

## **Gesetz über den kantonalen Mindestlohn <sup>1)</sup> (Mindestlohngesetz, MiLoG)**

Vom 13. Januar 2021 (Stand 1. Juli 2022)

*Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,*

im Sinne eines Gegenvorschlages zur formulierten Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-», gestützt auf § 14 Abs. 1 lit. c der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 <sup>2)</sup> und nach Einsichtnahme in den Ratschlag und Bericht 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,

*beschliesst:*

### **§ 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.

<sup>1)</sup> Angenommen in der Volksabstimmung vom 13.06.2021

<sup>2)</sup> SG [111.100](#)

### § 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.

*Schlussbestimmung*

Dieses Gesetz ist zu publizieren; es unterliegt dem Referendum und der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens <sup>3)</sup>

<sup>3)</sup> In Kraft seit 01.07.2022