



FAQ ZUM KANTONALEN MINDESTLOHN

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

Das MiloG legt zum Zweck der Verbesserung der Lebensbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Mindestlohn fest. Der Mindestlohn beträgt 21 Franken brutto pro Arbeitsstunde. Der Mindestlohn ist ab Inkrafttreten des Gesetzes geschuldet.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt legt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des MiloG in der dazugehörigen Verordnung fest, welche zurzeit vom zuständigen Departement erarbeitet wird. Es ist angedacht, dass das MiloG in der zweiten Hälfte dieses Jahres in Kraft treten wird, wobei der genaue Zeitpunkt noch nicht bestimmt werden kann.

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

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate ab Inkrafttreten des MiloG Zeit, wobei allfällige Lohndifferenzen rückwirkend auf das Datum des Inkrafttretens zu vergüten sind.

Es ist den Betroffenen daher zu raten, sich frühzeitig über die Pflicht zur Anwendung des MiloG zu orientieren, die Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Kontrollen über die Einhaltung des Mindestlohnes und dazugehörige Sanktionsmöglichkeiten sind im MiloG ebenfalls vorgesehen.

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

Das kommt darauf an.

Unterstehen Arbeitnehmende einem *allgemeinverbindlich erklärten* Gesamtarbeitsvertrag ist der kantonale Mindestlohn nicht zu bezahlen, da diese vom Mindestlohngesetz ausgenommen sind (§ 2 Abs. 2 lit. h MiloG). Arbeitgebende müssen aber die im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Mindestlöhne einhalten. Sie finden die aktuellsten Informationen zu allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Ist der Gesamtarbeitsvertrag *nicht* allgemeinverbindlich erklärt, so haben Arbeitgebende 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. Müssen Arbeitgebende zusätzlich zum kantonalen Mindestlohn einen Ferienzuschlag bezahlen?

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

Dies bedeutet, dass bei im Stundenlohn Beschäftigten nicht nur brutto CHF 21.-- pro Stunde, sondern CHF 21.-- plus 8,33% resp. 10,64% pro Stunde geschuldet ist. Das ergibt einen Betrag von CHF 22.75 bei über 20-Jährigen bzw. CHF 23.25 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 CHF 21.-- liegen.

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

Formel:

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

5. Müssen Arbeitgebende 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 CHF 21.-- liegen. (Berechnungsbeispiele werden folgen)

Sind Arbeitnehmende einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstellt, gilt das Mindestlohngesetz nicht (siehe Frage oben). 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 erklärten Gesamtarbeitsverträgen beim Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.](#)

6. Was gilt im Rahmen von Praktika?

Praktika von längstens sechs Monaten sind nicht vom Mindestlohngesetz erfasst. Sofern nach Ablauf der sechs Monate ein unterzeichneter Lehrvertrag oder 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).

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 nie als Ausnahme im Sinne des Mindestlohngesetzes, auch wenn diese weniger als sechs Monate dauern.

7. 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.

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

Mit dieser Ausnahme sollen Arbeitgebende entlastet werden. Sie erhalten die Möglichkeit, Arbeitnehmende bis zu einem Einsatz von 70 Stunden ohne Beachtung des Mindestlohnes einsetzen zu können.

Die Beschäftigung von 70 Stunden pro Kalenderjahr gilt je Arbeitgebender. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende beispielsweise 69 Stunden beim Arbeitgebenden A und zudem auch 50 Stunden beim Arbeitgebenden B arbeiten können, ohne dass das Mindestlohngesetz anwendbar ist.

9. 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 Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmende.

10. Wie wird der Mindestlohn berechnet, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer statt der gesetzlich vorgeschriebenen 4 Wochen Ferien 5 Wochen gewährt werden?

Da das Mindestlohngesetz vorsieht, dass lediglich der gesetzliche Ferienzuschlag geschuldet wird, dürfen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die per Vertrag mehr als 4 Wochen Ferien schulden, die sich ergebende Differenz an den Mindestlohn anrechnen.

Beispiel:

- Ein Arbeitgeber schuldet per Vertrag 5 Wochen Ferien.
- Gemäss Mindestlohngesetz muss er einen Mindestlohn von CHF 21.-- pro Stunde bezahlen sowie einen Ferienzuschlag von 8.33 %, also CHF 1.75. Er schuldet seinem Arbeitnehmer total CHF 22.75.
- Da er gemäss Vertrag 5 Wochen Ferien schuldet, muss er 10.64 % Zuschlag bezahlen.
- Damit er den Mindestlohn einhält, darf er die CHF 22.75 mit 110.64 % als Grundlage nehmen und entsprechend auf 100 % zurückrechnen.
- Sein geschuldeter Grundlohn beträgt demnach lediglich CHF 20.56.

Seine Lohnabrechnung hat wie folgt auszusehen:

Grundlohn	CHF	20.56
Ferienzuschlag	CHF	<u>2.19</u>
Totallohn brutto	CHF	<u>22.75</u>

Kontakt:

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