

Synopse

Volksinitiative/Gegenvorschlag: Volksinitiative «Ein Lohn zum Leben»

Initiative «Ein Lohn zum Leben»	Gegenvorschlag	Erläuterungen zum Gegenvorschlag
<p><i>Der Gemeinderat</i></p> <p>gestützt auf Artikel 28 Abs. 1 Ziff. 6 der Gemeindeordnung</p> <p><i>beschliesst:</i></p>	<p><i>Das Stadtparlament</i></p> <p>beschliesst gestützt auf Artikel 17 Absatz 1 der Gemeindeordnung:</p> <p><i>beschliesst:</i></p>	<p>Anpassung an die neue Gemeindeordnung, welche seit 1. Januar 2022 in Kraft ist. Der Gemeinderat heisst neu Stadtparlament.</p> <p>Artikel 17 Absatz 1 der Gemeindeordnung regelt die Rechtsetzungsbefugnisse. Das Stadtparlament ist zuständig für den Erlass wichtiger Rechtssätze (Gemeindeerlasse).</p>
<p>Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p>	<p>Verordnung über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p>	<p>Der Titel weist auf die sozialpolitischen Zielsetzungen der Vorlage hin.</p>
<p>Art. 1 Zweck</p> <p>¹ Diese Verordnung bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt sie sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.</p> <p>² Zu diesem Zweck legt die Verordnung einen Mindestlohn auf dem Gebiet der Stadt Winterthur fest</p>	<p>Art. 1 Zweck</p> <p>¹ Diese Verordnung bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere schützt sie sie vor Armut trotz Erwerbstätigkeit</p> <p>² Zu diesem Zweck legt die Verordnung einen Mindestlohn fest.</p>	<p>In Übereinstimmung mit Art. 111 Kantonsverfassung (LS 101) bezweckt die Vorlage die Bekämpfung von Armut.</p>
<p>Art. 2 Allgemeines</p> <p>¹ Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt in der ganzen Stadt Winterthur ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in dieser Verordnung.</p>	<p>Art. 2 Allgemeines</p> <p>¹ Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt in der Stadt Winterthur ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in dieser Verordnung.</p>	<p>In Winterthur sollen künftig alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Löhne erhalten, die über dem Existenzminimum liegen.</p>

Initiative «Ein Lohn zum Leben»	Gegenvorschlag	Erläuterungen zum Gegenvorschlag
<p>Art. 3 Geltungsbereich</p> <p>¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche auf dem Gebiet der Stadt Winterthur eine Beschäftigung verrichten.</p> <p>² Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche</p> <p>a. ein auf maximal zwölf Monate befristetes Praktikum mit Ausbildungscharakter absolvieren,</p> <p>b. jünger als achtzehn Jahre sind und in und während der Ferienzeit ihrer schulischen Hauptbeschäftigung eine Arbeit verrichten,</p> <p>c. als Lernende in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten oder</p>	<p>Art. 3 Geltungsbereich</p> <p>¹ Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche ihre Arbeit auf dem Gebiet der Stadt Winterthur verrichten.</p> <p>² Ausgenommen vom Mindestlohn sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche</p> <p>a. ein auf maximal zwölf Monate befristetes Praktikum mit Ausbildungscharakter absolvieren,</p> <p>b. jünger als achtzehn Jahre sind.</p> <p>c. als Lernende in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten,</p>	<p>Der Mindestlohn soll in ganz Winterthur nur mit wenigen Ausnahmen gelten.</p> <p>Massgebend ist der Ort der Tätigkeit. Der Geltungsbereich bezieht sich somit nicht auf den Sitz des Unternehmens, sondern darauf, wo die Arbeit verrichtet wird. Firmen mit Sitz in Winterthur haben damit keinen Konkurrenznachteil gegenüber Firmen von ausserhalb.</p> <p>Da ein Mindestlohn sozialpolitische Ziele erreichen und die Berufsbildung wie auch die berufliche und soziale Integration nicht konkurrenzieren soll, sind entsprechende Ausnahmen vorzusehen.</p> <p>Ein Mindestlohn soll keine Anreize schaffen, welche der Berufsbildung junger Menschen entgegenstehen. Daher sind in allen kantonalen Mindestlohngesetzen Personen in Praktika mit Ausbildungscharakter sowie Lernende (vgl. lit. c) ausgeschlossen.</p> <p>Die Ausnahme ist sozialpolitisch begründet: Aufgrund der Unterstützungspflicht der Eltern bedürfen die jungen Leute den Schutz eines gesetzlichen Mindestlohns nicht.</p> <p>Ein Mindestlohn sollte keine Fehlanreize gegenüber einer Berufsausbildung schaffen. Daher sind Lernende vom Mindestlohn auszunehmen.</p>

Initiative «Ein Lohn zum Leben»	Gegenvorschlag	Erläuterungen zum Gegenvorschlag
<p>d. gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.</p>	<p>d. jünger als 25 Jahre sind und über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen,</p> <p>e. an Programmen der beruflichen und sozialen Integration teilnehmen, insbesondere im Rahmen der Sozialhilfe, dem Asylwesen, der Arbeitslosen- oder Invalidenversicherung.</p>	<p>Zu lit. d der Initiative betreffend Familienmitglieder siehe lit. g des Gegenvorschlags.</p> <p>Es ist belegt, dass überdurchschnittlich viele Personen ohne Berufsabschluss auf Sozialhilfe angewiesen sind. Deshalb legt die Sozialhilfe bei ihren jungen Klientinnen und Klienten besonderen Wert auf eine Berufsausbildung und einen gelingenden Übergang ins Berufsleben. Ein Mindestlohn könnte dazu führen, dass ein Aushilfsjob für junge Erwachsene deutlich attraktiver wird als eine Berufsausbildung. Daher sind junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss vom Mindestlohn auszunehmen.</p> <p>Aus sozialpolitischer Sicht ist unbestritten, dass berufliche und soziale Integrationsprogramme zentrale Massnahmen zur Linderung von Armut und Notlagen sind. Sie werden vom Staat ganz oder teilweise finanziert und zählen nicht zum ersten Arbeitsmarkt. Daher sind sie vom Mindestlohn auszunehmen.</p>

Initiative «Ein Lohn zum Leben»	Gegenvorschlag	Erläuterungen zum Gegenvorschlag
<p>³ Der Stadtrat kann auf Gesuch der tripartiten Kommission «Mindestlohn» weitere Ausnahmen erlassen, insbesondere um die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss Art. 2 dieser Verordnung Rechnung zu tragen.</p>	<p>f. einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen.</p> <p>g. gemäss Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) als Familienmitglieder in Familienbetrieben von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.</p> <p>³ Der Stadtrat kann weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist der Zielsetzung des Mindestlohnes gemäss Art. 2 dieser Verordnung Rechnung zu tragen.</p>	<p>In Branchen mit allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen besteht bereits heute eine hohe Lohnsicherheit. Es werden durch die Sozialpartner regelmässig Lohnkontrollen durchgeführt und Sanktionen ausgesprochen. Gesamtarbeitsverträge sind durch die Sozialpartner ausgehandelt und gehen deutlich über die Bestimmungen gemäss Obligationenrecht (OR) hinaus, zum Beispiel mit Bestimmungen zu Weiterbildung, Ferien oder Versicherungsleistungen.</p> <p>Normalarbeitsverträge (NAV) werden durch Bund oder Kantone erlassen für Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge, in denen wiederholt missbräuchliche Lohnunterbietungen festgestellt wurden. Anders als es der Name vermuten lässt, handelt es sich dabei nicht um Verträge, sondern um arbeitsrechtliche Erlasse auf Bundes- oder Kantonsebene. Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen gelten für die ganze Branche und gehen Mindestlohnvorschriften auf kommunaler Ebene vor. Eine explizite Ausnahmeregelung erübrigt sich deshalb.</p> <p>Analog wie in der Initiative lit. d werden Familienmitglieder vom Mindestlohn ausgenommen.</p> <p>Der Stadtrat soll weitere Ausnahmen vorsehen können. Bei Bedarf könnten z.B. Betriebe der landwirtschaftlichen Produktion oder nicht-AHV-pflichtige Löhne ebenfalls ausgenommen werden.</p>

<p>Art. 4 Höhe</p> <p>¹ Der Mindestlohn beträgt CHF 23 pro Stunde brutto.</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich auf den 1. Januar eines jeden Jahres aufgrund des arithmetischen Mittels zwischen der Jahresteuering gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und der Nominallohnentwicklung angepasst, sofern das Mittel positiv ist. Basis des Indexes ist der Indexstand von November 2019.</p> <p>³ Unter Lohn ist der massgebende Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) zu verstehen. Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht einberechnet.</p> <p>⁴ Die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen erhalten eine Frist von einem Jahr ab Inkrafttreten dieser Verordnung, um die Lohnbestimmungen der Gesamtarbeitsverträge an die Mindestlohnbestimmungen dieser Verordnung anzupassen.</p>	<p>Art. 4 Höhe</p> <p>¹ Der Mindestlohn beträgt 21.60 Franken pro Stunde brutto.</p> <p>² Der Mindestlohn wird jährlich auf den 1. Januar eines jeden Jahres aufgrund des arithmetischen Mittels zwischen der Jahresteuering gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und der Nominallohnentwicklung angepasst, sofern das Mittel positiv ist. Basis des Indexes ist der Indexstand von November 2019.</p> <p>³ Unter Lohn ist der massgebende Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) zu verstehen. Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht einberechnet.</p>	<p>Der Mindestlohn soll über dem Existenzminimum liegen. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der Ergänzungsleistungen. Im Detail folgt die Berechnung dem Beispiel des Kantons Basel Stadt, siehe Bericht «Mindestlohn in Winterthur», Kapitel 5.3.</p> <p>Die Anpassung des Mindestlohns an die Teuerung erfolgt auf der Basis des Mischindex, der auch für die Angleichung der AHV-Renten und der Ergänzungsleistungen verwendet wird.</p> <p>Auf Stundenlöhnen ist ein Zuschlag für die Ferientenschädigung zu entrichten. Da gemäss Art. 329a Obligationenrecht ein zwingender Ferienanspruch von vier Wochen pro Dienstjahr besteht, ist der entsprechende Zuschlag auch auf dem Mindestlohn geschuldet.</p> <p>Der Gegenvorschlag des Stadtrates erfordert keine Anpassung von Gesamtarbeitsverträgen. Eine generelle Übergangsfrist ist vom Stadtrat im Rahmen der Inkraftsetzung vorzusehen.</p>
---	---	---

<p>Art. 5 Kontrolle</p> <p>¹ Der Stadtrat ernennt eine tripartite Kommission «Mindestlohn». Diese Kommission setzt sich gleichmässig aus Vertretern und Vertreterinnen der Stadt, der Verbände der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und den Gewerkschaften sowie weiteren Verbänden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusammen. Diese Kommission hat den Auftrag, die Durchsetzung des Mindestlohnes auf dem Gebiet der Stadt Winterthur wirksam zu kontrollieren. Die Kommission kann diese Kontrolle Dritten übertragen.</p> <p>² Das Kontrollorgan hat Zutritt zu den Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten der zu kontrollierenden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Dem Kontrollorgan sind alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>³ Stellt das Kontrollorgan Verstösse fest, werden diese dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitgeteilt, und es orientiert sie über ihre Rechte und Pflichten.</p>	<p>Art. 5 Kontrolle</p> <p>¹ Der Stadtrat sorgt für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung und bezeichnet eine städtische Stelle, welche die Durchsetzung des Mindestlohns wirksam kontrolliert. Die zuständige städtische Stelle kann diese Kontrolle Dritten übertragen.</p> <p>² Die Kontrollstelle hat Zutritt zu den Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten der zu kontrollierenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Der Kontrollstelle sind alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>³ Werden Verstösse gegen diese Verordnung festgestellt, teilt die zuständige städtische Stelle diese der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit und orientiert sie über ihre Rechte und Pflichten.</p>	<p>Die Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen soll durch eine städtische Stelle erfolgen, die vom Stadtrat bezeichnet wird. Es wird keine tripartite Kommission eingesetzt. Die von der Initiative geforderte tripartite Kommission mit Kontrollaufgaben ist als unterstellte Kommission zu qualifizieren. Eine solche erfordert eine Grundlage in der Gemeindeordnung, in der sie genannt sein muss (§ 50 Abs. 1 GG). Dies ist nicht der Fall. Demzufolge ist Art. 5 der Initiative nicht mit dem kommunalen Recht vereinbar.</p> <p>Die zuständige städtische Stelle soll Kontrollen oder Teile der Kontrolltätigkeit an Dritte übertragen können. Gemäss § 63 ff. Gemeindegesetz des Kantons Zürich ist die Übertragung von Aufgaben an Dritte grundsätzlich möglich. Die Stadt Winterthur verfügt bislang über kein Verwaltungspersonal, das in Arbeitsmarkt- oder Lohnkontrollen involviert ist. Die Auslagerung der Kontrollen an eine Stelle, die bereits über das notwendige Know-how und eine entsprechende Praxis verfügt, wird mit dieser Bestimmung ermöglicht.</p> <p>Analog zu bestehenden Lohnkontrollen (zum Beispiel im GAV-Bereich oder im Rahmen des Entsendegesetzes) sollen Kontrollen unangemeldet vor Ort möglich sein.</p> <p>Die Arbeitgebenden müssen alle Unterlagen zur Verfügung stellen, welche die Einhaltung des Mindestlohns belegen.</p> <p>Mit der Information an die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden wird die Kenntnis über die Mindestlohnbestimmungen verbessert und die Arbeitnehmenden werden befähigt, den ihnen zustehenden Lohn einzufordern.</p>
---	--	--

<p>⁴ Die Kosten für die Kontrollen trägt die Stadt. Werden Verstösse gegen diese Verordnung bei den Kontrollen festgestellt, können die Kosten den fehlbaren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auferlegt werden.</p> <p>⁵ Das Kontrollorgan erstattet dem Stadtrat jährlich Bericht über die Kontrolltätigkeit.</p>	<p>⁴ Die Kosten für die Kontrollen trägt die Stadt. Werden Verstösse gegen diese Verordnung bei den Kontrollen festgestellt, werden die Kosten den fehlbaren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auferlegt.</p> <p>⁵ Die zuständige städtische Stelle erstattet dem Stadtrat jährlich Bericht über die Kontrolltätigkeit.</p>	<p>Die Kosten für Kontrollen sollen fehlbaren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausnahmslos auferlegt werden. Die in der Initiative formulierte Kann-Bestimmung lässt einen zu grossen Ermessensspielraum zu und könnte zu willkürlichen Ergebnissen führen.</p>
<p>Art. 6 Bussen und Strafanzeigen</p> <p>¹ Das vom Stadtrat bezeichnete Amt spricht gegen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, welche gegen Bestimmungen dieser Verordnung verstossen, eine Busse im Rahmen der Strafbefugnisse des Stadtrates aus. In strafrechtlich relevanten Fällen bleibt eine zusätzliche Strafanzeige vorbehalten.</p> <p>² Das Kontrollorgan meldet jeden Verstoss gegen diese Verordnung dem vom Stadtrat als zuständig bezeichneten Amt. Schwerwiegende und wiederholte Verstösse führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer zwischen einem und fünf Jahren.</p>	<p>Art. 6 Bussen</p> <p>¹ Die zuständige städtische Stelle spricht gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, welche gegen Bestimmungen dieser Verordnung verstossen, eine Busse im Rahmen der Strafbefugnisse des Stadtrates aus. In strafrechtlich relevanten Fällen bleibt eine zusätzliche Strafanzeige vorbehalten.</p> <p>² Schwerwiegende und wiederholte Verstösse führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer zwischen einem und fünf Jahren.</p>	<p>Zur Durchsetzung der Mindestlohnbestimmungen sind Sanktionen vorzusehen. Diese umfassen Bussen und in schwerwiegenden Fällen der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen. Für das Aussprechen von Bussen soll die gleiche städtische Stelle zuständig sein, die auch für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung gemäss Art. 5 Abs. 1 verantwortlich ist. Eine Strafanzeige bleibt jederzeit vorbehalten.</p>
<p>Art. 7 Ausführungsbestimmungen</p> <p>¹ Der Stadtrat erlässt die nötigen Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung.</p>	<p>Art. 7 Ausführungsbestimmungen</p> <p>¹ Der Stadtrat erlässt die nötigen Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung.</p>	<p>In den Ausführungsbestimmungen sind unter anderem die zuständige städtische Stelle und die Höhe der zu verrechnenden Kontrollkosten festzulegen.</p>

<p>Art. 8 Inkrafttreten</p> <p>¹ Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.</p>	<p>Art. 8 Inkrafttreten</p> <p>¹ Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.</p>	<p>Mit dem Inkraftsetzungsentscheid wird der Stadtrat den Arbeitgebenden eine Übergangsfrist einräumen, in der allenfalls notwendige Anpassungen (zum Beispiel in den Lohnsystemen) vorgenommen werden können.</p>
<p>[Ort]</p> <p>[Behörde]</p>	<p>[Ort]</p> <p>[Behörde]</p>	