4.2 Hearing mit dem Basler Gewerkschaftsbund

Thomas Leuzinger führt aus, dass es die Gewerkschaften sehr begrüessen, dass der Regierungsrat einen Gegenvorschlag vorgelegt hat. Das Bekenntnis des Regierungsrats zu einem Mindestlohn sei sehr wichtig. Nun gehe es vor allem um die Ausgestaltung des Mindestlohns. Der Mindestlohn sei ein sozialpolitisches Ziel, weshalb man mit einigen Vorschlägen des Regierungsrats nicht einverstanden sei. Die Initiative orientiere sich an den Ergänzungsleistungen zur AHV und IV. Dies diene der Initiative als Berechnungsgrundlage und sei auch vom Regierungsrat unbestritten. Der Regierungsrat habe in seiner Berechnung im Ratschlag allerdings die Lebenskosten und Krankenkassenprämienwerte von 2019 berücksichtigt, während sich die Initiative auf die tieferen Zahlen für das Jahr 2018 beziehe. Im Kanton Neuenburg habe die Berechnung einen Mindestlohn von 19.59 Franken ergeben. Dieser Wert wurde auf 20 Franken aufgerundet. Ebenso wurde im Kanton Jura von 19.25 Franken auf 20 Franken aufgerundet. Beide Kantone haben mit der Begründung aufgerundet, dass insbesondere die Berufsauslagen in der Berechnungsgrundlage nicht berücksichtigt wurden. Für die Basler Initiative dagegen habe das Komitee von dem berechneten Wert von 23.35 Franken auf 23 Franken abgerundet. Allerdings habe man für die Initiative die Berufsauslagen schon von Anfang an eingerechnet. Im Gegenvorschlag werden die Berufsauslagen in der Berechnungsgrundlage nicht berücksichtigt. Der Regierungsrat schlägt gemäss Ratschlag vor, den von ihnen berechneten Wert von 20.84 Franken auf 21 Franken aufzurunden, das heisst, die Berufskosten werden mit 16 Rappen beziffert. Es sei nicht zu erklären, wieso die Berufsauslagen im Kanton BS um ein Mehrfaches tiefer sein sollen als in den Kantonen Jura und Neuenburg. Der höhere Ansatz des Basler Mindestlohns rechtfertige sich zudem auch, wenn man die Preise von Mieten und Krankenkassenprämien im Kanton BS mit denjenigen in den Kantonen Jura und Neuenburg vergleiche. Der prozentuale Unterschied von Mieten und Krankenkassenprämien sei in den drei Kantonen deutlich höher als der prozentuale Unterschied der Mindestlöhne von 23 und 20 Franken.

Bei der Einführung des Mindestlohns gehe es nicht um einen radikalen Eingriff in die Lohnstruktur, sondern darum, die tiefsten Spitzen zu brechen. Betroffen seien vor allem Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Migrantinnen. Erstaunlicherweise seien darunter auch sehr viele Personen, die Berufserfahrung aufweisen. Bemerkenswert sei in diesem Zusammenhang, dass 80% der Betroffenen über 25 Jahre alt sind. Dies bedeute, dass Berufserfahrung keine Sicherheit vor tiefen Löhnen garantiere. Weiter erhalten 25% der Frauen mit einer Beschäftigung von weniger als 25 Stellenprozenten einen Tieflohn. Selbst bei einer Beschäftigung von 90 Stellenprozenten sind es noch 15%, bei den Männern dagegen nur 7,6%. Daher hätte der Mindestlohn auch einen positiven Effekt auf die Gleichstellung von Mann und Frau. Ausschlaggebend sei auch der Aufenthaltsstatus. Bei Frauen mit Kurzaufenthaltsstatus betrage der Anteil an Tieflohnstellen beispielsweise annähernd 50%. Mit Leistung könne nicht erklärt werden, weshalb gewisse demografische Gruppen so viel weniger

verdienen. Weiter gibt er zu bedenken, dass sich ein Mindestlohn nicht nur während der Erwerbsphase positiv auswirke, sondern auch in der Altersvorsorge. Altersarmut lasse sich auch durch einen anständigen Mindestlohn bekämpfen.

Zu den Studien führt er aus, dass keine eindeutige Aussage darüber gemacht werden kann, ob der Mindestlohn positive oder negative Effekte auf Beschäftigung, Inflation oder Preissteigerungen hat. Die Studie aus dem Kanton NE konnte aber klar aufzeigen, dass die Einführung des Mindestlohns zu keinem negativen Beschäftigungseffekt führte.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sei am Gegenvorschlag zu kritisieren, dass der Teuerungsausgleich an den Basler Preisindex angepasst werden soll. Der Regierungsrat sei der Meinung, dass der Vorschlag gemäss Initiative zu kompliziert sei. Diese Kritik sei nicht nachvollziehbar, da auch die AHV nach dem gleichen Modell berechnet werde. Er weist darauf hin, dass der Vorschlag des Regierungsrats zu einem deutlich tieferen Reallohnwachstum führen würde als der Vorschlag gemäss Initiative. Mit dem Vorschlag des Regierungsrats würde die Einkommensschere weiter auseinandergehen.

Auch der Senkung der Bussen stehe man kritisch gegenüber. Sie seien der Ansicht, dass die Höhe der Busse eine abschreckende Wirkung haben müsse. Dies gelte auch für die öffentliche Liste, auf welcher die sanktionierten Unternehmen aufgeführt werden sollen. Es sei für Auftraggebende wie für Arbeitnehmende wichtig zu sehen, wie ein Unternehmen aufgestellt sei und ob die Mitarbeitenden fair entlohnt würden. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Praktika. Die Begrenzung auf sechs Monate ist schwammig, dadurch tun sich viele Gefahren auf. Dies könnte dazu führen, dass mit Praktika der Mindestlohn untergraben wird. Die Gefahr, dass Jugendlichen der Einstieg in die Berufswelt erschwert würde, sei klein, denn von Tieflohnen seien vorwiegend Personen mit Berufserfahrung betroffen und keine Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Wichtig sei, dass Ausnahmen nur in Absprache mit den Sozialpartnern gewährt würden. Die Ausnahmen für den NAV und den GAV seien gar nicht sinnvoll. Mit diesen Ausnahmen würde die sozialpolitische Zielsetzung untergraben werden. Ein Gesetz mit sozialpolitischem Charakter müsse für alle gelten, ansonsten würden Arbeitnehmende unter einem GAV und speziell unter einem NAV diskriminiert. Der Gegenvorschlag weise zu viele Schlupflöcher auf. Der Gegenvorschlag brauche mehrere Verbesserungen bei Ausnahmen und Kontrollen, damit man diesem zustimmen könnte. Auch ist der Mindestlohn mit 21 Franken zu tief angesetzt, um der sozialpolitischen Zielsetzung Rechnung zu tragen.

4.3 Hearing mit Hans-Georg Heimann von viavia.ch

Hans-Georg Heimann informiert über die Homepage viavia.ch. Dies ist die Homepage des Arbeitslosenkomitees aus den 1990er Jahren und sei eine Plattform für Selbsthilfe im Bereich Arbeitslosigkeit. Er führt aus, dass prekäre Beschäftigung bedeute, dass es sich um stark flexibilisierte Arbeitsverhältnisse handelt, die keine Sicherheit puncto Anstellung und Existenzsicherung bieten. Zudem bieten prekäre Beschäftigungen meist keine Möglichkeit auf einen Aufstieg oder Karriere. Dabei handle es sich beispielsweise um Null-Stunden-Arbeitsverträge, um Arbeit auf Abruf, um temporäre Stellen, um Schein-Selbstständige und um Multijobber.

Hans-Georg Heimann zeigt anhand zweier Beispiele auf, wie eine prekäre Beschäftigungssituation aussieht. Er betont, dass es sich dabei nicht um extreme Einzelfälle handle. In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sei sichtbar geworden, dass es viele Personen gibt, die prekär beschäftigt sind. Es handle sich um eine breite Schicht von Selbstständigen. Der Mindestlohn vermöge es nicht, alle Probleme der prekären Beschäftigung zu lösen. Aber der Mindestlohn leiste einen Beitrag dazu, die grösste Arbeitsarmut zu bekämpfen. Zudem helfe der Mindestlohn auch, die Ungleichheit der Löhne zwischen Mann und Frau zu verkleinern, weil vor allem Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen stehen. Daher sei es kein Zufall, dass er zwei Beispiele von Frauen dargestellt habe.

4.4 Hearing mit dem Arbeitgeberverband BS und dem Gewerbeverband BS inkl. schriftliche Stellungnahme des Arbeitgeberverbands BS, des Gewerbeverbands BS und der Handelskammer beider Basel

In der schriftlichen Stellungnahme und am Hearing wird ausgeführt, dass gemäss Bundesrecht kantonale Mindestlöhne die institutionelle Wirtschaftsfreiheit nicht verletzen, solange sie auf einem relativ tiefen Niveau angesetzt seien, d.h. nahe dem Mindesteinkommen liegen, das sich aus dem System der Sozialversicherungen oder der Sozialhilfe ergibt. Entscheidend sei der sozialpolitische Charakter. Mit dem verlangten Mindestlohn von 23 Franken liege die Volksinitiative klar über dem maximal zulässigen Niveau, das gemäss Ratschlag und Bericht des Regierungsrats bei 21 Franken liegen würde.

Die Vertretenden des Gewerbes gehen davon aus, dass die Einführung eines gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns – unabhängig von dessen Höhe – für die Unternehmen und Arbeitsplätze in Basel drastische Folgen hätte. Vor allem für kleine und mittlere Betriebe würden deutlich höhere Kosten entstehen, die gerade in unserem grenznahen Raum mit grosser ausländischer Konkurrenz kaum auf die Kunden überwältzt werden könnten. In vielen Branchen sind die Margen schon heute äusserst knapp. Deshalb käme es mit grosser Wahrscheinlichkeit zum Abbau von Arbeitsplätzen bzw. zur Verlagerung von Unternehmen in andere Kantone oder ins Ausland oder zur verstärkten Automatisierung von Arbeitsabläufen.

Ausserdem würde ein Mindestlohn speziell im Kanton Basel-Stadt als Zentrum einer trinationalen Wirtschaftsregion eine nicht zu kontrollierende Sogwirkung auf ausländische Arbeitskräfte im Tieflohnsegment auslösen. Hinzu komme, dass ein genereller Mindestlohn – der gilt, ob jemand eine Ausbildung hat oder nicht – die Berufsbildung massiv unter Druck setzen würde. Wenn nämlich bspw. ein 15-Jähriger mit Aushilfsjobs 4'000 Franken oder mehr verdienen könnte, verliere eine Berufslehre für ihn klar an Attraktivität. Berufsfelder, welche schon heute Mühe hätten, Lernende zu finden, würden mit noch grösseren Nachwuchs-Problemen zu kämpfen haben.

Auch hätte die Einführung eines generellen Mindestlohnes ein „Hochschaukeln“ des Lohn-/Preisniveaus zur Folge, da sich gut ausgebildete Angestellte nicht mit dem Mindestlohn zufriedengeben würden, den Ungelernte erhalten. Allenfalls mit Ausnahme der Entschädigungen für die obersten Kader müssten die Löhne bei der Einführung eines staatlichen Mindestlohns entsprechend angepasst werden, damit der „Abstand“ gewahrt bleibe und weiterhin Anreize dazu bestehen, sich zu qualifizieren und im Betrieb zu bleiben. Das heisst, dass gesetzliche Mindestlöhne das ganze Lohnniveau ansteigen lassen. Für einen Mindestlohn nur auf kantonaler Ebene spreche jedoch genauso wenig wie auf eidgenössischer Ebene; es spreche sogar – wie oben ausgeführt – noch viel mehr dagegen. Es gelinge dem Regierungsrat nicht, in seinem Ratschlag und Bericht plausible Gründe für die Notwendigkeit eines Mindestlohngesetzes aufzuführen.

Der Gegenvorschlag vermeide immerhin einige Kritikpunkte der Volksinitiative. So soll beispielsweise das Mindestlohngesetz keine Anwendung finden auf Arbeitnehmer, die einem allgemeinverbindlich erklärten GAV mit Mindestlöhnen oder einem NAV mit Mindestlöhnen unterstehen. Der Sozialpartnerschaft werde dadurch grundsätzlich ein höherer Wert zugestanden. Auch sei die Höhe des Mindestlohnes so gewählt, dass sie einerseits eher den Bedingungen des Bundesgerichts entspreche (rein sozialpolitischer Charakter) und andererseits die Unklarheiten in Bezug auf die Zusammensetzung des Betrages eliminiere (der Gegenvorschlag verlangt gemäss § 3 Abs. 1 explizit CHF 21/h brutto, plus Ferienzuschlag). Trotzdem verlagere der Gegenvorschlag das Gewicht, indem Unternehmen, die keinem allgemeinverbindlich erklärten GAV oder NAV mit Mindestlöhnen unterstellt sind, von Gesetzes wegen zur Anwendung eines bestimmten Mindestlohnes gezwungen werden. Dadurch werde die Flexibilität des Arbeitsmarktes beeinträchtigt.

Zudem gelten die meisten Argumente, die gegen die Initiative vorgebracht werden können, auch im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz. Der einzige Unterschied bestehe darin, dass durch das Mindestlohngesetz weniger Arbeitnehmer betroffen wären als durch die Volksinitiative (weil die allgemeinverbindlich erklärten GAV und NAV mit Mindestlöhnen im Gesetz ausgeklammert werden). Allerdings hätte der Gegenvorschlag auch auf Branchen mit einem allgemeinverbindliche er-

klären GAV bzw. NAV eine zumindest indirekte Wirkung, in dem der sozialpartnerschaftliche Verhandlungsspielraum zugunsten der Gewerkschaften verschoben werde, sobald es zu Neuverhandlungen komme. Dadurch drohen weitergehende gewerkschaftliche Forderungen auch bei anderen, bislang sozialpartnerschaftlich geregelten Vertragsbestandteilen (z.B. im Zusammenhang mit 13. Monatslohn, Anzahl Ferienwochen, etc.). Dies alles führe im Endeffekt zu einer Erosion der Sozialpartnerschaft. Ein GAV bilde stets ein sorgfältig austariertes Gesamtpaket, bei dem es eben gerade nicht nur um die Löhne gehe. „Übersteuert“ man den GAV durch teure, gesetzliche Vorgaben, so werde das Gesamtpaket mindestens gefährdet, da Verhandlungen auf Augenhöhe verunmöglicht werden.

Besonders negativ sei zu vermerken, dass § 9 Übergangsbestimmungen sogar eine Rückwirkungsklausel enthält. Das heisse, bei Annahme des Mindestlohngesetzes müssten die Mindestlöhne in-nerst sechs Monaten ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes rückwirkend auf diesen Zeitpunkt angepasst werden.

Für die Arbeitgeber sei es von entscheidender Bedeutung, dass möglichst viele Regelungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden können. Nur so könne die maximale Flexibilität gewährleistet werden. Die nächste Stufe stelle der GAV dar und erst als ultima ratio sollte eine gesetzliche Vorschrift eingeführt werden. Sowohl Initiative als auch (in geringerer Masse) Gegenvorschlag reduzieren die Flexibilität des Arbeitsmarktes deutlich. Diese bilde aber erwiesenermassen den Hauptgrund für die tiefe Arbeitslosigkeit in der Schweiz. Aus den genannten Gründen seien sowohl die Initiative als auch der Gegenvorschlag abzulehnen.

Am Hearing wird ausgeführt, dass die Pandemie nicht in einem Zusammenhang mit der Initiative stehe, aber man müsse bedenken, dass ein Lohn- und Preisanstieg jetzt besonders ungünstig wäre. Weiter wird am Hearing betont, dass der tiefere Ansatz des Gegenvorschlags dazu führe, dass weniger Branchen von der gesetzlichen Vorgabe betroffen wären. Dies sei aber der einzige wesentliche Unterschied zwischen den beiden Vorschlägen. Beide Vorschläge beeinträchtigen die Flexibilität des Arbeitsmarktes massiv. Die Flexibilität des Arbeitsmarktes führe dazu, dass die Schweiz im weltweiten Vergleich eine besonders tiefe Arbeitslosenquote aufweise.

Weiter wird darauf hingewiesen, dass der Abwanderungseffekt aufgrund des Mindestlohns von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausfallen dürfte; beispielsweise werden wohl keine Unternehmen abwandern, für welche der Standort in Basel von besonderer Bedeutung sei. So sei nicht zu erwarten, dass Gastronomiebetriebe abwandern würden. Für eine Reinigungsfirma spiele es aber keine grosse Rolle, ob der Standort in BS oder BL sei.

4.5 Stellungnahme von Prof. Bruno Lanz

Bruno Lanz hat der Kommission als Stellungnahme den aktuellen Forschungsbericht zugeschickt. Im Folgenden wird eine stark verkürzte Zusammenfassung wiedergegeben. Der ganze Artikel (pre-print Version) steht zur Verfügung als Download unter:

<https://ideas.repec.org/p/irn/wpaper/19-01.html>

Bruno Lanz und Marius Berger haben untersucht, wie sich die Einführung des Mindestlohns im Kanton Neuenburg auf den Gastronomiebereich auswirkt. Analysiert wurden die Auswirkungen auf Tiefstlöhne unter dem Mindestlohn, auf den Durchschnittslohn, auf den Headcount und das Vollzeitäquivalent (FTE) und die Preisentwicklung. Auch wurde die Zusammensetzung von Teilzeitarbeitenden, von ungelernten Angestellten und jungen Angestellten untersucht. Für die Studien wurden zwei Erhebungen durchgeführt: Die erste vor Einführung des Mindestlohns von CHF 19.78 im September 2017 und eine zweite nach der Einführung im April 2018.

Im Artikel erläutern Lanz und Berger erste Resultate ihrer Studie, an welcher 113 Restaurants mit Informationen von mehr als 800 Angestellten teilgenommen haben. In der ersten Erhebung wurde deutlich, dass fast die Hälfte der Restaurants Löhne von unter CHF 19.78 bezahlt haben. In der zweiten Erhebung konnte festgestellt werden, dass immer noch rund 10% der Angestellten einen

Lohn erhielten, der unter dem gesetzlichen Mindestlohn lag. Insgesamt konnte nach der Einführung des Mindestlohns keine Erhöhung des durchschnittlichen Lohns festgestellt werden. Daraus kann abgeleitet werden, dass der Mindestlohn einen geringen Effekt auf die durchschnittlichen Betriebskosten hat. Auch konnten keine Hinweise gefunden werden, dass der Mindestlohn den durchschnittlichen Headcount und den Vollzeitäquivalent beeinflusst. Dieses Ergebnis stimmt mit einer breiten empirischen Literatur überein, in der kein oder nur ein bescheidener Einfluss eines Mindestlohns auf die Beschäftigungseffekte gefunden wird. Darüber hinaus konnten auch keine Effekte auf die Preise festgestellt werden.

Berger, Marius and Bruno Lanz (2020) "Minimum wage regulation in Switzerland: Survey evidence for restaurants in the canton of Neuchâtel," Swiss Journal of Economics and Statistics, in press

4.6 Stellungnahme von Prof. Conny Wunsch

In der Stellungnahme wird ausgeführt, dass von einem Mindestlohn überwiegend Arbeitnehmende in folgenden Branchen profitieren würden, weil Stundenlöhne unter 23 bzw. 21 Franken dort sehr viel häufiger vorkommen: Detailhandel, Gast- und Beherbergungsgewerbe (Tourismus), Reinigungsgewerbe, Hauswirtschaft, Landwirtschaft sowie persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäschereien, Kosmetik- und Coiffeursalons). Überproportional betroffen seien dabei Geringqualifizierte sowie Teilzeitbeschäftigte, insbesondere solche mit einem relativ geringen Pensum.

Der Bericht des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt vom 18.12.2019 gebe die Erkenntnisse aus den betrachteten wissenschaftlichen Studien korrekt wieder. Allerdings kommen einige wichtige Aspekte nicht ausreichend zum Tragen. Negative Beschäftigungseffekte werden überwiegend in älteren Studien mit methodischen Problemen gefunden sowie für Neueinsteigende in den Arbeitsmarkt. Bezüglich Arbeitsmarkteinsteigenden sei sich die Wissenschaft deshalb relativ einig, dass diese von Mindestlöhnen zumindest für einen bestimmten Zeitraum ausgenommen werden sollten. Hauptargument neben möglichen negativen Beschäftigungseffekten sei dabei auch die mögliche Verzerrung von Bildungsentscheidungen, weil Mindestlöhne die Attraktivität von Bildungsinvestitionen reduzieren.

Die Wissenschaft sei sich relativ einig, dass die Höhe des Mindestlohnes eine wesentliche Rolle spielt. Je höher der (kaufkraftbereinigte) Mindestlohn, desto wahrscheinlicher seien negative Beschäftigungseffekte. Zudem nehme die empirische Evidenz für Ausweichstrategien der Unternehmungen zu. Insbesondere zeige sich in aktuellen Studien relativ eindeutige Evidenz für substantielle Preiserhöhungen in den am stärksten von neu eingeführten bzw. erhöhten Mindestlöhnen betroffenen Branchen.

Aktuelle Studien bestätigen darüber hinaus die Hypothese, dass die ökonomischen Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle spielen. Je besser die ökonomischen Rahmenbedingungen seien, desto weniger wahrscheinlich seien negative Auswirkungen von Mindestlöhnen, wobei Beschäftigungsanpassungen nicht über Entlassungen, sondern über Neuanstellungen erfolgen. Letzteres bedeutet, dass Stellensuchende in von Mindestlöhnen stark betroffenen Branchen überproportional schwieriger ein Job finden, je schlechter die allgemeine Arbeitsmarktlage ist. Gleichzeitig konnte klar nachgewiesen werden, dass Unternehmungen in besonders betroffenen Branchen die höheren Kosten über signifikant höhere Preise auf ihre Kunden abgewälzt hätten.

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der wissenschaftlichen Literatur sagen, dass Mindestlöhne

- moderat sein sollten
- Ausnahmeregelungen insbesondere für Arbeitsmarkteinsteiger und -rückkehrer (inkl. Langzeitarbeitslose) existieren sollten
- besonders problematisch bei schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seien
- mit grosser Wahrscheinlichkeit zu Preissteigerungen in besonders betroffenen Branchen führen.

Ein wichtiger Aspekt bei der Beurteilung von Mindestlöhnen sei auch, was das eigentliche Ziel von Mindestlöhnen wäre, und wer mögliche negative Folgen von Mindestlöhnen ggf. zu tragen hätte. Das vornehmliche Ziel von Mindestlöhnen sei die Reduktion von Armut und die Sicherung des Lebensunterhaltes durch ein adäquates Erwerbseinkommen. Negative Beschäftigungseffekte treffen immer diejenigen, die eigentlich von den Mindestlöhnen profitieren sollten. Dies kann dazu führen, dass die Zielgruppe von Mindestlöhnen am Ende schlechter gestellt sei als ohne Mindestlöhne. Werden dagegen negative Beschäftigungseffekte durch andere Anpassungsstrategien der Unternehmungen vermieden, sei zunächst unklar, wer die negativen Folgen tatsächlich trage. Studien zeigen in diesem Zusammenhang, dass Haushalte mit geringen Einkommen, also genau jene, die von Mindestlöhnen profitieren sollen, auch ohne negative Beschäftigungseffekte überproportional von negativen Folgen wie beispielsweise Preissteigerungen betroffen seien. Deshalb sollte angesichts der Ungewissheit möglicher negativer Folgen von Mindestlöhnen beachtet werden, dass diese mit grosser Wahrscheinlichkeit von der Zielgruppe von Mindestlöhnen getragen werden müssen. Dies untergrabe das Ziel von Mindestlöhnen.

Für den Kanton Basel-Stadt als Grenzkanton mit komfortabler öffentlicher Verkehrsanbindung an und kurzen Wegen in die Grenzregionen stellen sich bei einer Mindestlohneinführung zusätzliche Herausforderungen. Zum einen mache ein Mindestlohn den Schweizer Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitskräfte allgemein und Grenzgänger im Besonderen noch attraktiver, was die Konkurrenzsituation für Schweizer Arbeitskräfte verschärfe. Zum anderen können Schweizer Kunden bei Preiserhöhungen aufgrund von Mindestlöhnen problemlos auf die benachbarten Grenzregionen ausweichen und dort die günstigeren Produkte und Dienstleistungen beziehen. Dies würde sich negativ auf den Wirtschaftsstandort Basel-Stadt auswirken. Insbesondere könnte dies einen Nachfragerückgang im Kanton nach sich ziehen, der negative Beschäftigungseffekte wahrscheinlicher mache. Ähnliche Problematiken entstehen mit Blick auf die Nachbarkantone, sofern dort kein Mindestlohn eingeführt werde. Zusätzlich gäbe es in diesem Zusammenhang zumindest bei diesbezüglich mobilen Unternehmungen einen Anreiz, Firmensitze in die Nachbarkantone zu verlagern. Ein weiterer wichtiger Aspekt sei die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung. Diese gefährde vor allem Beschäftigte mit leicht automatisierbaren Tätigkeiten.

Durch die Corona-Krise stehe die Schweizer Wirtschaft vor ganz neuen Herausforderungen. Das Ausmass der negativen wirtschaftlichen Folgen sei bereits jetzt riesig und in seiner Gesamtheit noch nicht abschätzbar. Ein Grossteil der Branchen, die von einem Mindestlohn betroffen wären, gehöre zu den am stärksten Betroffenen wie beispielsweise Gastronomie und Hotellerie sowie der Bereich der persönlichen Dienstleistungen.

Aus wissenschaftlicher Sicht seien die wirtschaftlichen Auswirkungen eines Mindestlohns auf den Standort Basel-Stadt schwer vorherzusagen. Aussagen können jedoch dazu gemacht werden, welche Faktoren mögliche negative Wirkungen begünstigen. Hierzu zählen

- fehlende bzw. unzureichende Ausnahmeregelungen für Arbeitsmarkteinsteiger und Langzeitarbeitslose
- Ausweichmöglichkeiten für Kunden und Unternehmungen auf Grenzregionen und benachbarte Kantone ohne Mindestlohn
- verstärkter Angebotsdruck durch Arbeitskräfte aus dem Ausland und aus den benachbarten Kantonen ohne Mindestlohn
- betroffene Personengruppen haben bereits ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko
- erhöhte Gefährdung der betroffenen Berufsgruppen durch Digitalisierung und Automatisierung
- konjunkturelle Schwankungen.

Hinzu komme, dass eventuelle negative Wirkungen – ob auf Beschäftigung oder Preise – vor allem diejenigen Personengruppen treffen, welche von einem Mindestlohn profitieren sollen, was mögliche positive Wirkungen für diese Gruppen ganz oder teilweise ausheble.

Aufgrund des moderateren Mindestlohns und der umfangreicheren Ausnahmeregelungen seien negative Auswirkungen beim kantonalen Gegenvorschlag etwas weniger wahrscheinlich als bei den Forderungen der Volksinitiative. Allerdings gebe es, wie oben ausgeführt, eine Vielzahl wissenschaftlicher Bedenken generell gegen die Einführung eines Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt. Die erheblichen negativen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise führen darüber hinaus zu einer völlig neuen Sachlage. Der Niedriglohnsektor sei davon überproportional betroffen. In einer solchen Situation einen Mindestlohn einzuführen, der die Lohnkosten noch erhöht, wäre schlichtweg unverantwortlich.

5. Erwägungen der Kommission

In der WAK wurde kontrovers über die Einführung eines Mindestlohns auf kantonaler Ebene diskutiert. Es wurde deutlich, dass die Sozialpartnerschaft, die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen einer Branche zwischen den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, hoch gewichtet wird. Allerdings gelingt es nicht in allen Branchen einen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln. Durch die Einführung eines Mindestlohns soll daher in den unteren Lohnsegmenten eine höhere Lohnsicherheit geschaffen werden. Das Anliegen, einen Mindestlohn festzulegen, könnte bei einem Teil der Bevölkerung Unterstützung finden, wie u.a. die Abstimmung im Kanton Genf im September 2020 gezeigt hat, wo ein Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde mit 58% der Stimmen angenommen wurde. Andererseits ist es durchaus denkbar, dass die Initiative an der Urne abgelehnt wird.

Nach intensiv geführter Diskussion und langen Verhandlungen konnte sich die WAK auf einen fein austarierten Kompromiss als Gegenvorschlag zur Initiative einigen. Als Basis hierzu diente der regierungsrätliche Gegenvorschlag. Inhaltlich gaben vor allem die Ausnahmen vom Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns zu diskutieren. Zudem mussten die Höhe und der Anpassungsmechanismus des Mindestlohns ausgehandelt werden. Die kontrovers diskutierten und schlussendlich als Kompromiss ausgehandelten Punkte werden in Kapitel 6 dargelegt.

Nach Abschluss der Bereinigung des Gegenvorschlags sind die Mitglieder der WAK übereingekommen, dass das Mindestlohngesetz nach seinem Inkrafttreten für zwei Jahre unverändert seine Gültigkeit bewahren soll. Erst danach ist eine aussagekräftige Evaluation möglich, die als Grundlage für allfällige Änderungsanträge dienen kann. Jene Mitglieder der aktuellen WAK, die auch in der kommenden Legislatur dem Grossen Rat angehören, haben sich dementsprechend verpflichtet, ab Inkrafttreten des Gegenvorschlags, wie er von der WAK dem Grossen Rat vorgelegt wird, während zwei Jahren keinem dieses Gesetz betreffenden Vorstoss zuzustimmen. Diese Bindung entfällt, wenn die Initiative nicht zurückgezogen und die Initiative vom Volk angenommen wird.

6. Überlegungen und Anträge zum Gegenvorschlag gemäss Ratschlag

Der Gegenvorschlag des Regierungsrats stellt die Grundlage des Kompromissvorschlags der WAK dar. Wo nichts Anderes erwähnt, gelten die Bestimmungen und Erläuterungen gemäss Ratschlag Nr. 19.0417.02.

6.1 Ausnahme betreffend Praktika

Um zu verhindern, dass durch Praktika der Mindestlohn unterlaufen werden kann, sieht der Gegenvorschlag gemäss Ratschlag des Regierungsrats vor, dass nur Praktika von längstens sechs Monaten Dauer vom Mindestlohn ausgenommen werden dürfen. Ein Praktikum könnte demnach nur bis längstens 12 Monaten verlängert werden, wenn nach sechs Monaten ein unterzeichneter Lehrvertrag vorliegt.

Diese Regelung wurde im Rahmen eines Kompromisses als zu eng angeschaut. Der Begriff Praktikum ist nicht eindeutig definiert. So gibt es sowohl im Rahmen von branchenspezifischen Weiterbildungen als auch im tertiären Bereich Curricula, die ein- oder teilweise sogar zweijährige Praktika

erfordern. Um zu verhindern, dass solche Praktikumsplätze aufgrund der Einführung des Mindestlohns wegfallen sowie zur Schaffung von Brücken für Studierende, die bis zu einem Jahr auf einen freien Ausbildungsplatz warten müssen, wurde die Ausnahmeregelung für Praktika erweitert. Es ist im Sinne der Kommission, nur Praktika auszunehmen, die auch einem Ausbildungszweck dienen. Die Praktika sollen nicht dazu genutzt werden, junge Menschen anstellen zu können, ohne ihnen den Mindestlohn zu bezahlen.

Gegenvorschlag des RR	Änderungsantrag der WAK
<p>§ 2 Abs. 2 Bst. a</p> <p>Von diesem Gesetz ausgenommen sind:</p> <p>a) Praktika von längstens sechs Monaten Dauer. Liegt nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag vor, kann das Praktikum auf längstens 12 Monate verlängert werden ohne dass der Mindestlohn gilt;</p>	<p>§ 2 Abs. 2 Bst. a (geändert)</p> <p>Von diesem Gesetz ausgenommen sind:</p> <p>a) Praktika von längstens sechs Monaten Dauer. Liegt nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag <u>oder eine Zulassungsbestätigung zu einer eidgenössisch anerkannten Hochschule (Tertiär A) oder Institution der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) vor</u>, kann das Praktikum auf <u>längstens 12 Monate verlängert werden, ohne dass der Mindestlohn gilt. Bei Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum kommt der Mindestlohn bis zum Abschluss des entsprechenden Praktikums ebenfalls nicht zur Anwendung.</u></p>

6.2 Ausnahme betreffend Arbeit auf Abruf

Insbesondere für kleine Unternehmen z.B. aus der Gastro- oder Kulturbranche kann es von existentieller Bedeutung sein, schnell und ohne grossen Aufwand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf für einen temporären oder für mehrere kurze Einsätze anzustellen. Um die administrativen Hürden für diese Kleinunternehmen bei gelegentlichen Arbeitseinsätzen tief zu halten und als Teil des Kompromisses beantragt die WAK, die Ergänzung von § 2 Abs. 2 um eine neue Bestimmung, die festhält, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn fallen, sofern sie innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Stunden – also weniger als zwei Arbeitswochen auf eine 100% -Stelle gerechnet – beschäftigt werden. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Arbeitgebenden mehr als 70 Stunden pro Kalenderjahr und Arbeitgeber auf Abruf beschäftigt, so wird von Beginn weg der Mindestlohn fällig.

Gegenvorschlag des RR	Ergänzungsantrag der WAK
	<p>§ 2 Abs. 2 Bst. f (neu)</p> <p>f) <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf, sofern sie innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Stunden beschäftigt werden;</u></p>

6.3 Überlegungen betreffend GAV und NAV

In § 2 Abs. 2 Bst. g (gemäss regierungsrätlichem Gegenvorschlag) wird vorgesehen, dass Personen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) mit Mindestlöhnen oder einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen, vom Mindestlohngesetz ausgenommen werden. Dieser Punkt wurde kontrovers diskutiert, wobei ein Teil der Kommission alle Gesamtarbeitsverträge vom Gesetz ausnehmen wollte. Die Initiative sieht keine Ausnahme von Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen vor, da der Mindestlohn für alle Beschäftigten gelten soll, egal ob ein sozialpartnerschaftlich ausgehandelter Gesamtarbeitsvertrag vorliegt oder nicht. Dies würde bedeuten, dass der gesetzliche Mindestlohn Vereinbarungen in Gesamtarbeitsverträgen übersteuern würde. Von einem Teil der Kommission wurde kritisiert, dass damit die Sozialpartnerschaft ausgehebelt werde, was das Ende dieses bedeutenden Eckpfeilers des Schweizer Erfolgsmodell bedeuten könnte. Weiter wurde ins Feld geführt, dass der Mindestlohn, sofern er bei den genannten Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung käme, dazu führen könnte, dass andernorts nicht-monetäre arbeitnehmerfreundliche Klauseln kassiert würden. Von einem anderen Teil der Kommission wurde hingegen befürchtet, dass bei der Ausnahme der Gesamtarbeitsverträge, diese dazu benutzt werden könnten, den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen. Zudem wäre der Mindestlohn ein sozialpolitisches Instrument, um Armut trotz Arbeit zu verhindern. Sollte der GAV gegen dieses verstossen, müsste der gesetzliche Mindestlohn trotzdem die dort beschäftigten Arbeitnehmenden vor Armut beschützen.

Den Normalarbeitsvertrag (NAV) mit Mindestlöhnen wollte ein Teil der Kommission nicht ausnehmen. Im Gegensatz zum GAV liegt die Verantwortung für den NAV beim Kanton. Es wurde als grundsätzlich problematisch erachtet, dass ein durch den Kanton festgelegter NAV den gesetzlichen Mindestlohn unterläuft. Auch hier wäre aus Sicht eines Teils der Kommission der sozialpolitische Charakter des Mindestlohns entscheidend.

Mit Blick auf die hohe Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der Tatsache, dass der ave GAV ein grosses Quorum von Arbeitgebenden und Gewerkschaften umfassen muss, schlägt die WAK im Sinne eines Kompromisses vor, in beiden Punkten dem regierungsrätlichen Gegenvorschlag zu folgen. Damit sind vom Mindestlohn ausgenommen Gesamtarbeitsverträge, die allgemeinverbindlich erklärt wurden und Mindestlöhne enthalten, sowie Normalarbeitsverträge mit Mindestlöhnen.

6.4 Ausnahme betreffend Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb der Schweiz

Die IG River Cruise hat sich mit einem Schreiben an die WAK gewendet. Die IG River Cruise vertritt die Schweizer Flusskreuzfahrt, deren Unternehmen über 230 Schiffe besitzen und rund 11'000 Personen beschäftigen, davon etwa 10'500 auf den Schiffen selbst. Der überwiegende Teil dieser Firmen wie Viking Cruises, River Advice oder AmaWaterways hat seinen Sitz im Kanton Basel-Stadt. Im Schreiben wird kritisiert, dass bei den Ausnahmeregelungen nicht unterschieden werde zwischen Personen, die in Basel arbeiten und wohnen, und solchen, die lediglich bei einem Unternehmen in Basel-Stadt angestellt sind. Damit würde der Mindestlohn auch für die rund 10'500 Beschäftigten auf Schweizer Schiffen gelten, die sich aber nur für wenige Stunden pro Fahrt im Kanton BS aufhalten.

Im Schreiben wird aufgeführt, dass die Schweizer Unternehmen ihr nautisches und Hotelleriepersonal wie die Konkurrenten aus den EU-Staaten gemäss den dort üblichen Ansätzen entlohnen, also mindestens nach den im jeweiligen EU-Land geltenden Mindestlohn-Ansätzen. Dieser liegt in Deutschland bei € 9.35 pro Stunde. Dies sei nachvollziehbar, fallen bei diesen Personen ja auch nicht die schweizerischen Lebenshaltungskosten an, sondern diejenigen in den Ländern des Fahrtgebietes respektive des jeweiligen Wohnortes, der in kaum einem Fall ein schweizerischer ist. Weiter wird aufgezeigt, dass die in Basel-Stadt domizilierten Unternehmen einen enormen Wettbewerbsnachteil erleiden würden, wenn sie plötzlich ein Mehrfaches der Löhne der europäischen Mitbewerber bezahlen müssten. Diese Unternehmen sähen sich unweigerlich gezwungen, einen Domizilwechsel in einen Nachbarkanton oder ins Ausland vorzunehmen. Für Basel-Stadt würde dies ein nicht zu vernachlässigender Verlust an Wertschöpfung bedeuten.

Die IG River Cruise hat aus den oben dargestellten Überlegungen den Vorschlag gemacht, bei den Ausnahmen im Gegenvorschlag einen Passus aufzunehmen, dass der Mindestlohn nicht für Personen gilt, deren Arbeitsort sich ganz oder überwiegend im Ausland befindet.

Das Anliegen der IG River Cruise wird auch von der zuständigen Gewerkschaft Nautilus International Schweiz geteilt, welche insbesondere befürchtet, dass ein Mindestlohn für nautische Angestellte zur Abwanderung von Arbeitsplätzen in Länder mit deutlich niedrigerem Arbeitnehmerschutz führen könnte. Mit grosser Wahrscheinlichkeit würde es zu einer massiven Verlagerung von Arbeitsplätzen in Flaggenstaaten wie Malta und Zypern oder osteuropäische Staaten kommen. In diesen lägen auch die Leistungen der entsprechenden Sozialversicherungen deutlich unter dem Schweizer Niveau und die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in diesen Ländern wären deutlich erschwert.

Die WAK kann sich diesen Überlegungen anschliessend und ist der Ansicht, dass eine entsprechende Ergänzung bei den Ausnahmen sinnvoll ist.

Gegenvorschlag des RR	Ergänzungsantrag der WAK
	<p>§ 2 Abs. 2 Bst. i (neu)</p> <p>i) <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche sich bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb des Schweizer Territoriums befinden.</u></p>

6.5 Höhe des Mindestlohns und Änderung betreffend den Ferienzuschlag

Im Rahmen des Kompromisses beantragt die WAK, den Mindestlohn bei 21 Franken pro Stunde zu veranschlagen. Für den grösseren Teil der Kommission ist der Gegenvorschlag der Regierung an sich schon ein Kompromiss zwischen den Forderungen der Initianten aus Kreisen der Arbeitnehmenden, die einen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde verlangten, und den Vorstellungen aus Kreisen der Arbeitgebenden. Insofern ist das Eingehen auf einen Stundensatz von 21 Franken ein zentrales Entgegenkommen im Rahmen des Kompromisses, welcher mit der Anpassung des Mindestlohnes verknüpft wurde (siehe 6.6).

Die WAK folgt damit dem regierungsrätlichen Ratschlag.

Die WAK schlägt in § 3 Abs. 1 eine Präzisierung vor. Ergänzt wird, dass zuzüglich zum Mindestlohn der gesetzliche Ferienzuschlag geschuldet wird. Der gesetzliche Ferienzuschlag beträgt zur Zeit 8.33%, was 20 Ferientagen entspricht.

Gegenvorschlag des RR	Änderungsantrag der WAK
<p>§ 3 Abs. 1</p> <p>¹ Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Zusätzlich ist ein Ferienzuschlag geschuldet.</p>	<p>§ 3 Abs. 1 (geändert)</p> <p>¹ Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Zusätzlich ist <u>der gesetzliche</u> Ferienzuschlag geschuldet.</p>

6.6 Änderung betreffend Anpassung des Mindestlohns

Der regierungsrätliche Gegenvorschlag sieht vor, den Mindestlohn jährlich gemäss dem Basler Index der Konsumentenpreise anzupassen. Die Initiative sieht die Anpassung an den Mischindex vor, der auch für die Anpassungen der Renten ausschlaggebend ist. Der Mischindex entspricht dem Durchschnitt von Lohn- und Preisindex, was den Arbeitnehmenden zugutekommt. Die WAK beantragt im Rahmen des Kompromisses, den Mindestlohn an den Mischindex zu koppeln.

Gegenvorschlag des RR	Änderungsantrag der WAK
<p>§ 3 Abs. 2</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich gemäss dem Basler Index der Konsumentenpreise angepasst, sofern sich dieser positiv entwickelt. Er wird jeweils auf 5 Rappen gerundet. Massgebend ist der Augustindex des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Augustindex 2019.</p>	<p>§ 3 Abs. 2 (geändert)</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich gemäss <u>dem Mischindex</u> angepasst, sofern sich dieser <u>positiv</u> entwickelt. Er wird jeweils auf 5 Rappen gerundet. Massgebend ist der Augustindex des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Augustindex 2019.</p>

6.7 Änderung betreffend die Übergangsbestimmung

Die WAK beantragt in § 9 Abs. 1 eine eindeutiger Formulierung, ab wann die Differenz zum Mindestlohn geschuldet ist. Materiell entsteht dadurch kein Unterscheid zum Gegenvorschlag des Regierungsrats.

Gegenvorschlag des RR	Änderungsantrag der WAK
<p>§ 9 Abs. 1</p> <p>¹ Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist der Mindestlohn innert sechs Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes rückwirkend auf denselben Zeitpunkt anzupassen.</p>	<p>§ 9 Abs. 1</p> <p><u>¹ Der Mindestlohn ist ab Inkrafttreten dieses Gesetzes geschuldet. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate Zeit. Allfällige Differenzen zum Mindestlohn sind rückwirkend auf das Datum der Inkraftsetzung dieses Gesetzes zu vergüten.</u></p>

7. Antrag der Kommission

Die Kommission empfiehlt dem Grossen Rat einstimmig dem nachfolgenden Grossratsbeschluss zuzustimmen.

Die WAK hat diesen Bericht am 7. Dezember 2020 einstimmig verabschiedet und Christophe Haller zum Sprecher bestimmt.

Im Namen der Kommission



Christophe Haller
Präsident

Beilagen:

- Grossratsbeschluss
- Synopse

Grossratsbeschluss

betreffend

Kantonale Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-» und zu einem Gegenvorschlag

(vom)

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. 19.0471.02 vom 17. Dezember 2019 sowie in den Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission Nr. 19.0471.04 vom 7. Dezember 2020, im Sinne eines Gegenvorschlags zur formulierten Volksinitiative „Kein Lohn unter 23.“ sowie gestützt auf § 14 Abs. 1 lit. c der Verfassung des Kantons Basel-Stadt, beschliesst:

I. Gegenvorschlag

Im Sinne eines Gegenvorschlags zu der von 3'973 im Kanton Basel-Stadt Stimmberechtigten eingereichten, vom Grossen Rat in seiner Sitzung vom 18. September 2019 an den Regierungsrat überwiesenen formulierten Volksinitiative „Kein Lohn unter 23.“ mit dem folgenden Wortlaut:

„Gestützt auf § 47 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 und auf das Gesetz betreffend Initiative und Referendum vom 16. Januar 1991 (IRG) reichen die unterzeichneten, im Kanton Basel-Stadt Stimmberechtigten folgende, im Kantonsblatt vom 12. September 2018 publizierte, formulierte Initiative auf Erlass des folgenden Gesetzes ein:

Gesetz zum sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 1 Grundsätze

¹ Dieses Gesetz bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.

² Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.

I. Mindestlohn

§ 2 Allgemeines

¹ Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt im ganzen Kanton ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in diesem Gesetz.

§ 3 Geltungsbereich des Mindestlohnes

¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

² Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche

- a. ein obligatorisches, zeitlich befristetes Praktikum im Rahmen einer vom Kanton oder vom Bund anerkannten Ausbildung absolvieren,
- b. jünger als achtzehn Jahre alt sind und während der Ferienzeit ihrer schulischen Hauptbeschäftigung einen Ferienjob ausüben,
- c. Lernende in anerkannten Lehrbetrieben sind, oder
- d. gemäss Art.4 Abs.1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.

³ Der Regierungsrat kann, im Einvernehmen mit den Sozialpartnern, auf begründetes Gesuch weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss Art. 2 Rechnung zu tragen.

§ 4 Höhe des Mindestlohnes

¹ Der Mindestlohn beträgt 23 Franken pro Arbeitsstunde.

² Der Mindestlohn wird jährlich dem arithmetischen Mittel zwischen der Jahresteuierung und der Nominallohnentwicklung angepasst, sofern dieses positiv ist. Die Basis des Index ist der 1. Januar 2018.

³ Die Sozialpartner erhalten eine Frist von einem Jahr ab Inkrafttreten dieses Gesetzes, um die Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge an die Mindestlohnbestimmungen dieses Gesetzes anzupassen.

§ 5 Kontrolle der Arbeitsbedingungen

¹ Der Regierungsrat sorgt für die konsequente Einhaltung der Bestimmungen in diesem Gesetz und beauftragt ein Kontrollorgan, welchem er die Mittel für wirksame, flächendeckende Kontrollen zur Verfügung stellt. Die Kontrollkosten bemessen sich nach der geltenden Entscheverordnung und können ganz oder teilweise der fehlbaren Unternehmung auferlegt werden.

² Der Regierungsrat erstattet dem Parlament und den Sozialpartnern jährlich Bericht über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und verrechneten Kontrollkosten.

§ 6 Datenschutz und Datenbekanntgabe

¹ Über Unternehmen, gegen welche in einem rechtskräftigen Entscheid eine Sanktion angeordnet worden ist, ist eine Liste zu führen. Diese Liste ist öffentlich.

² Die im Rahmen dieses Gesetzes bearbeiteten Daten dürfen in anonymisierter Form zur Berichterstattung für statistische oder wissenschaftliche Zwecke wiedergegeben werden. Im Übrigen dürfen die bearbeiteten Daten nur zum Vollzug dieses Gesetzes benutzt werden.

§ 7 Verwaltungssanktionen

¹ Das von der Regierung als zuständig bezeichnete Amt spricht gegen Arbeitgeber, die gegen Bestimmungen dieses Gesetzes verstossen, eine Verwaltungssanktion aus. Deren Höhe bemisst sich an der Schwere des Vergehens, beträgt aber maximal 50'000 Schweizer Franken.

² Das Kontrollorgan meldet jeden Verstoss gegen dieses Gesetz dem von der Regierung als zuständig bezeichneten Amt. Schwerwiegende oder wiederholte Vergehen führen zum Aus-

schluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer von zwischen einem und fünf Jahren.“

wird folgendes neues Gesetz beschlossen:

Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiLoG)

Vom

§ 1 *Zweck*

¹ Dieses Gesetz bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.

² Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.

§ 2 *Geltungsbereich*

¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kanton, sofern sie nicht den nachfolgenden Ausnahmen unterliegen.

² Von diesem Gesetz ausgenommen sind:

- a) Praktika von längstens sechs Monaten Dauer. Liegt nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag oder eine Zulassungsbestätigung zu einer eidgenössisch anerkannten Hochschule (Tertiär A) oder Institution der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) vor, kann das Praktikum auf längstens 12 Monate verlängert werden, ohne dass der Mindestlohn gilt. Bei Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum kommt der Mindestlohn bis zum Abschluss des entsprechenden Praktikums ebenfalls nicht zur Anwendung;
- b) Schülerinnen und Schüler, die jünger als achtzehn Jahre alt sind und während der Ferienzeit einen Ferienjob ausüben;
- c) Lernende in anerkannten Lehrbetrieben;
- d) Personen, die gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964 als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind;
- e) Au-pairs;
- f) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf, sofern sie innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Stunden beschäftigt werden;
- g) Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen;
- h) Personen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen oder einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen;
- i) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche sich bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb des Schweizer Territoriums befinden.

³ Der Regierungsrat kann weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss § 1 Rechnung zu tragen.

§ 3 *Höhe des Mindestlohnes*

¹ Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Zusätzlich ist der gesetzliche Ferienzuschlag geschuldet.

² Der Mindestlohn wird jährlich gemäss dem Mischindex angepasst, sofern sich dieser positiv entwickelt. Er wird jeweils auf 5 Rappen gerundet. Massgebend ist der Augustindex des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Augustindex 2019.

§ 4 *Kontrolle der Arbeitsbedingungen*

¹ Der Regierungsrat sorgt für die Einhaltung der Bestimmungen in diesem Gesetz und beauftragt ein Kontrollorgan, welchem er die Mittel für wirksame, flächendeckende Kontrollen zur Verfügung stellt.

² Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dem Kontrollorgan auf Verlangen alle Dokumente zustellen, welche die Einhaltung des Mindestlohns der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belegen. Sind die notwendigen Dokumente nicht oder nicht mehr vorhanden, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zu beweisen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dem Kontrollorgan jederzeit freien Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen zu gewähren.

³ Die Kontrollkosten bemessen sich nach der kantonalen Verordnung zum Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 2. Dezember 2003 und können ganz oder teilweise der fehlbaren Unternehmung auferlegt werden.

⁴ Der Regierungsrat erstattet dem Grossen Rat jährlich Bericht über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und der verrechneten Kontrollkosten.

§ 5 *Meldepflicht*

¹ Das Kontrollorgan meldet dem zuständigen Departement jeden Verstoss gegen dieses Gesetz.

§ 6 *Strafbestimmung*

¹ Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die den Vorschriften dieses Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen zuwiderhandeln, werden mit Busse bis zu 30'000 Franken bestraft.

² Art. 6 und 7 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsstrafrecht (VStrR) vom 22. März 1974 finden sinngemäss Anwendung.

§ 7 *Rechtsmittel*

¹ Gegen Verfügungen, die in Anwendung dieses Gesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen ergehen, kann nach den Bestimmungen des Gesetzes betreffend die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt (Organisationsgesetz, OG) vom 22. April 1976 beim Vorsteher bzw. bei der Vorsteherin des zuständigen Departements Rekurs erhoben werden.

§ 8 *Ausführungsbestimmungen*

¹ Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 9 *Übergangsbestimmung*

¹ Der Mindestlohn ist ab Inkrafttreten dieses Gesetzes geschuldet. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate Zeit. Allfällige Differenzen zum Mindestlohn sind rückwirkend auf das Datum der Inkraftsetzung dieses Gesetzes zu vergüten.

II. Weitere Behandlung

Die kantonale Initiative „Kein Lohn unter 23.“ und der vorstehend formulierte Gegenvorschlag sind der Gesamtheit der Stimmberechtigten zum Entscheid vorzulegen.

Für den Fall, dass sowohl das Initiativbegehren als auch der Gegenvorschlag angenommen werden, haben die Stimmberechtigten zu entscheiden, welche der beiden Vorlagen sie vorziehen.

Der Grosse Rat empfiehlt den Stimmberechtigten, die kantonale Initiative „Kein Lohn unter 23.“ zu verwerfen und den vorliegenden Gegenvorschlag anzunehmen.

Wenn das Initiativbegehren zurückgezogen wird, ist das Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (MiloG) nochmals zu publizieren. Es unterliegt dann dem fakultativen Referendum. Nach Eintritt der Rechtskraft bestimmt der Regierungsrat den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

III. Publikation

Dieser Beschluss ist zu publizieren.

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
Gesetz zum sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (MiloG)	
Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt gestützt auf § 14 Abs. 1 lit. c der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 beschliesst:	Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt gestützt auf § 14 Abs. 1 lit. c der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 beschliesst:	
<p>§ 1 Grundsätze</p> <p>¹ Dieses Gesetz bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.</p> <p>² Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.</p>	<p>§ 1 Zweck</p> <p>¹ Dieses Gesetz bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt es sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.</p> <p>² Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.</p>	
<p>§ 2 Allgemeines</p> <p>Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt im ganzen Kanton ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in diesem Gesetz.</p>		
<p>§ 3 Geltungsbereich des Mindestlohnes</p> <p>¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</p> <p>² Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche</p>	<p>§ 2 Geltungsbereich</p> <p>¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kanton, sofern sie nicht den nachfolgenden Ausnahmen unterliegen.</p>	

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
<p>a. ein obligatorisches, zeitlich befristetes Praktikum im Rahmen einer vom Kanton oder vom Bund anerkannten Ausbildung absolvieren.</p> <p>b. jünger als achtzehn Jahre alt sind und während der Ferienzeit ihrer schulischen Hauptbeschäftigung einen Ferienjob ausüben</p> <p>c. Lernende in anerkannten Lehrbetrieben sind, oder</p> <p>d. gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.</p>	<p>² Von diesem Gesetz ausgenommen sind:</p> <p>a) Praktika von längstens sechs Monaten Dauer. Liegt nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag vor, kann das Praktikum auf längstens 12 Monate verlängert werden, ohne dass der Mindestlohn gilt;</p> <p>b) Schülerinnen und Schüler, die jünger als achtzehn Jahre alt sind und während der Ferienzeit einen Ferienjob ausüben;</p> <p>c) Lernende in anerkannten Lehrbetrieben;</p> <p>d) Personen, die gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964 als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind;</p> <p>e) Au-pairs;</p> <p>f) Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen;</p> <p>g) Personen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen oder einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen.</p>	<p>a) Praktika von längstens sechs Monaten Dauer. Liegt nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag <u>oder eine Zulassungsbestätigung zu einer eidgenössisch anerkannten Hochschule (Tertiär A) oder Institution der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) vor</u>, kann das <u>Praktikum auf längstens 12 Monate verlängert werden, ohne dass der Mindestlohn gilt. Bei Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum kommt der Mindestlohn bis zum Abschluss des entsprechenden Praktikums ebenfalls nicht zur Anwendung</u>;</p> <p>b) Unverändert</p> <p>c) Unverändert</p> <p>d) Unverändert</p> <p>e) Unverändert</p> <p>f) Neu: <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf, sofern sie innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 70 Stunden beschäftigt werden</u>;</p> <p>g) Wie f gemäss RR</p> <p>h) Wie g gemäss RR</p> <p>i) Neu: <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche sich bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit ganz oder überwiegend ausserhalb des Schweizer Territoriums befinden</u>.</p>

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
<p>³ Der Regierungsrat kann, im Einvernehmen mit den Sozialpartnern, auf begründetes Gesuch weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss Art. 2 Rechnung zu tragen.</p>	<p>³ Der Regierungsrat kann weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss § 1 Rechnung zu tragen.</p>	
<p>§ 4 Höhe des Mindestlohnes ¹Der Mindestlohn beträgt 23 Franken pro Arbeitsstunde.</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich dem arithmetischen Mittel zwischen der Jahresteu- rung und der Nominallohnentwicklung ange- passt, sofern dieses positiv ist. Die Basis des Index ist der 1. Januar 2018.</p> <p>³ Die Sozialpartner erhalten eine Frist von ei- nem Jahr ab Inkrafttreten dieses Gesetzes, um die Lohnbestimmungen der Gesamtar- beitsverträge an die Mindestlohnbestimmun- gen dieses Gesetzes anzupassen.</p>	<p>§ 3 Höhe des Mindestlohnes ¹ Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Zusätzlich ist ein Ferien- zuschlag geschuldet.</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich gemäss dem Basler Index der Konsumentenpreise ange- passt, sofern sich dieser positiv entwickelt. Er wird jeweils auf 5 Rappen gerundet. Mass- gebend ist der Augustindex des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Augustindex 2019.</p>	<p>§ 3 Höhe des Mindestlohnes ¹ Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Zusätzlich ist <u>der gesetz- liche</u> Ferienzuschlag geschuldet.</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich gemäss <u>dem Mischindex</u> angepasst, sofern sich dieser positiv entwickelt. Er wird jeweils auf 5 Rap- pen gerundet. Massgebend ist der August- index des Vorjahres. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Basisindex ist der Augustindex 2019</p>

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
<p>§ 5 Kontrolle der Arbeitsbedingungen</p> <p>¹ Der Regierungsrat sorgt für die konsequente Einhaltung der Bestimmungen in diesem Gesetz und beauftragt ein Kontrollorgan welchem er die Mittel für wirksame, flächendeckende Kontrollen zur Verfügung stellt. Die Kontrollkosten bemessen sich nach der geltenden Entsendeverordnung und können ganz oder teilweise der fehlbaren Unternehmung auferlegt werden.</p> <p>² Der Regierungsrat erstattet dem Parlament und den Sozialpartnern jährlich Bericht über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und verrechneten Kontrollkosten.</p>	<p>§ 4 Kontrolle der Arbeitsbedingungen</p> <p>¹ Der Regierungsrat sorgt für die Einhaltung der Bestimmungen in diesem Gesetz und beauftragt ein Kontrollorgan, welchem er die Mittel für wirksame, flächendeckende Kontrollen zur Verfügung stellt.</p> <p>² Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dem Kontrollorgan auf Verlangen alle Dokumente zustellen, welche die Einhaltung des Mindestlohns der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belegen. Sind die notwendigen Dokumente nicht oder nicht mehr vorhanden, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zu beweisen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dem Kontrollorgan jederzeit freien Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen zu gewähren.</p> <p>³ Die Kontrollkosten bemessen sich nach der kantonalen Verordnung zum Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 2. Dezember 2003 und können ganz oder teilweise der fehlbaren Unternehmung auferlegt werden.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat erstattet dem Grossen Rat jährlich Bericht über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und der verrechneten Kontrollkosten.</p>	

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
<p>§ 6 Datenschutz und Datenbekanntgabe</p> <p>¹ Über Unternehmen, gegen welche in einem rechtskräftigen Entscheid eine Sanktion angeordnet worden ist, ist eine Liste zu führen. Diese Liste ist öffentlich.</p> <p>² Die im Rahmen dieses Gesetzes bearbeiteten Daten dürfen in anonymisierter Form zur Berichterstattung für statistische oder wissenschaftliche Zwecke wiedergegeben werden. Im Übrigen dürfen die bearbeiteten Daten nur zum Vollzug dieses Gesetzes benutzt werden.</p>	<p>§ 5 Meldepflicht</p> <p>¹ Das Kontrollorgan meldet dem zuständigen Departement jeden Verstoss gegen dieses Gesetz.</p>	
<p>§ 7 Verwaltungssanktionen</p> <p>¹ Das von der Regierung als zuständig bezeichnete Amt spricht gegen Arbeitgeber, die gegen Bestimmungen dieses Gesetzes verstossen, eine Verwaltungssanktion aus. Deren Höhe bemisst sich an der Schwere des Vergehens, beträgt aber maximal 50'000 Schweizer Franken.</p> <p>² Das Kontrollorgan meldet jeden Verstoss gegen dieses Gesetz dem von der Regierung als zuständig bezeichneten Amt. Schwerwiegende oder wiederholte Vergehen führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer von zwischen einem und fünf Jahren.</p>	<p>§ 6 Strafbestimmung</p> <p>¹ Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die den Vorschriften dieses Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen zuwiderhandeln, werden mit Busse bis zu 30'000 Franken bestraft.</p> <p>² Art. 6 und 7 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsstrafrecht (VStrR) vom 22. März 1974 finden sinngemäss Anwendung.</p>	

Initiative	Gegenvorschlag RR	Gegenvorschlag WAK
	<p>§ 7 Rechtsmittel ¹ Gegen Verfügungen, die in Anwendung dieses Gesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen ergehen, kann nach den Bestimmungen des Gesetzes betreffend die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt (Organisationsgesetz, OG) vom 22. April 1976 beim Vorsteher bzw. bei der Vorsteherin des zuständigen Departements Rekurs erhoben werden.</p>	
	<p>§ 8 Ausführungsbestimmungen ¹ Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.</p>	
	<p>§ 9 Übergangsbestimmung ¹ Für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist der Mindestlohn innert sechs Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes rückwirkend auf denselben Zeitpunkt anzupassen</p>	<p>§ 9 Übergangsbestimmung ¹ <u>Der Mindestlohn ist ab Inkrafttreten dieses Gesetzes geschuldet. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate Zeit. Allfällige Differenzen zum Mindestlohn sind rückwirkend auf das Datum der Inkraftsetzung dieses Gesetzes zu vergüten.</u></p>