Dezember 2023

Employment News Nr. 72

# Bezirksrat Zürich bestätigt die Gültigkeit des Stadtzürcher Mindestlohnes

Am 18. Juni 2023 nahmen die Stimmbevölkerungen der Städte Zürich und Winterthur kommunale Vorlagen zu Mindestlöhnen an. Gegen die jeweiligen Erlasse legten Wirtschaftsverbände beim jeweiligen Bezirksrat Rekurs ein. Am 16. November 2023 bestätigte der Bezirksrat Zürich die Rechtmässigkeit der Stadtzürcher Verordnung über Mindestlöhne. Dieser Beitrag fasst die zu erwartenden Regelungen zusammen und zeigt auf, was Arbeitgebende zu beachten haben.

walderwyss rechtsanwälte

# Mindestlöhne in den Städten Zürich und Winterthur

Von Martin Greuter
Rechtsanwalt
Associate
Telefon +41 58 658 51 43
martin.greuter@walderwyss.com

**Im vergangenen Juni nahmen die Stimmbevölkerungen der Städte Zürich und Winterthur Vorlagen zu kommunalen Mindestlöhnen an. Der Bezirksrat Zürich bestätigte nun die Rechtmässigkeit der Stadtzürcher Verordnung über Mindestlöhne. Das Inkrafttreten von Mindestlöhnen ist in diesen Städten daher einen Schritt näher gerückt.**

## Kommunale Mindestlöhne als Novum

Im Gegensatz zu den meisten unserer Nachbarländer gibt es in der Schweiz auf Bundesebene keine branchenübergreifenden Mindestlöhne. Als bewährtes Instrument handeln Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerorganisationen für spezifische Branchen oder Berufe Gesamtarbeitsverträge aus, welche in der Regel auch Bestimmungen über Mindestlöhne enthalten. Auf Antrag der Vertragsparteien kann ein solcher Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt werden. Sollte dieses sozialpartnerschaftliche Vorgehen ausnahmsweise nicht greifen und es zu Lohndumping kommen, können die Behörden in einem zwingenden Normalarbeitsvertrag befristet einen branchen- oder berufsspezifischen Mindestlohn erlassen. In Abkehr von sozialpartnerschaftlich vereinbarten Mindestlöhnen hat eine wachsende Zahl von Kantonen gesetzliche Mindestlöhne eingeführt. Mit den Städten Zürich und Winterthur beabsichtigen erstmals Gemeinden die Einführung von Mindestlöhnen: Am 18. Juni 2023 nahm die Stimmbevölkerung der Stadt Zürich den Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Ein Lohn zum Leben» (Verordnung über den Mindestlohn) an. Am selben Tag nahm der Souverän der Stadt Winterthur die gleichnamige Volksinitiative (Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) an. Auf entsprechende Rekurse von Wirtschaftsverbänden haben die Bezirksräte Zürich und Winterthur über die Rechtmässigkeit der beiden kommunalen Gesetze über Mindestlöhne zu entscheiden. Der Bezirksrat Zürich hat nun einen Entscheid gefällt.

## Der Entscheid des Bezirksrats Zürich

Der Bezirksrat Zürich entschied, dass die Stadtzürcher Verordnung über den Mindestlohn gültig ist. Der Entscheid des Bezirksrats Zürich präjudiziert den Entscheid des Bezirksrats Winterthur nicht, welcher seinen Entscheid unabhängig fällen wird.

## Mögliche Rechtsmittel und Inkrafttreten

Die Entscheide beider Bezirksräte können mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht des Kantons Zürich weitergezogen werden, wobei einer solchen Beschwerde aufschiebende Wirkung zukäme, es sei denn, das Gericht würde etwas anderes anordnen. Ob der Entscheid des Bezirksrats Zürich an das Verwaltungsgericht weitergezogen wird, war beim Verfassen des Artikels noch offen. Sollte kein Weiterzug ans Verwaltungsgericht erfolgen oder dieses die aufschiebende Wirkung entziehen, kann der Stadtrat die Verordnung der Stadt Zürich über den Mindestlohn in Kraft setzen. Ab diesem Stichtag werden Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden, die in den Geltungsbereich der Verordnung fallen, den Mindestlohn zu entrichten haben.

## Höhe der Mindestlöhne

Die Verordnung der Stadt Zürich über den Mindestlohn legt den initialen Mindestlohn bei 23.90 Franken brutto pro Stunde fest. Gemäss der Verordnung sind allfällige

Zuschläge für Ferien- und Feiertagsentschädigungen dabei nicht eingerechnet. Sollte der Ferienanspruch des Arbeitnehmenden ausnahmsweise durch Geldzahlungen mit dem laufenden Lohn abgegolten werden (zur Vermeidung eines Doppelzahlungsrisikos sollten Arbeitgebende sorgfältig prüfen, ob die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt werden), ist daher ein entsprechender Zuschlag zu gewähren und separat auszuweisen. Mit Ausnahme des Nationalfeiertages sind Feiertage aus unserer Sicht nur zu entschädigen, wenn dies einzel- oder gesamtarbeitsvertraglich vereinbart wurde. Auch wenn dies in der Verordnung nicht explizit festgelegt wird, sind allfällige Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit nach unserem Verständnis im Mindestlohn nicht enthalten und zusätzlich zu vergüten. Nicht ohne weiteres klar ist die Höhe des Mindestlohnes, wenn die Vergütung nicht im Stunden-, sondern im Monatslohn erfolgt, da die Anzahl Arbeitstage pro Jahr von der Lage der Feiertage und der Anzahl Arbeitstage abhängt. Lässt man die Feiertage ausser Betracht, ist bei einer 42-Stunden-Woche ein Monatslohn von rund 4 350 Franken brutto zu entrichten.

Der Stadtrat passt den Mindestlohn jährlich der Teuerung und der Nominallohnentwicklung an. Eine Absenkung des Mindestlohnes ist hingegen ausgeschlossen. Als Basis für die Berechnung einer allfälligen Teuerung oder Erhöhung des Nominallohnindexes dient der Januar 2024.

In Winterthur ist der vorgesehene Mindestlohn mit 23.00 Franken brutto pro Stunde vordergründig etwas tiefer. Auch er wird der Teuerung und der Nominallohnentwicklung angepasst, wobei jedoch der November 2019 als Basis dient. Aufgrund der jüngsten Inflation kommt der Mindestlohn in Winterthur daher möglicherweise über demjenigen in der Stadt Zürich zu liegen. Im Übrigen gilt das für die Stadt Zürich zur Höhe des Mindestlohns Gesagte auch für Winterthur.

### Geltungsbereich

Der Mindestlohn für die Stadt Zürich soll für alle Arbeitnehmenden gelten, welche «ihre Arbeit mehrheitlich auf dem Gebiet der Stadt» verrichten. Der für Winterthur vorgesehene Mindestlohn soll hingegen für alle Arbeitnehmenden gelten, welche «auf dem Gebiet der Stadt Winterthur eine Beschäftigung verrichten». Betroffen sind also auch Arbeitgebende mit Sitz ausserhalb der Stadt Zürich oder Winterthur. Es ist zu hoffen, dass die noch zu erlassenden Ausführungsbestimmungen klären, wann Arbeitnehmende mehrheitlich eine Arbeit in der Stadt Zürich oder eine Beschäftigung in der Stadt Winterthur verrichten.
Die Verordnungen der Städte Zürich und Winterthur sehen sodann Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmende vor. Beide Gesetzgebungen nehmen namentlich folgende Arbeitnehmende von ihrem Geltungsbereich aus:

- Arbeitnehmende, welche ein auf maximal zwölf Monate befristetes Praktikum mit Ausbildungscharakter absolvieren.
- Arbeitnehmende, welche als Lernende in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten.

Daneben divergieren die beiden Gesetzgebungen bei den Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmende. Für die Details wird auf die Verordnungstexte verwiesen.

### Kontrolle und Durchsetzung

Für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohnes können Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten betreten und die notwendigen Unterlagen eingesehen werden. Ob eine kommunale Behörde Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten ausserhalb des jeweiligen Gemeindegebiets betreten darf, wird im Einzelfall zu klären sein.

Wer gegen die Mindestlohn-Gesetzgebungen der Städte Zürich und Winterthur verstösst, wird mit Busse bestraft. Die Bussenkompetenz der Gemeinden des Kantons Zürich ist auf 500 Franken beschränkt, was somit die obere Grenze für Bussen bei Verstössen gegen die Mindestlohngesetze darstellt. Aufgrund dieses oberen Bussenrahmens führen Verurteilungen wegen Verstösse gegen die kommunalen Mindestlohngesetze daher nicht zu einem Eintrag im Strafregister.
Bei Verstössen gegen die Mindestlohngesetze können dem fehlbaren Arbeitgebenden sodann die Kontrollkosten auferlegt werden.
Bei wiederholten und schwerwiegenden Verstössen wird der fehlbare Arbeitgebende sodann bis zu fünf Jahren von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen.
Weiter können Arbeitnehmende den Mindestlohn bzw. die Differenz zum ausbezahlten Lohn auch vor den Zivilgerichten einklagen.[1]

### Verhältnis zu Gesamtarbeitsverträgen

Die Verordnung der Stadt Winterthur bestimmt, dass die Sozialpartner ab Inkrafttreten der Verordnung eine Frist von einem Jahr erhalten, um die Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge an die Mindestlohnbestimmungen der Stadt Winterthur anzupassen. Die Verordnung der Stadt Zürich enthält keine entsprechende Bestimmung.
Nach unserer Auffassung hat diese Bestimmung keine Auswirkungen. Zwingende gesetzliche Normen des Bundes und der Kantone gehen den Normen von Gesamtarbeitsverträgen vor, selbst wenn diese allgemeinverbindlich erklärt wurden. Sollten die Sozialpartner die Mindestlöhne in Gesamtarbeitsverträgen nicht an den Mindestlohn der Stadt Winterthur anpassen (wozu sie nach unserer

1 Vgl. Art. 342 Abs. 2 OR.

Auffassung nicht verpflichtet werden können), geht der Mindestlohn der Stadt Winterthur den Vorschriften in Gesamtarbeitsverträgen vor. Gleiches gilt unseres Erachtens auch für die Stadt Zürich.

Die Mindestlohn-Gesetzgebungen einiger Kantone haben die Konkurrenz zu allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anders gelöst. So nimmt bspw. das Gesetz über den Mindestlohn des Kantons Basel-Stadt Arbeitnehmende von seinem Geltungsbereich aus, welche einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen. Gleiches sieht die Gesetzgebung des Kantons Tessin vor.

## Fazit

Bis zum Inkrafttreten der Mindestlohn-Gesetzgebungen in den Städten Winterthur und Zürich sind noch einige Fragen zu klären. Weitere Antworten werden im Einzelfall von den Behörden und gegebenenfalls den Gerichten zu finden sein. Arbeitgebende sind sodann gut beraten, sich bereits jetzt auf das Inkrafttreten der kommunalen Mindestlöhne vorzubereiten. Einschneidend bei Verstössen dürften weniger die Bussen in beschränkter Höhe sein, sondern vielmehr der drohende Reputationsverlust sowie der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen.

Employment News berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2023

## Ansprechpartner

**Simone Wetzstein**
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com

**Irène Suter-Sieber**
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 60
irene.suter@walderwyss.com

**Philippe Nordmann**
Partner, Basel
Telefon +41 58 658 14 50
philippe.nordmann@walderwyss.com

**Rayan Houdrouge**
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 90
rayan.houdrouge@walderwyss.com

**Stefano Fornara**
Partner, Lugano
Telefon +41 58 658 44 23
stefano.fornara@walderwyss.com

**Olivier Sigg**
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 20
olivier.sigg@walderwyss.com

**Fabian Looser**
Konsulent, Basel
Telefon +41 58 658 14 61
fabian.loser@walderwyss.com

**Laura Luongo**
Konsulentin, Genf
Telefon +41 58 658 30 21
laura.luongo@walderwyss.com

**Joy Malka**
Counsel, Zürich
Telefon +41 58 658 57 94
joy.malka@walderwyss.com

**Alex Domeniconi**
Managing Associate, Lugano
Telefon +41 58 658 44 06
alex.domeniconi@walderwyss.com

**Jonas Knechtli**
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 82
jonas.knechtli@walderwyss.com

**Yannik A. Moser**
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 85
yannik.moser@walderwyss.com

**Sandrine Kreiner**
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 89
sandrine.kreiner@walderwyss.com

**Flora V. Francioli**
Senior Associate, Lausanne
Telefon +41 58 658 83 79
flora.francioli@walderwyss.com

**Christoph Burckhardt**
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 34
christoph.burckhardt@walderwyss.com

**Bertrand Donzé**
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 92
bertrand.donze@walderwyss.com

## Ansprechpartner

**Valentina Eichin**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 76
valentina.eichin@walderwyss.com

**Lea Germann**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 28
lea.germann@walderwyss.com

**Martin Greuter**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 51 43
martin.greuter@walderwyss.com

**Tabea Gutmann**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 90

**Gustaf Heintz**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 30
gustaf.heintz@walderwyss.com

**Melanija Jovanovic**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 82
melanija.jovanovic@walderwyss.com

**Kathryn Kruglak**
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 91
kathryn.kruglak@walderwyss.com

**Nadja D. Leuthardt**
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 62
nadja.leuthardt@walderwyss.com

**Bojan Momic**
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 47
bojan.momic@walderwyss.com

**Angelina Pellegrini**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 58 68
angelina.pellegrini@walderwyss.com

**Patricia Pinto**
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 86
patricia.pinto@walderwyss.com

**Michelle Sollberger**
Associate, Bern
Telefon +41 58 658 29 23
michelle.sollberger@walderwyss.com

**Céline Squaratti**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 30 23
celine.squaratti@walderwyss.com

**Stephanie Wichmann**
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 42
stephanie.wichmann@walderwyss.com