



An den Grossen Rat

22.5255.02

Petitionskommission
Basel, 24. Oktober 2022

Kommissionsbeschluss vom 24. Oktober 2022

Bericht der Petitionskommission

**zur Petition P448 «Die GAVs sollen nicht aus der Mindestlohnge-
setzung ausgeschlossen werden»**

1. Wortlaut der Petition

Wir bitten und fordern, die GAV'S nicht aus der Mindestlohngesetzgebung auszuschliessen.

Zudem bitten wir um Einführung eines Mindestlohnes von Fr. 20.50/netto auf 1.1.2023 (Nur AHV und Krankentaggeldvers. dürfen vom Mindestlohn abgezogen werden.)

(Es müssen abgeklärt werden: Einwirkungen auf SH, EL und PV)

Wenn ein gerechter Mindestlohn eingeführt wird, ist es wichtig, das 13.ter Monatslohn und Ferien nur einmal im Jahr ausbezahlt/bezogen oder am Ende des Arbeitsverhältnisses werden müssen/dürfen. Die heutige stündliche oder allmonatliche Ausbezahlung verhindert es, den Mindestlohn gerecht zu kontrollieren.

Die Arbeitszeit muss halbjährlich (nachvollziehbar) gerecht gemessen werden. Es ist leider im Niedriglohnbereich üblich, nicht die volle Arbeitszeit zu bezahlen oder sogar wie bei der POST die Arbeitszeit extra falsch zu berechnen.

2. Kommissionsberatung

2.1 Vorgehen

Der Grosse Rat hat die Petition P448 «Die GAVs sollen nicht aus der Mindestlohngesetzgebung ausgeschlossen werden» an seiner Sitzung vom 1. Juni 2022 der Petitionskommission zur Prüfung und Berichterstattung überwiesen. Die Petitionskommission verzichtete auf eine Anhörung des Petenten, bat aber das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt mit Schreiben vom 14. Juni 2022 um eine Stellungnahme zum Anliegen. Von Interesse war dabei insbesondere die Situation von einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Personen.

2.2 Schriftliche Stellungnahme des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt vom 21. Juni 2022

Gesamtarbeitsverträge

Gesamtarbeitsverträge werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgehandelt. Sie enthalten nicht nur Lohnvorgaben, sondern auch andere Regelungen des Arbeitsverhältnisses, z.B. wenn diese über die gesetzlich vorgeschriebenen Minimalanforderungen hinausgehen sollen (mehr Ferien, 13. Monatslohn, weniger Arbeitsstunden pro Woche, mehr als die gesetzlichen Zuschläge, Absicherung im Krankheitsfall usw.).

Die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV beschliesst auf Antrag der Sozialpartner der Bundesrat oder der Regierungsrat, abhängig vom Gebiet, in welchem der konkrete GAV Geltung hat. Im Zusammenhang mit der Allgemeinverbindlicherklärung werden die vorgelegten GAV einer umfassenden Überprüfung unterzogen. Der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist somit gewährleistet. Daher sind Arbeitsverhältnisse mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen vom Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes Basel-Stadt ausgenommen. Aber es kann sein, dass die in einem allgemeinverbindlich erklärten GAV festgelegten Mindestlöhne für einige Mitarbeitergruppen unter dem kantonalen Mindestlohn liegen. Jedoch wird dieser Nachteil durch die im gleichen GAV festgeschriebenen begünstigenden Arbeitsbedingungen aufgewogen, welche über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Ist der Gesamtarbeitsvertrag nicht allgemeinverbindlich erklärt, haben die Arbeitgebenden den kantonalen Mindestlohn (gegebenenfalls rückwirkend) auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes am 1. Juli 2022 zu bezahlen (vgl. 8 9 MiLoG), falls der jetzige Lohn tiefer als der kantonale Mindestlohn ist.

Bei folgenden allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen liegen die tiefsten Mindestlöhne auch nach Einrechnung der lohnrelevanten begünstigenden Arbeitsbedingungen unter 21 Franken (13. Monatslohn, höherer Ferienanspruch):

GAV	Tiefster Lohn
Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confitiseurgewerbe	Fr. 20.98
Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe	Fr. 17.98
Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes*	Fr. 19.78
Gesamtarbeitsvertrag für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz	Fr. 19.04

*nur Mitarbeitende ohne Berufslehre mit einer Anstellung von 43.5 bzw. 45 Stunden-Woche, was nur in Kleinbetrieben erlaubt ist.

Die in der Petition P448 erwähnte Post hat keinen allgemeinverbindlich erklärten GAV.

Die im Mindestlohngesetz Basel-Stadt enthaltene Ausnahme der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge ist ein breit abgestützter Konsens, welcher während der Vorberatung in der Wirtschafts- und Abgabekommission WAK eingehend diskutiert wurde (s. *Bericht 19.0471.04 betreffend Kantonale Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-» und Gegenvorschlag für ein Gesetz über den kantonalen Mindestlohn (Mindestlohngesetz, MiloG)*, v.a. Seite 13). Die Stimmbevölkerung hat dieses Mindestlohngesetz am 13. Juni 2021 als Gegenvorschlag zu einer Initiative angenommen.

Zu den Forderungen der Petition P448

Fr. 20.50 netto

Mindestlöhne werden immer brutto festgelegt, da die Abzüge variieren können. Das gesamte schweizerische Lohnsystem basiert auf Bruttolöhnen. So werden auch in Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen immer Bruttolöhne festgelegt. Es ist somit nicht zielführend, von Nettolöhnen zu reden bzw. solche gesetzlich zu verankern.

Ein Netto-Mindestlohn wäre folglich systemfremd. Da die Sozialversicherungsabzüge je Branche variieren, wären Arbeitgebende nicht gleichbehandelt, da letztlich jede Branche einen anderen Bruttolohn zu zahlen hätte. Auch das sozialversicherungsrechtlich vorgesehene System, wonach Abzüge paritätisch von Arbeitgebenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu tragen sind, würde nicht mehr funktionieren.

Die Petition verlangt einen Netto-Mindestlohn, auf welchem dann AHV- und Krankentaggeld-Abzüge gemacht werden. Dieses Vorgehen wäre doppelt systemfremd und würde weitere Unklarheiten schaffen.

Der im Mindestlohngesetz festgelegte Mindestlohn hat sozialpolitischen Charakter und wurde genau nach den Vorgaben des Bundesgerichts berechnet. Ein Abweichen von dieser Berechnungsvorgabe ist nicht gewünscht und kann zu unnötigen Gerichtsverfahren führen.

13. Monatslohn

Ein 13. Monatslohn ist gemäss Mindestlohngesetz nicht geschuldet, auch nicht gemäss Obligationenrecht. Mit anderen Worten, wenn ein Unternehmen einen 13. Monatslohn ausbezahlt, darf dieser auf den Stundenlohn umgerechnet und aufaddiert werden. Der so errechnete Stundenlohn muss dann bei 21 Franken liegen.

Wie bereits ausgeführt, wurde der Mindestlohn gemäss Vorgaben des Bundesgerichts berechnet und auf 21 Franken brutto festgelegt. Da ein 13. Monatslohn gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, wurde dieser im Mindestlohngesetz auch nicht verankert.

Ferienzuschlag

Grundsätzlich sind Ferien tatsächlich zu beziehen und dürfen nicht mit Geld abgegolten werden. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende die Ferienzuschläge, die monatlich auf dem Stundenlohn zu gewähren sind, einbehalten und sozusagen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sparen müssen. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Ferien bezieht, werden die bis dahin angesparten Ferienzuschläge ausbezahlt. Eine finanzielle Abgeltung des Ferienanspruchs ist nach Rechtsprechung nur zulässig bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei sehr kurzen Arbeitseinsätzen. Der Anteil Ferienlohn muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Gemäss Mindestlohngesetz Basel-Stadt ist zum Mindestlohn von 21 Franken brutto zusätzlich der gesetzliche Ferienzuschlag geschuldet. Und die Mindestlohnverordnung hält fest, dass der Mindestlohn von 21 Franken brutto nicht gekürzt wird, auch wenn der Arbeitgeber mehr als vier Wochen Ferien gewährt.

Arbeitszeit

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die gesetzliche Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten. Sie müssen Arbeitsaufzeichnungen führen, die u.a. folgende Angaben enthalten: die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage, die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen, die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr, sowie die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit kontrolliert bei den Unternehmen regelmässig das Vorliegen der Arbeitsaufzeichnungen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die annehmen, dass ihnen die geleistete Arbeitszeit nicht vollumfänglich bezahlt wird, können dies bei der Behörde melden.

Die Umsetzung des Mindestlohns wird in Basel-Stadt ebenfalls vom Amt für Wirtschaft und Arbeit kontrolliert werden. Ziel der Kontrollen ist es, möglichst viele Arbeitgebende zu erreichen und dafür zu sorgen, dass der Zweck des Mindestlohngesetzes, der Schutz vor Armut, eingelöst wird. Das AWA steht sowohl Arbeitgebenden als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Auskünfte zur Verfügung.

3. Erwägungen der Petitionskommission

Die Petitionskommission stellt fest, dass lediglich *nicht* allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge dem kantonalen Mindestlohngesetz unterstehen. Die Arbeitgebenden haben bei solchen GAV mindestens den kantonalen Mindestlohn zu bezahlen.

Dass die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge nicht Gegenstand des Gesetzes sind, entspricht einem breit abgestützten politischen Konsens. Vor der Allgemeinverbindlicherklärung wird ein GAV einer umfassenden Überprüfung unterzogen. Liegen die darin definierten Mindestlöhne unter dem kantonalen Mindestlohn, wird dies durch im gleichen GAV festgehaltene begünstigende Arbeitsbedingungen aufgewogen.

Ein 13. Monatslohn ist weder gemäss Mindestlohngesetz noch gemäss Obligationenrecht geschuldet. Wird ein solcher ausbezahlt, darf er deshalb auf den Stundenlohn aufaddiert werden. Der so errechnete Stundenlohn muss bei mindestens 21 Franken brutto liegen. Zusätzlich zum Mindestlohn geschuldet ist hingegen der gesetzliche Ferienzuschlag. Der Mindestlohn darf auch nicht gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber mehr als vier Wochen Ferien gewährt.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit kontrolliert bei den Unternehmen die Arbeitsaufzeichnungen und künftig auch die Umsetzung der Mindestlohnvorgaben. Es steht Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für Auskünfte zur Verfügung. Arbeitnehmende, die der Meinung sind, die geleistete Arbeitszeit werde ihnen nicht vollumfänglich vergütet, können dies bei der Behörde melden.

Die Petitionskommission dankt dem Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt für die Beantwortung der von der Petition aufgeworfenen Fragen. Sie erkennt in Bezug auf die Forderungen der Petition keinen Handlungsbedarf. Aufgefallen ist ihr der vergleichsweise tiefe Stundenansatz im Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe.

4. Antrag

Die Petitionskommission beantragt dem Grossen Rat einstimmig, die Petition «Die GAVs sollen nicht aus der Mindestlohngesetzgebung ausgeschlossen werden» als erledigt zu erklären. Sie hat ihre Präsidentin zur Sprecherin bestimmt.

Im Namen der Petitionskommission



Karin Sartorius-Brüscheiler
Kommissionspräsidentin