

Schwerpunkt

Nein zum staatlichen
Mindestlohn!



arbeitgeberverband

region basel

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Am 9. Februar 2025 kommen in den Kantonen Baselland und Solothurn je eine Gewerkschafts-Initiative zur Einführung eines kantonalen Mindestlohns zur Abstimmung. Regierungsrat und beide Parlamente lehnen die Initiativen klar ab. Im Kanton Baselland haben sich die EVP, GLP, Mitte, FDP und SVP gegen die Initiative und damit gegen eine Verpolitisierung der Löhne ausgesprochen. In der Landratsdebatte wurde deutlich, dass die Mehrheit der Parteien in einem neuen Gesetz zur Einführung eines kantonalen Mindestlohns keine Lösung sehen, um Armut zu bekämpfen. Der Regierungsrat betonte, dass eine flexible Lohnbildung und eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft die zentralen Erfolgsfaktoren für ein hohes Beschäftigungsniveau und eine tiefe Arbeitslosenquote sind. Mit der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns geht die Sorge einher, dass die starke und etablierte Sozialpartnerschaft geschwächt wird und es zu Konflikten mit gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen kommen kann.

Seitens Arbeitgeberverband Region Basel begrüßen wir diese deutliche Ablehnung der Initiative durch Regierungsrat und Landrat. Wir engagieren uns in der überparteilichen Nein-Kampagne gegen die schädlichen Initiativen und empfehlen Ihnen, am 9. Februar im Baselbiet und im Kanton Solothurn die Mindestlohn-Initiativen abzulehnen.

A handwritten signature in black ink that reads "Saskia Schenker".

Saskia Schenker, Direktorin



Nein zu Mindestlohn

Rechtlich problematisch

Die Mindestlohn-Initiative im Kanton Baselland fordert die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns von 22 Franken pro Stunde. Sie geht in einigen Bereichen deutlich weiter als diejenigen Mindestlohn-Gesetzgebungen, die (leider) in gewissen Kantonen der Romandie und in Basel-Stadt vor wenigen Jahren eingeführt wurden. Denn die formulierte Gesetzesinitiative fordert einen kantonalen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Kanton Baselland eine Arbeitsleistung erbringen. Eine Einschränkung auf Arbeitskräfte, die üblicherweise im Kantonsgebiet arbeiten, ist im Gegensatz zu praktisch allen anderen Mindestlohnregelungen in der Schweiz nicht vorgesehen. Das würde im Extremfall dazu führen, dass der Kanton seine Vorschrift auch auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Kantonen ausweiten würde, deren Arbeitsort nicht im Baselbiet ist, wie zum Beispiel Chauffeure auf der Durchfahrt. In seiner Expertise für den Landrat kommt Prof. Dr. Felix Uhlmann zum Schluss, dass «der Geltungsbereich der Initiative betreffend Zielgenauigkeit und Zumutbarkeit unter dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit kritisch zu beurteilen ist.» Bei einer Umsetzung der Initiative seien rechtliche Probleme absehbar, und Rechtsstreitigkeiten können nicht ausgeschlossen werden.

Schwächt die Sozialpartnerschaft

Weiter sieht die Initiative nur gewisse Ausnahmen vom Geltungsbereich des Mindestlohns für Ferienjobs, Lehr- und Praktikumsstellen, Familienbetriebe oder die landwirtschaftliche Urproduktion vor. Eine Ausnahme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag (NAV) mit Mindestlöhnen unterstellt sind, kennt die Initiative nicht. Damit würden die sozialpartnerschaftlich nach Branche ausgehandelten Mindestlöhne von der Politik übersteuert. Dabei funktioniert die Sozialpartnerschaft bestens ohne Zutun des Gesetzgebers. Sie ist Ausdruck der vom Verfassungsgeber gewährten Vertrags- und Wirtschaftsfreiheit. Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind weitverbreitet und ermöglichen flexible branchenspezifische Lösungen, in welchen oft auch Mindestlöhne enthalten sind. Die Sozialpartnerschaft ist ein prägendes Merkmal der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik und geht damit einher, dass sich der Staat aus der Lohnbildungspolitik weitgehend zurückhält. Das heutige System mit spezifischen Lösungen pro Branche hat sich bewährt und muss geschützt werden. Ein staatliches Lohndiktat ignoriert die effektive Wertschöpfungskraft der Branchen. Das ist gefährlich.

Mehr Bürokratie und Sanktionen – ohne Mehrwert

Die Initiative verlangt flächendeckende Kontrollen zur Einhaltung des kantonalen Mindestlohns und verpflichtet den Regierungsrat zur Beauftragung von Kontrollorganen, die dem Parlament und den Sozialpartnern jährlich über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und die verrechneten Kontrollkosten Bericht erstatten. Bei Verstössen gegen Bestimmungen des mit der Initiative angestrebten Gesetzes ist ein vergleichsweise weit gefasster Katalog von Verwaltungssanktionen vorgesehen, nämlich eine monetäre Verwaltungssanktion bis maximal 50'000 Franken, ein Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen von ein bis fünf Jahren und die Aufnahme des fehlbaren Betriebs in eine öffentlich zugängliche Sanktionsliste.

Dabei negiert die Initiative, dass heute schon umfassende Arbeitsmarktkontrollen zur Einhaltung der orts- und branchenüblichen Löhne stattfinden. In Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen prüfen die paritätischen Kommissionen (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und in Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge die tripartiten Kommissionen (Sozialpartner und Kanton) die Einhaltung des branchen- und ortsüblichen Lohnes sowie Einhaltung der (allgemeinverbindlichen) GAV-Bestimmungen. Tripartite Kommissionen beobachten zudem den Arbeitsmarkt. Bei fehlender Organisation der Arbeitnehmer und wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung der orts-, berufs-, oder branchenüblicher Löhne kann vom Bund oder Kanton ein Normalarbeitsvertrag erlassen werden, der für eine ganze Branche verbindlich ist.

Verschiedene negative Auswirkungen

Eine Studie der Basler Arbeitsmarktökonomin Prof. Conny Wunsch zu kantonalen Mindestlöhnen zeigte 2023, dass «die befragten Unternehmen in den ersten sechs Monaten nach eigenen Angaben am häufigsten drei Massnahmen ergriffen haben: Erstens haben sie die Preise erhöht und somit zumindest einen Teil der höheren Lohnkosten auf ihre Kunden abgewälzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass im aktuellen inflationären Umfeld Preissteigerungen eher von den Kunden akzeptiert werden, da für sie verschiedene Ursachen für die Preissteigerungen kaum nachvollziehbar sind. Zweitens sind die Betriebe zurückhaltend bei der Einstellung von Personal und der Wiederbesetzung von Stellen. (...) Drittens wurden Investitionen zurückgestellt oder reduziert. Werden diese nicht rechtzeitig nachgeholt, kann dies längerfristig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und somit auch Arbeitsplätze gefährden.» (...) «Zusätzlich zeigt sich, dass Basler Betriebe häufiger Arbeitsplätze in andere Kantone verlegt haben als die Vergleichsgruppe. Ausserdem wurden mehr Prozessoptimierungen vorgenommen, mit denen Personal eingespart werden kann», so das Fazit der Studie.

Veranstaltungen

27. Februar 2025

Seminar «Arbeitszeit – Gestaltungs-freiheit im gesetzlichen Rahmen»

Zeit: 8:30 – 12:00 Uhr

Ort: SUVA-Auditorium, Seiteneingang Gartenstrasse 53, Basel

Inhalt: In diesem Seminar kommen die wichtigen zwingenden Arbeitszeitbestimmungen von der Arbeitszeiterfassung über Ruhezeiten und Pausen, Höchstarbeitszeit, Nacht- und Sonntagsarbeit bis hin zum Pikettdienst zur Sprache. Ausserdem geht es um den Gestaltungsspielraum, den Betriebe in der Arbeitszeitgestaltung nutzen können

10. März 2025

«Morgestraich»-Anlass 2025

Zeit: 3:30 – 6:00 Uhr

Ort: In den Räumen der EDP Personalberatung GmbH, Freie Strasse 17, Basel

Inhalt: Der Arbeitgeberverband Region Basel lädt seine Firmenmitglieder traditionsgemäss zu diesem exklusiven und speziellen Anlass ein. Auch im 2025 haben wir wieder die Möglichkeit, bei Käse- und Zwiebelwaie einen Teil des Morgestraichs mit Blick von oben in ganz spezieller Atmosphäre gemeinsam zu geniessen.

18. März 2025

«Voneinander lernen: Fokus Teilzeit-arbeit»

Zeit: 9:00 Uhr – 12:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband Region Basel, St. Jakobs-Strasse 25, Basel

Inhalt: Dieses Seminar beschäftigt sich mit unterschiedlichen Fragestellungen zur Teilzeitarbeit. Der Fokus wird einerseits auf rechtliche Fragen gelegt, die bei der Teilzeitarbeit besonders beachtet werden müssen. Zudem wird die Teilzeitarbeit auch aus dem Blickwinkel der Vorsorge beleuchtet.

27. März 2025

«Arbeitsrecht vor 8: Sozialversiche-rungen und Steuern bei grenzüber-schreitendem Homeoffice – worauf es in der Praxis ankommt»

Zeit: 7:45 Uhr – 9:00 Uhr

Ort: Arbeitgeberverband Region Basel, St. Jakobs-Strasse 25

Inhalt: In unserem neuesten Kurzseminar kommt zunächst das europäische Koordinationsrecht im Bereich der Sozialversicherungen sowie dessen Auswirkungen auf Schweizer Arbeitgeber zur Sprache. Danach geht es um die aktuell geltenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Bestimmungen bei grenzüberschreitendem Homeoffice.

Kursdaten: 19./20. Februar, 27. März, 8. Mai, 18./19. Juni, 18./25. September, 15./16. Oktober

Pensionierungsseminare 2025

Zeit: ganztägig

Ort: Basel, Riehen oder online

Inhalt: Bereit für einen aktiven nächsten Lebensabschnitt? Unsere ein- und zweitägigen Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung bieten Ihnen durch Fachreferate alle wichtigen Informationen und zeigen Ihnen Möglichkeiten auf für einen erfolgreichen Start in die neue Lebensphase!

Arbeitgeberverband Region Basel

St. Jakobs-Strasse 25

Postfach

4010 Basel

Telefon 061 205 96 00

info@arbeitgeberbasel.ch

www.arbeitgeberbasel.ch



Arbeitgeberverband Region Basel



@arbeitgeberbasel

Für Fragen und Anmeldungen zu Seminaren und Netzwerkveranstaltungen:

Jasmin Michel, Telefon 061 205 96 00,
E-Mail j.michel@arbeitgeberbasel.ch oder
www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen

Für Fragen und Anmeldungen zu den Pensionierungsseminaren:

Daniela Visintin, Telefon 061 205 96 04,
E-Mail d.visintin@arbeitgeberbasel.ch oder
www.arbeitgeberbasel.ch/veranstaltungen