

Interpellation Nr. 144 (Dezember 2021)

21.5781.01

betreffend in Kraftsetzung des Gesetzes und der Verordnung über den kantonalen Mindestlohn

Am 13. Juni 2021 wurde der Gegenvorschlag zur Mindestlohninitiative angenommen. Der Kanton Basel-Stadt wird somit einen kantonalen Mindestlohn von CHF 21.-- einführen. Laut Homepage des AWA (Stand 2.12.2021) ist der genaue Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht bestimmt.

Inkrafttreten

1. Was ist der Grund für die ausserordentlich lange Zeitdauer zwischen der Annahme des Gesetzes und dem Inkrafttreten?
2. Wieso war die Regierung nicht in der Lage die entsprechende Vollzugsverordnung zu einem ausformulierten Gesetz seit dem 13. Juni 2021 zu formulieren, so dass der kantonale Mindestlohn per 1.1.22 hätte in Kraft gesetzt werden können?
3. Wann genau sieht der Regierungsrat die in Kraftsetzung des kantonalen Mindestlohns inkl. Erlass der Verordnung – und damit die Umsetzung des Volkswillens – vor? Die Aussage, die in Kraftsetzung sei für die zweite Hälfte 2022 “angedacht” ist mehr als wagen – sowohl für die Arbeitnehmenden wie die Arbeitgeber. Bitte daher um ausführliche Darlegung des Fahrplans zur in Kraftsetzung des Gesetzes und der Verordnung.

Vernehmlassung der Verordnung

Eine Verordnung kann vom Regierungsratselbständig veröffentlicht werden. Im vorliegenden Kontext ist aber die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie dem Staat als tripartites System zu berücksichtigen. Es ist deshalb sinnvoll, dass die Verordnung zur Vernehmlassung an die Sozialpartner geht.

4. Ist der Regierungsrat bereit, die Verordnung zur Vernehmlassung den Sozialpartnern vorzulegen?
5. Wenn ja, wann wird das geschehen?
6. Wenn nein, wie gedenkt der Regierungsrat die Sozialpartner einzubeziehen?

Geltungsbereich des Milo

In den auf der Webseite des AWA publizierten FAQ zum kantonalen Mindestlohn (Stand: 17.11.2021) werden bereits Aussagen zum Geltungsbereich des Mindestlohns gemacht. Diese lassen darauf schliessen, in welche Richtung die Verordnung allenfalls gehen könnte. Und werfen Fragen auf.

Praktika

Eine Ausnahme im MiloG sind Praktika. Diese könnten Arbeitgeber dazu verleiten, dass reguläre Arbeitsverhältnisse neu als Praktika definiert werden. In den FAQ zum MiLo (Stand 17.11.2021) wird der Begriff Praktika bereits umschrieben. («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.») Diese Formulierung geht zwar in die richtige Richtung, genügt aber nicht, um eine Umgehung des Mindestlohns zu verhindern.

7. Wird deshalb in der Verordnung zum MiloG zu einem Praktikumsvertrag immer auch eine Ausbildungsvereinbarung bzw. -bestätigung erforderlich sein, damit ein Praktikum unter die Ausnahme § 2 Abs. 2 lit. a MiloG fällt?
8. Ist der Regierungsrat bereit die Verordnung so auszugestalten, dass das AWA die Praktikumsverträge und dazugehörigen Ausbildungsvereinbarungen prüft, um Missbrauch zu verhindern?

Trotz Ausbildungsvereinbarungen/-bestätigung und deren Prüfung durch das AWA, könnten künftig vermehrt Praktika angeboten werden, um den Mindestlohn zu umgehen.

9. Wird der Regierungsrat deshalb in der Verordnung auch ein Monitoring der abgeschlossenen

Praktikumsverträge vorsehen, um Daten über die Entwicklung der abgeschlossenen Praktikumsverträge zu erhalten und diese zu veröffentlichen?

Arbeit auf Abruf

Das MiloG nimmt Arbeitnehmende auf Abruf, die weniger als 70 Arbeitsstunden pro Jahr beschäftigt werden, vom Geltungsbereich aus.

10. Wie gedenkt der Regierungsrat Arbeitnehmende in prekären Anstellungsverhältnissen davor zu schützen, dass das unternehmerische Risiko verstärkt auf sie abgewälzt wird?
11. Wie will der Regierungsrat die Arbeitnehmenden vor Missbrauch, in dem vermehrt max. 70 Stunden-Verträge abgeschlossen werden, schützen?
12. Ist der Regierungsrat bereit auch hier ein Monitoring vorzusehen und die Daten zu veröffentlichen?
13. Wie gedenkt der Regierungsrat den Vollzug dieser Ausnahme vom Geltungsbereich zu regeln?

Vollzug

Entscheidend für die Umsetzung bzw. den Vollzug des MiloG sind auch die Arbeitsmarktkontrollen.

14. Wie gedenkt der Regierungsrat die vorhandenen Kontrollorgane entsprechend zu stärken, um einen effektiven und effizienten Vollzug des MiloG zu etablieren?
15. Wie gedenkt der Regierungsrat die Kontrollen zu regeln? Sieht er eine reine Dokumentenkontrolle vor oder auch vor Ort Befragungen der Arbeitnehmenden? Gedenkt er sich auf angekündigte Kontrollen zu beschränken? Sind reine Stichprobenkontrollen oder auch systematische Kontrollen, z.B. nach Berufsgruppen, vorgesehen?
16. Wie gedenkt der Regierungsrat, Situationen zu regeln bei denen vor Ort Verstöße festgestellt werden und möglicherweise Gefahr im Verzug (z.B. Repression gegenüber Mitarbeitenden oder ähnliches) sein könnte?

Toya Krummenacher