



FAQ ZUM KANTONALEN MINDESTLOHN

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

Der kantonale Mindestlohn gilt seit dem 1. Juli 2022. Der Regierungsrat hat das Gesetz in Kraft gesetzt, das im Juni 2021 vom Stimmvolk angenommen wurde. Gleichzeitig verabschiedete der Regierungsrat die ausführende Verordnung. Der Mindestlohn lag im Jahr 2023 bei 21.45 Franken, im Jahr 2024 bei 21.70 Franken. Seit dem 01.01.2025 beträgt er 22.00 Franken.

Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren gewöhnlicher Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt liegt. Keine Anwendung findet der kantonale Mindestlohn in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag. Er hat auch keine Wirkung auf ausserkantonale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gelegentlich in Basel-Stadt arbeiten. Auch für Entsandte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt der kantonale Mindestlohn, auch wenn ihr gewöhnlicher Arbeitsort nicht im Kanton Basel-Stadt ist. Das Personenfreizügigkeitsabkommen sowie das schweizerische Obligationenrecht verbieten eine Diskriminierung zwischen schweizerischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und denjenigen aus der EU/EFTA. Damit ist der orts- und branchenübliche Lohn auch bei Entsendungen zu beachten. Mit Einführung des kantonalen Mindestlohnes ist dieser im Kanton Basel-Stadt orts- und branchenüblich geworden, weshalb auch für Entsandte der kantonale Mindestlohn gilt.

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

Es ist den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu raten, sich bei Unsicherheiten über die Pflicht zur Anwendung des MiLoG zu orientieren, die Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Kontrollen über die Einhaltung des Mindestlohnes und dazugehörige Sanktionsmöglichkeiten sind im MiLoG vorgesehen.

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

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

Das kommt darauf an.

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

Elektrobranche). In diesem Fall muss mit der jeweiligen Paritätischen Kommission Kontakt aufgenommen werden, um den anwendbaren Lohn festzulegen.

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

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

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

Unterstehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen ist der kantonale Mindestlohn nicht zu bezahlen, da diese vom Mindestlohngesetz ausgenommen sind (§ 2 Abs. 2 lit. h MiLoG). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen aber die im Normalarbeitsvertrag vorgesehenen Mindestlöhne einhalten. Sie finden die aktuellsten Informationen zu Normalarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Diese Ausnahme gilt auch, wenn Personal unter den räumlichen Geltungsbereich des Normalarbeitsvertrags fällt, aber für diese Kategorie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Mindestlohn gilt. In diesem Fall können Sie sich gerne an das Sekretariat der Tripartiten Kommission wenden (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt - Tripartite Kommission (bs.ch)).

Der Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt sieht in § 20 vor, dass die Monatslöhne gemäss der «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft, inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft» als Mindestansatz gelten. Grundsätzlich kann aber in einem Einzelarbeitsvertrag von dieser Bestimmung abgewichen werden (§ 2 Abs. 1), weshalb sie keine Mindestlöhne darstellen. Somit ist das Mindestlohngesetz auf landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse anwendbar.

5. Müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusätzlich zum kantonalen Mindestlohn einen Ferienzuschlag sowie einen Feiertagszuschlag für den Nationalfeiertag (1. August) bezahlen?

Ja, der gesetzliche Ferienzuschlag ist zusätzlich zum Mindestlohn zu bezahlen (§ 3 Abs. 1 MiLoG). Der geschuldete Zuschlag beträgt 8,33 % (= vier Wochen Ferien) bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 20 Jahren und 10,64 % (= fünf Wochen Ferien) bei unter 20-Jährigen.

Dies bedeutet, dass bei im Stundenlohn Beschäftigten nicht nur brutto 22.00 Franken pro Stunde, sondern 22.00 Franken plus 8,33% resp. 10,64% pro Stunde geschuldet ist. Das ergibt einen Betrag von 23.83 Franken bei über 20-Jährigen bzw. 24.34 Franken bei unter 20-Jährigen. Bei im Monatslohn angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Ferien bereits im Monatslohn enthalten. Um den Mindest-Monatslohn zu berechnen, muss der Monatslohn auf den entsprechenden Stundenlohn umgerechnet werden, ohne anschliessend noch die genannten gesetzlichen

Ferienzuschläge zu addieren. Der errechnete Stundenlohn muss sodann bei 22.00 Franken liegen. (Berechnung Stundenlohn: siehe Frage 6)

Gewähren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber mehr als vier Wochen Ferien, haben sie trotzdem den Mindestlohn einzuhalten. Dies bedeutet, dass sie 22.00 Franken zuzüglich des individuell vereinbarten Ferienzuschlags zu zahlen haben. So bezahlen beispielsweise Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, welche vertraglich fünf Wochen Ferien gewähren, 24.34 Franken (Mindestlohn 22.00 Franken, Zuschlag von 10,64 % = 2.34 Franken).

Es ist auch ein gesetzlicher Feiertagszuschlag für den 1. August für Beschäftigte im Stundenlohn geschuldet (Art. 110 Abs. 3 der Schweizerischen Bundesverfassung). Dies bedeutet, dass bei im Stundenlohn Beschäftigten nicht nur brutto 22.00 Franken pro Stunde, sondern 22.00 Franken plus 8,33 % resp. 10,64 % pro Stunde für die Ferienentschädigung sowie ein Zuschlag von 0,39 % für den Feiertagszuschlag (1. August) geschuldet ist. Das ergibt einen Betrag von 23.92 Franken bei über 20-Jährigen bzw. 24.43 Franken bei unter 20-Jährigen. Bei im Monatslohn angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Ferien sowie Feiertage bereits im Monatslohn enthalten.

6. Wie ermittelt man den Stundenlohn ausgehend von einem Monatslohn?

Folgende Berechnungsformel kann zur Ermittlung des Stundenlohns verwendet werden:

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

Beispiel:

- Monatslohn: 4'100.00 Franken
- Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Stunden.
- Stundenlohn: 22.53 Franken (42*52= 2184; 2184/12=182; 4'100.00/182)

Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{\text{Wochenarbeitszeit} * 52/12} \geq \text{CHF } 22.00$$

7. Was muss auf der Lohnabrechnung vermerkt sein, was muss im Arbeitsvertrag stehen?

Gemäss Art. 323b OR hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

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

Die Lohnabrechnung sollte wie folgt aussehen:

Grundlohn (Mindestlohn)	CHF	22.00
Ferienzuschlag: 8,33 %	CHF	1.83
Feiertagszuschlag: 0.39 %	CHF	0.09
Allfällige Zulagen	CHF	
Total	CHF	23.92

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

Ein 13. Monatslohn ist gemäss Mindestlohngesetz nicht geschuldet. Mit anderen Worten, wenn ein Unternehmen einen 13. Monatslohn ausbezahlt, darf dieser auf den Stundenlohn umgerechnet und aufaddiert werden. Der so errechnete Stundenlohn muss sodann bei 20.31 Franken liegen.

Praxisänderung:

Das Mindestlohngesetz hat einen sozialpolitischen Charakter und wurde eingeführt, um vor Armut zu schützen und die Deckung des Lebensunterhalts zu gewährleisten. Aus diesen Gründen ist es notwendig, dass der Mindestlohn monatlich erreicht wird. Ist der 13. Monatslohn notwendig, um den Mindestlohn zu erreichen, muss er monatlich (anteilmässig) ausbezahlt werden, damit er in der Kontrollperiode berücksichtigt werden kann.

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

$$\frac{22.00}{13} * 12 = 20.31$$

Da der Mindestlohn mindestens 22.00 Franken betragen muss, darf das Resultat nie abgerundet werden. D.h. es ist derzeit mindestens ein Stundenlohn von 20.31 Franken zu bezahlen. Bei künftigen Anpassungen des Mindestlohns infolge Indexierung darf ebenfalls nicht abgerundet werden.

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


$$\frac{(13. \text{ Monatslohn} / 12) + \text{ Monatslohn}}{\text{ Wochenarbeitszeit} * 52 / 12} \geq \text{ CHF } 22.00$$

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

9. Beispiele für korrekte bzw. nicht korrekte Lohnabrechnungen

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

Januar 2025: 180 Std. à CHF 22.—	CHF	3'960.—
----------------------------------	-----	---------

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

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

Januar 2025: 180 Std. à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Ferienzuschlag: 8,33 % 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'704.40

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

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

Januar 2025: 180 Std. à CHF 19.—	CHF	3'420.—
Ferienzuschlag: 8,33 % 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Anteil 13. Monatslohn: 180 Std. à CHF 1.58	CHF	284.40
Total	CHF	3'988.80

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

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

Januar 2025: 180 Std. à CHF 20.31	CHF	3'655.80
Ferienzuschlag: 8,33 % 180 Std. à CHF 1.69	CHF	304.20
Feiertagszuschlag: 0.39% 180 Stunden à CHF 0.08	CHF	14.40
Anteil 13. Monatslohn: 180 Std. à CHF 1.84	CHF	331.20
Total	CHF	4'305.60

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

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

Januar 2025: 180 Std. à CHF 20.31	CHF	3'655.80
Ferienzuschlag: 8,33 % 180 Std. à CHF 1.69	CHF	304.20
Feiertagszuschlag: 0.39% 180 Stunden à CHF 0.08	CHF	14.40
<hr/>		
Zwischentotal	CHF	3'974.40
<hr/>		
Anteil 13. Monatslohn: 8.33 % von CHF 3'974.40	CHF	331.07
Zwischentotal	CHF	4'305.47
<hr/>		
Nachtzuschlag: 25 % 20 Std. à CHF 5.98	CHF	119.60
Sonntagszuschlag: 50 % 8 Std. à CHF 11.96	CHF	95.68
Total	CHF	4'520.75

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

10. Was gilt im Rahmen von Praktika?

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

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

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

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

Zusammengefasst gesagt, gibt der drei Arten von Praktika

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

11. Was gilt bei Au-pairs?

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

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

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

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

Sowohl die unechte Arbeit auf Abruf als auch die echte Arbeit auf Abruf können unter diese Ausnahmebestimmung fallen. Relevant für die Ausnahmeregelung sind ausschliesslich die effektiv geleisteten Einsätze. Zeiten, in denen kein Abruf erfolgt, sind nicht zu den 70 Stunden zu zählen. Diese sind jedoch je nach Ausgestaltung des Arbeitsvertrages nach den vom Bundesgericht und vom Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen festgelegten Regeln zum Pikett- bzw. «Bereitchaftsdienst» zu entlönnen (siehe auch Frage 22)

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.

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

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

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

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

Zur beruflichen Integration gehören auch Programme, die Eignung, Belastbarkeit, Arbeitstraining, usw. im Rahmen der Arbeitsintegration testen oder eine Tagesstruktur im Rahmen der sozialen Integration geben. Daher ist es sinnvoll, den Begriff der beruflichen Integration in der Verordnung genauer zu definieren und zu präzisieren, damit auch soziale Integrationsmassnahmen mit umfasst sind, die allenfalls Erwerbscharakter haben oder deren Inhalt üblicherweise gegen Entgelt geleistet wird. 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.

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

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

Je besser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dokumentiert sind, desto schneller werden die Kontrollen abgeschlossen sein. Geeignete Dokumente für den Lohnnachweis sind Übersichtslisten der Mitarbeitenden mit Lohnangaben, Arbeitsverträge, Arbeitsrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnausweise, Belege über zusätzliche Auszahlungen wie Gratifikationen, Boni, 13. Monatslohn, Zuschläge, Reglemente.

16. Wer spricht Bussen aus?

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

17. Wer muss überhaupt den Mindestlohn bezahlen?

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

18. Was ist unter Erwerbstätigkeit zu verstehen?

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

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

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

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

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

20. Zählen Pikettenschädigungen zum Mindestlohn?

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

21. Wie errechnet sich der Mindestlohn bei Pauschalentschädigungen mit Pikettanteil

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

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

Kontakt:

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