



## Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt

### Beschluss

Nr. **21/2/07G**  
Vom **13.01.2021**  
P190471

Kantonale Volksinitiative „Kein Lohn unter 23.“

---

19.0471.04, Bericht der WAK vom 08.12.2020

://: Zustimmung

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 Gegenvorschlages 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*

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

*<sup>2</sup> Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.*

#### *I. Mindestlohn*

##### *§ 2 Allgemeines*

*<sup>1</sup> 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*

<sup>1</sup> Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Der Mindestlohn beträgt 23 Franken pro Arbeitsstunde.

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

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.“

wird folgendes neues Gesetz beschlossen:

## **Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiLoG)**

Vom 13. Januar 2021

### **§ 1** *Zweck*

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

<sup>2</sup> Zu diesem Zweck legt das Gesetz einen Mindestlohn fest.

### **§ 2** *Geltungsbereich*

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

<sup>2</sup> 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.

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

### **§ 3** *Höhe des Mindestlohnes*

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

<sup>2</sup> 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*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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*

<sup>1</sup> Das Kontrollorgan meldet dem zuständigen Departement jeden Verstoß gegen dieses Gesetz.

## § 6 *Strafbestimmung*

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

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

## § 7 *Rechtsmittel*

<sup>1</sup> 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*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat erlässt die zum Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

## § 9 *Übergangsbestimmung*

<sup>1</sup> 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.