



# Wirkungsmonitoring Mindestlohn Basel-Stadt

## Bericht zur 2. Betriebsbefragung

Amélie Bank

Rahel Felder

Conny Wunsch

Professur für Arbeitsmarktökonomie  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Universität Basel

12. Juni 2023



## Inhalt

1	Das Wichtigste in Kürze .....	3
2	Ausgangslage.....	5
3	Befragung.....	7
3.1	Umsetzung und Rücklauf .....	7
3.2	Repräsentativität.....	8
4	Mindestlohnbetroffenheit.....	11
4.1	Kantone mit Mindestlohn .....	11
4.2	Kantone ohne Mindestlohn.....	14
5	Anpassungsstrategien.....	16
5.1	Ökonomischer Hintergrund.....	16
5.2	Methode.....	18
5.3	Kanton Basel-Stadt.....	19
5.4	Andere Kantone mit Mindestlohn .....	25
5.5	Kantone ohne Mindestlohn.....	26
6	Fazit und Ausblick .....	27
7	Literatur .....	30
8	Anhang .....	31
8.1	Aufbau der Befragung.....	31
8.2	Weitere Auswertungen.....	33



## 1 Das Wichtigste in Kürze

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zu kantonalen Mindestlöhnen dokumentiert. Das vordergründige Ziel der Befragung war eine Bestandsaufnahme ein halbes Jahr nach Einführung des kantonalen Mindestlohns in Basel-Stadt am 1. Juli 2022. Darüber hinaus wurde erhoben, wie Unternehmen in anderen Kantonen mit Mindestlohn auf die dortige Einführung reagiert haben und wie Betriebe in Kantonen ohne Mindestlohn auf eine Einführung reagieren würden.

Die Online-Befragung war vollkommen anonym und die Unternehmen konnten diese im Zeitraum von Anfang Januar bis Mitte April 2023 ausfüllen. Insgesamt nahmen 1969 Betriebe an der Befragung teil. Die eingegangene Betriebsstichprobe ist zwar gross, aber nicht repräsentativ für die Schweiz. Insbesondere Betriebe aus Niedriglohnbranchen sind übervertreten. Die Ergebnisse der Befragung müssen daher vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

Die Bestandsaufnahme der Reaktionen auf die Einführung des kantonalen Mindestlohns in Basel-Stadt zeigt, dass die befragten Unternehmen in den ersten sechs Monaten nach eigenen Angaben am häufigsten drei Massnahmen ergriffen haben: Erstens haben sie die Preise erhöht und somit zumindest einen Teil der höheren Lohnkosten auf ihre Kunden abgewälzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass im aktuellen inflationären Umfeld Preissteigerungen eher von den Kunden akzeptiert werden, da für sie verschiedene Ursachen für die Preissteigerungen kaum nachvollziehbar sind. Zweitens sind die Betriebe zurückhaltend bei der Einstellung von Personal und der Wiederbesetzung von Stellen. Mitarbeitende wurden dagegen eher selten entlassen. Besetzte Arbeitsplätze scheinen somit zumindest kurzfristig nicht gefährdet. Die Zurückhaltung bei Neueinstellungen bedeutet jedoch, dass es für Stellensuchende schwieriger wird eine Stelle zu finden. Drittens wurden Investitionen zurückgestellt oder reduziert. Werden diese nicht rechtzeitig nachgeholt, kann dies längerfristig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und somit auch Arbeitsplätze gefährden.

Ein Vergleich der Entwicklungen in Betrieben in Basel-Stadt mit Betrieben aus ähnlichen Kantonen ohne Mindestlohn bestätigt weitestgehend diese direkten Angaben der Unternehmen. Zusätzlich zeigt sich, dass Basler Betriebe häufiger Arbeitsplätze in andere Kantone verlegt haben als die Vergleichsgruppe. Ausserdem wurden mehr Prozessoptimierungen vorgenommen, mit denen Personal eingespart werden kann. Betriebe in Basel-Stadt hatten zudem weniger ungedeckten Personalbedarf. Zum einen könnte es Betrieben in Basel-Stadt aufgrund der höheren Löhne leichter gefallen sein Personal zu rekrutieren. Zum anderen schreiben sie weniger Stellen aus.



Untersuchungen nach Unternehmensgrösse und Branche offenbaren deutliche Unterschiede. Die stärkere Zurückhaltung bei Einstellungen zeigt sich allein bei grösseren Unternehmen und im Niedriglohnssektor. In den grösseren Unternehmen resultiert dies sogar in einem sichtbar grösseren Anteil an Betrieben, die ihren Personalbestand reduziert haben. Reduktionen bei den Investitionen traten dagegen nur bei kleineren Unternehmen und in den übrigen Branchen auf. Negative längerfristige Effekte sind somit vor allem dort zu erwarten. Preiserhöhungen und Prozessoptimierungen zur Personaleinsparung konzentrieren sich auf Kleinst- und grössere Unternehmen, während Basler Kleinbetriebe dort kaum Unterschiede zu den Vergleichsbetrieben aufweisen. Weniger ungedeckter Personalbedarf in Basel-Stadt als in den Vergleichskantonen betrifft alle Betriebe ausser Kleinbetriebe. Bei den grösseren Betrieben ist dies vermutlich auf den Rückgang der Einstellungen zurückzuführen. Bei den kleineren Betrieben könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass der Mindestlohn Stellenbesetzungen erleichtert hat. Insgesamt haben sich Kleinbetriebe in Basel-Stadt, wo sich keine Unterschiede bei Preisanpassungen und Personalbestand zeigen, hinsichtlich Umsatz besser entwickelt als in den Vergleichskantonen. Grössere Betriebe, die verstärkt Preise erhöht und ihren Personalbestand reduziert haben, verzeichneten dagegen vermehrt Umsatzeinbussen. Bei Kleinstbetrieben sind keine Unterschiede beim Umsatz sichtbar.

Die Angaben von Betrieben in anderen Kantonen mit Mindestlohn zu Massnahmen, die sie aufgrund der Einführung des Mindestlohns in ihrem Kanton ergriffen haben, zeigen, dass auch hier dieselben drei Massnahmen am häufigsten ergriffen wurden: höhere Preise, weniger Neueinstellungen und weniger Investitionen. Die übrigen Massnahmen wurden jedoch seltener genannt als in Basel-Stadt, insbesondere Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Kantone, Entlassungen und Ersatz von Arbeitskräften durch Maschinen.

Unternehmen in Kantonen ohne Mindestlohn würden sehr ähnliche Massnahmen ergreifen wie die Betriebe in Basel-Stadt, sollte in ihrem Kanton ein Mindestlohn eingeführt werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der baldigen Abstimmungen in Winterthur und Zürich über einen städtischen Mindestlohn interessant. Dort sind im Falle einer Annahme somit ähnliche Entwicklungen zu erwarten. Ebenfalls interessant ist, dass ein substanzieller Teil der Betriebe in Kantonen ohne Mindestlohn aufgrund der Einführung in anderen Kantonen ihre Löhne angehoben haben oder Druck verspüren dies zu tun.



## 2 Ausgangslage

Mindestlöhne sind weltweit ein populäres Instrument, um die finanzielle Situation von Geringverdienenden zu verbessern und deren Abhängigkeit von Sozialleistungen zu reduzieren (Waltman, 2000). Inwieweit dieses Ziel jedoch erreicht wird oder gar konträre Konsequenzen nach sich zieht, ist in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion umstritten.

Trotz umfangreicher Forschung sind die empirischen Befunde zur Wirkung von Mindestlöhnen nicht einheitlich. Der derzeitige Konsens in der Wissenschaft ist, dass die Wirkungen von Mindestlöhnen von dessen Ausgestaltung, vom institutionellen Kontext und von den ökonomischen Rahmenbedingungen abhängen. Negative Folgen sind beispielsweise zu erwarten, wenn ein Mindestlohn hoch gesetzt wird, Personengruppen davon ausgenommen sind und sich die Wirtschaft in einer Rezession befindet.

Zwar hat die Schweizer Bevölkerung im Jahr 2014 einen allgemeingültigen Mindestlohn deutlich abgelehnt. Auf Kantonsebene wurden Mindestlöhne jedoch angenommen. Die Kantone Neuenburg und Jura führten einen Mindestlohn im Jahr 2017 ein, Genf 2020 sowie das Tessin 2021. Kantonale Mindestlöhne innerhalb der Schweiz sind somit ein relativ junges Phänomen, weshalb es bisher nur wenig empirische Evidenz zu deren Wirkungen gibt. Es existiert bislang nur eine wissenschaftliche Studie zur Einführung des Mindestlohns im Kanton Neuenburg (Berger und Lanz, 2020), welche jedoch eine relativ kleine Stichprobe an Restaurants und ein begrenztes Spektrum an möglichen Effekten untersucht. Die Ergebnisse sind daher kaum auf andere Branchen oder auf andere Rahmenbedingungen übertragbar.

Im Juni 2021 sprach sich auch das Stimmvolk des Kantons Basel-Stadt mit einer knappen Mehrheit von 53.8% für einen kantonalen Mindestlohn in Höhe von 21 CHF pro Stunde aus und folgte damit dem Gegenvorschlag des Grossen Rates. Die Initiative sah einen Mindestlohn von 23 CHF pro Stunde vor. Der Mindestlohn trat am 1. Juli 2022 in Kraft und gilt seither für die meisten Arbeitnehmenden mit gewöhnlichem Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt. Vom Mindestlohn ausgenommen sind Personen, die eine Lehre machen oder ein Praktikum, das kürzer als sechs Monate dauert, die einem allgemeinverbindlichen Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag mit Mindestlohn unterliegen, die auf Abruf oder in einem Familienbetrieb arbeiten sowie Schülerinnen, Schüler und Au Pairs.



Im vorliegenden Bericht wird eine Online-Betriebsbefragung zur Situation von Betrieben im Kanton Basel-Stadt und in anderen Kantonen ein halbes Jahr nach Einführung des Mindestlohns in Basel-Stadt ausgewertet. Im Zentrum der Auswertungen stehen die Untersuchung der Mindestlohnbetreffenheit sowie erste Evidenz zu den kurzfristigen Auswirkungen der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt. Die Befragung ist Teil des vom WWZ Förderverein geförderten Projekts «Kurzfristige Evaluation der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt», welches ebenfalls vom Arbeitgeberverband Region Basel, dem Gewerbeverband Basel-Stadt und der Handelskammer beider Basel unterstützt wird.

Im Rahmen des Projekts wurde bereits eine erste Online-Betriebsbefragung vor der Einführung des Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt unternommen und untersucht. Sie setzte den Fokus auf die Messung der Mindestlohnbetreffenheit sowie Reaktionen der Betriebe im Kanton Basel-Stadt im Vorfeld der Mindestlohneinführung. Jeder dritte Betrieb führte an, wegen der Mindestlohneinführung Löhne erhöhen zu müssen, was vergleichsweise einer hohen Betroffenheit entspricht. Direkte Fragen nach bereits durchgeführten und geplanten Anpassungsmassnahmen ergaben, dass viele Betriebe im Kanton Basel-Stadt aufgrund des Mindestlohns weniger Einstellungen vorgenommen, flexiblere Arbeitsformen genutzt, weniger Investitionen getätigt und die Preise erhöht haben. Ausserdem planten sie mehr Personen, die unter die Ausnahmereglungen fallen, sowie flexiblere Arbeitsformen einzusetzen und Arbeitskräfte durch Maschinen zu ersetzen.

Der Rücklauf der ersten Betriebsbefragung war trotz intensiver eigener Bemühungen und trotz umfangreicher Unterstützung durch die Basler Verbände gering. Mit einem anonymen, deutlich kürzeren und ausschliesslich qualitativen Fragebogen sowie Webscraping von öffentlich verfügbaren Emailadressen gelang es uns, mit der zweiten Befragung die Anzahl vollständiger Antworten und damit die Aussagekraft der Ergebnisse deutlich zu steigern.

Der weitere Bericht ist wie folgt gegliedert. Das nächste Kapitel enthält Details zur Befragung. Kapitel 4 dokumentiert die Mindestlohnbetreffenheit von Betrieben im Kanton Basel-Stadt und in anderen Kantonen. Kapitel 5 präsentiert die Anpassungsstrategien der Betriebe an den kantonalen Mindestlohn. Im Kapitel 6 werden die Ergebnisse in einem Fazit zusammenfasst. Danach folgen die Literaturangaben. Im Anhang befinden sich zusätzliche Informationen zur Befragung sowie zusätzliche Auswertungen.



### 3 Befragung

#### 3.1 Umsetzung und Rücklauf

Die Betriebsbefragung wurde online und vollständig anonym durchgeführt. Sie war schweizweit angelegt, wurde allerdings nur auf Deutsch und Französisch angeboten, sodass Betriebe aus dem Tessin lediglich eingeschränkt teilnehmen konnten. Betriebe konnten die Befragung im Zeitraum von Anfang Januar bis Mitte April 2023 ausfüllen.

Das primäre Ziel dieser Befragung war es, die betriebliche Betroffenheit und Anpassungsstrategien nach der Mindestlohneinführung zu dokumentieren. Die Fragen zur Betriebsentwicklung beziehen sich auf das 2. Halbjahr 2022 oder auf den Jahresvergleich 2022 zu 2021. Damit stellt die Befragung eine Bestandsaufnahme der Betriebe ein halbes Jahr nach Einführung des Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt zum 1. Juli 2022 dar.

Ein weiteres Ziel war es, die Reaktionen von Betrieben in anderen Kantonen als Basel-Stadt zu erfassen. Dafür wurden spezifische Fragen an Betriebe aus anderen Mindestlohn-Kantonen und aus Kantonen ohne Mindestlohn gestellt. Für andere Mindestlohnkantone wurden die Mindestlohnbetroffenheit und die Anpassungsstrategien gemessen. Betriebe in Kantonen ohne Mindestlohn wurden gefragt, ob sie einen Lohndruck aufgrund von Mindestlöhnen in anderen Kantonen verspüren, für wie wahrscheinlich sie eine Mindestlohneinführung in ihrem Kanton halten, und wie sie auf die Einführung eines Mindestlohns in ihrem Kanton reagieren würden.

Die Befragung wurde erneut über die Kanäle des Arbeitgeberverband Region Basel, des Gewerbeverband Basel-Stadt und der Handelskammer beider Basel verteilt. Zusätzlich haben wir mit Hilfe von Webscraping-Methoden öffentlich verfügbare Betriebsemailadressen von 15 Arbeitgeberverbandshomepages<sup>1</sup> und dem Geschäftsverzeichnis «local.ch» gesammelt. Dafür wurden Verbände ausgewählt, die Mitgliederinformationen online bereitstellen, und Betriebe in klassischen Niedriglohnbranchen priorisiert, welche potenziell stärker von einem Mindestlohn betroffen

---

<sup>1</sup> Zu den Verbänden gehören: Asset Management Association Switzerland, AVIVA Vereinigung unabhängiger Schweizer Importeure von Erdölprodukten, cemsuisse Verband der Schweizerischen Cementindustrie, Dachverband Schweizerischer Müller DSM, Expertenverband für Wirtschaftsprüfung EXPERTsuisse, CHOCOSUISSE (Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten), HotellerieSuisse (Verband der Beherbergungsbranche), Interessengemeinschaft Energieintensive Branchen IGEB, HANDELSVERBAND.swiss, Swiss Insurance Brokers Association SIBA, Schweizerischer Kosmetik- und Waschmittelverband SKW, swisstaffing (Verband der Personaldienstleister), Spitex Schweiz, Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller SPKF und GastroSuisse (Verband des Gastgewerbe).



sind. Von «local.ch» wurden alphabetisch alle angezeigten Firmen einbezogen. Zusätzlich verteilte der Schweizerische Baumeisterverband SBV die Befragung an seine Mitglieder. Gemeinsam mit den Betrieben, die in der ersten Befragung ihre Emailadresse angaben, konnten wir somit eine Vielzahl an Betrieben per Email direkt ansprechen und sie über Reminder an die Befragung erinnern, was sich weiter positiv auf die Rücklaufquote ausgewirkt hat.

Insgesamt nahmen 1969 Betriebe an der Befragung teil. Nach Ausschluss von 336 Antworten wegen fehlender Kantonsangabe und 48 Duplikaten<sup>2</sup> zählt die Analysestichprobe 1585 Betriebe. Davon beantworteten knapp 80% mehr als 80% der Fragen und nur 10% unter 20% der Fragen. Der Rücklauf und die Antwortquote sind jeweils markant höher als bei der ersten Befragung<sup>3</sup> und ermöglichen eine differenzierte Auswertung.

### **3.2 Repräsentativität**

Zur Beurteilung der Repräsentativität der Befragungsdaten vergleichen wir die Verteilung der Betriebe, die teilgenommen haben, hinsichtlich Region, Betriebsgrösse und Branche mit der amtlichen Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) des Bundesamts für Statistik. In den folgenden Abbildungen sind Befragungsdaten hellblau und die amtlichen Statistiken in blau dargestellt.

Abbildung 1 zeigt die regionale Verteilung nach Kantonen, wobei Kantone mit niedrigen Beobachtungszahlen zu Gruppen zusammengefasst wurden. Betriebe aus allen Kantonen haben sich an der Befragung beteiligt. Mit 189 Betrieben ist der Kanton Basel-Stadt sehr stark vertreten. Das entspricht einem Anteil von 12% der Betriebe in der Analysestichprobe. In der amtlichen Statistik beträgt die entsprechend Kennzahl nur 2%. Leicht überrepräsentiert sind die Kantone Bern, Basel-Land und Graubünden. Gründe dafür können im Fall von Bern die politische Ausrichtung, im Fall von Basel-Land die regionale Nähe zu Basel-Stadt und im Fall von Graubünden die Tourismusbranche sein, die wir online gescrapt haben und die deshalb in unserer Befragung überrepräsentiert ist (siehe unten). Im Kanton Zürich, Kanton Tessin und den Westschweizer Kantonen war die Teilnahme an der Befragung hingegen unterproportional, wobei die absolute Zahl in Zürich mit 215 Betrieben ausgesprochen hoch war. Die niedrige Beteiligung von Tessiner Betrieben erklärt

---

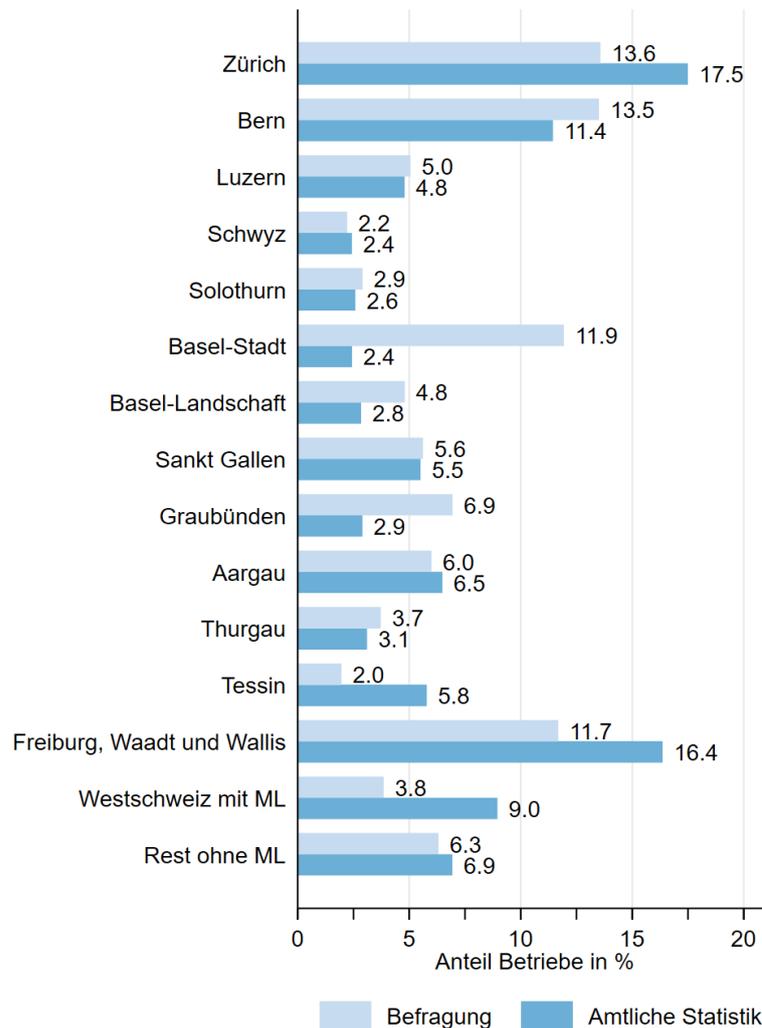
<sup>2</sup> Duplikate wurden gemäss IP-Adresse, Kanton, Branche und Betriebsgrösse identifiziert. Die vollständige oder neuste Antwort wurde behalten.

<sup>3</sup> Bei der ersten Befragung lag der Rücklauf bei 491 Betrieben und etwa die Hälfte der Betriebe beantworteten weniger als 20% der Fragen.



sich dadurch, dass die Befragung nicht auf Italienisch verfügbar war. Für Westschweizer Kantone kann es eine Rolle gespielt haben, dass sie bereits mit kantonalen Mindestlöhnen vertraut sind und daher ihr Interesse an der Teilnahme geringer ausfiel.

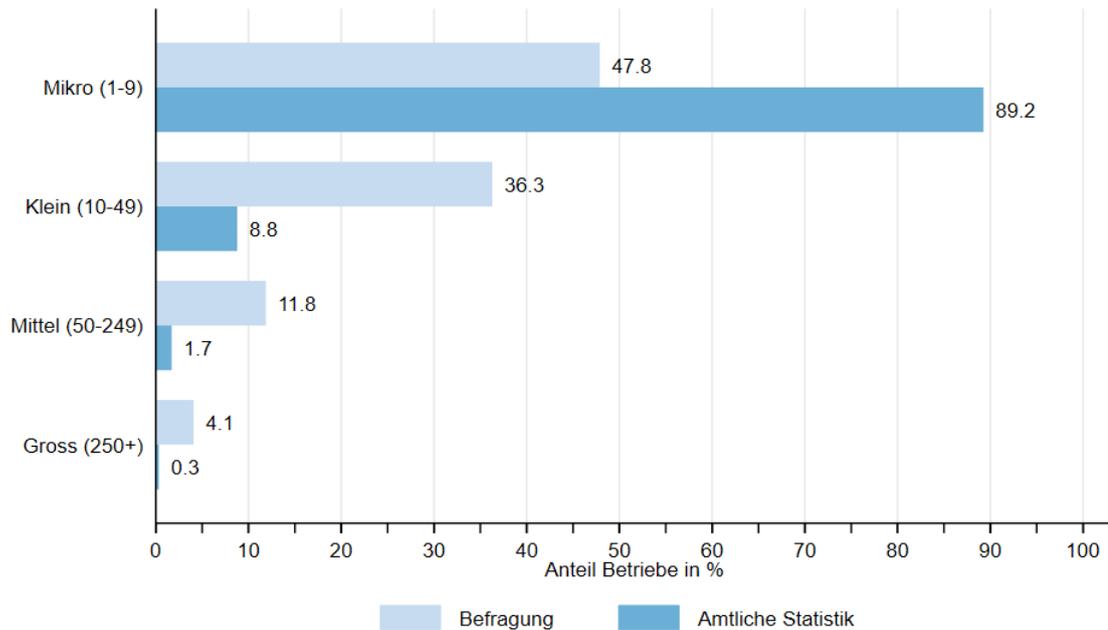
**Abbildung 1: Verteilung nach Region**



Quelle: Befragung (N: 1585) und STATENT (Jahr: 2020).

Beim Vergleich der Betriebsgrößenverteilung in Abbildung 2 zwischen Befragung und der amtlichen Statistik lässt sich erkennen, dass kleine bis grosse Betriebe (ab 10 Mitarbeitende) in der Befragung deutlich über-, Mikrobetriebe mit 1 bis 9 Mitarbeitenden hingegen beträchtlich unterrepräsentiert sind. Dennoch nahmen mit einer Anzahl von 744 Betrieben viele Mikrobetriebe an der Befragung teil. Etwa 40% der Betriebe der Befragung stammen aus städtischen Kantonen, was den hohen Anteil an grösseren Betrieben erklären kann.

**Abbildung 2: Verteilung nach Betriebsgrösse**

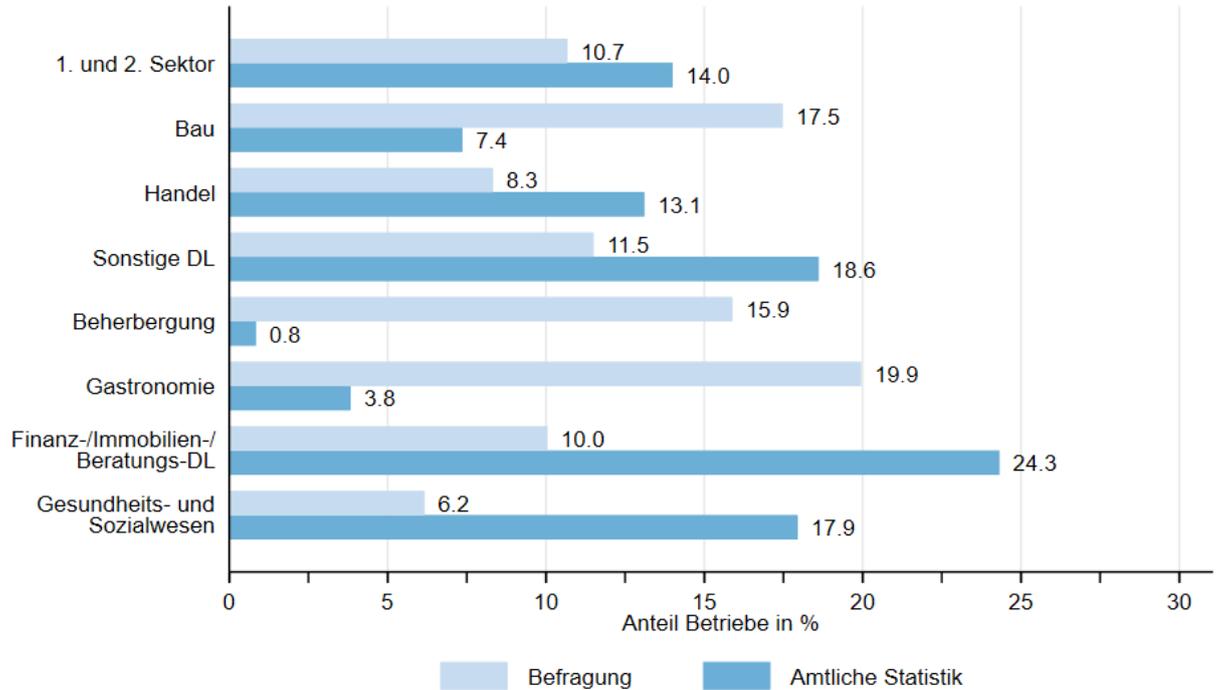


Quelle: Befragung (N: 1555) und STATENT (Jahr: 2020).

Abbildung 3 weist die Verteilung der Befragung und der amtlichen Statistik nach Branchengruppen aus. Die Gruppen sind so gewählt, dass sie zum einen ähnliche Wirtschaftsabteilungen (NOGA-2-Steller) beinhalten. Zum anderen sind Wirtschaftsabteilungen hervorgehoben, die besonders stark in der Befragung vertreten sind. Dazu gehören die Baubranche mit 18%, Gastronomie mit 20% und Beherbergung mit 16%. Der Grund für die hohe Teilnahme aus Gastronomie und Beherbergung ist das direkte Webscraping von Betriebsemailadressen von GastroSuisse und HotelierSuisse. Die Baubranche ist stark vertreten, weil sich der Verband bereit erklärt hat, unsere Umfrage direkt an ihre Mitglieder zu verteilen. Stark untervertreten sind hingegen die Dienstleistungsbranchen (DL) sonstige DL und Finanz-/Immobilien-/Beratungs-DL, und das Gesundheits- und Sozialwesen. Das kann für Erstere an der potenziell geringen Mindestlohn Betroffenheit und für Letztere an einer fehlenden direkten Ansprechperson liegen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die resultierende Analysetichprobe zwar relativ gross ist, aber nicht repräsentativ für die Schweiz. Wir berücksichtigen daher Betriebsgrößen und Branchenverteilungen in den folgenden Untersuchungen. Da insbesondere Betriebe aus Niedriglohnbranchen überrepräsentiert sind, sind die Ergebnisse der Befragung im oberen Bereich möglicher Wirkungen kantonaler Mindestlöhne einzuordnen.

**Abbildung 3: Verteilung nach Branche**



Quelle: Befragung (N: 1574) und STATENT (Jahr: 2020).

## 4 Mindestlohnbetreffenheit

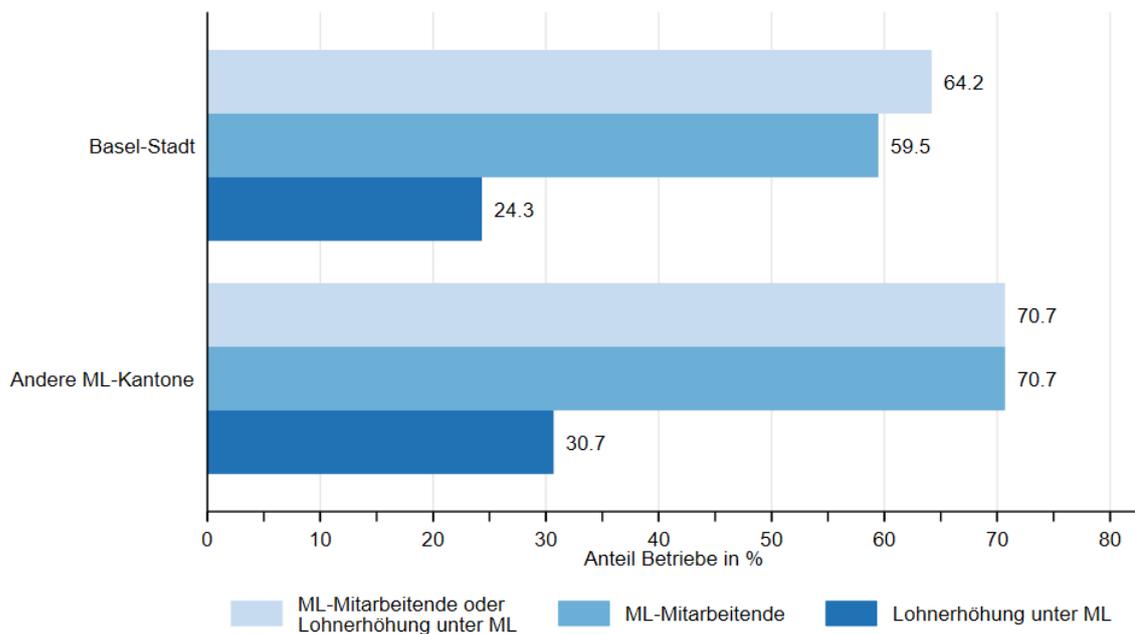
Eine wichtige Frage ist, wie viele und welche Betriebe von kantonalen Mindestlöhnen direkt oder indirekt betroffen sind. Ein gängiges und strenges Mass für die direkte Betroffenheit ist der Anteil an Betrieben, die aufgrund der Einführung des Mindestlohns Löhne unterhalb des Mindestlohni-veau erhöhen mussten. Im Rahmen der Befragung haben wir weitere Betroffenheitsmasse erhoben. Die Betriebe sollten angeben, ob sie auch Löhne oberhalb des Mindestlohns oder Sondervergütungen anpassen mussten. Als grobe Betroffenheitsmasse können die Fragen nach Mitarbeitenden eingeschätzt werden, die dem Mindestlohn unterliegen oder die von ihm ausgenommen sind. Die Mindestlohnbetreffenheit variiert erwartungsgemäss je nach Mass. In unserem bevorzugten Betroffenheitsmass gilt ein Betrieb als betroffen, wenn Mitarbeitende dem Mindestlohn unterliegen oder es Lohnerhöhungen unterhalb des Mindestlohns gab.

### 4.1 Kantone mit Mindestlohn

Die Ergebnisse zur Mindestlohnbetreffenheit sind in Abbildung 4 getrennt für den Kanton Basel-Stadt und andere Mindestlohn-Kantone dargestellt. 24% der Betriebe im Kanton Basel-Stadt und

31% der Betriebe in anderen Mindestlohn-Kantonen gaben an, aufgrund des kantonalen Mindestlohns Löhne unterhalb des Mindestlohns erhöht zu haben. Die Anteile liegen auf einem vergleichbaren Niveau wie in der ersten Befragung. Dort wurden Betriebe aus dem Kanton Basel-Stadt gefragt, ob sie damit rechnen, diese tiefen Löhne erhöhen zu müssen.

**Abbildung 4: Betroffenheit Kantone mit Mindestlohn**



Quelle: Befragung (N: Basel-Stadt 148, Andere ML-Kantone 75).

Der Unterschied zwischen dem Anteil an Betrieben betroffen nach unserem Mass und dem Anteil Betriebe mit mindestens einer Person, die dem Mindestlohn unterliegt, ist gering. Das bedeutet, dass für Mitarbeitende von Betrieben, die Lohnerhöhungen vorgenommen haben, in den meisten Fällen auch der kantonale Mindestlohn gilt. Im Kanton Basel-Stadt waren 64% und in anderen Mindestlohn-Kantonen sogar 71% gemäss unserem Betroffenheitsmass vom Mindestlohn tangiert.<sup>4</sup> Diese Werte sind ausgesprochen hoch. In Deutschland waren beispielsweise nur 12% der Betriebe von der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 betroffen (Bossler et al., 2018). Dies kann

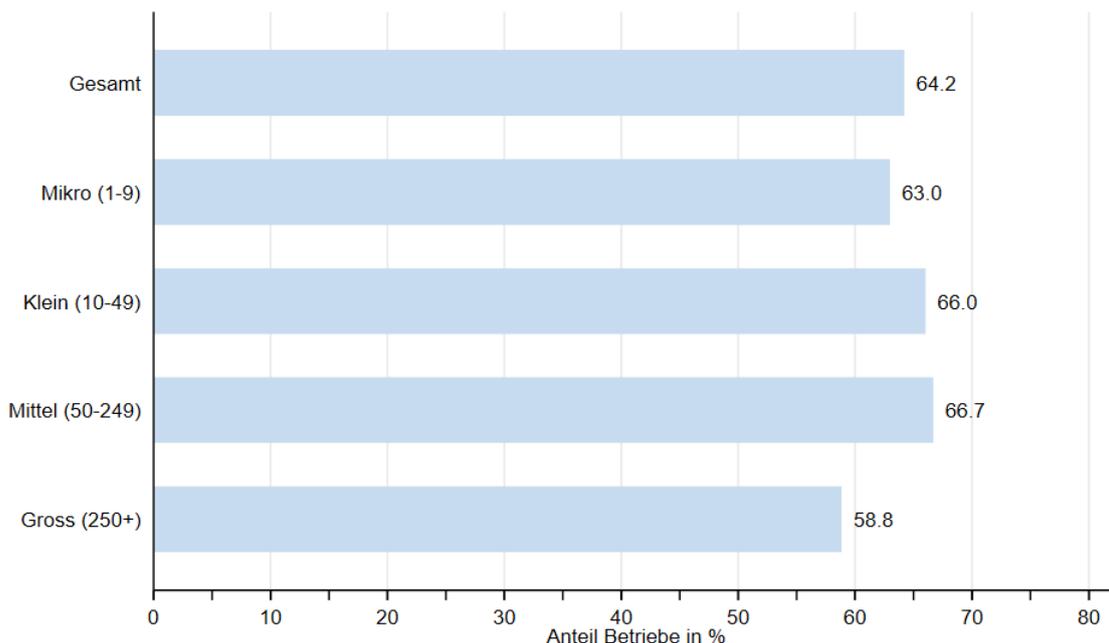
<sup>4</sup> Gleichzeitig unterliegen 63% bzw. 83% der Betriebe einem Gesamt- oder Normalarbeitsvertrags mit Mindestlohn. Andere Formen der Lohnanpassung können wegen einer niedrigen Antwortquote nicht untersucht werden.



zum einen darauf zurückzuführen sein, dass kantonale Mindestlöhne relativ hoch zu den gezahlten Löhnen gesetzt wurden. Am wahrscheinlichsten ist jedoch, dass an der Befragung überproportional Betriebe teilgenommen haben, die direkt vom Mindestlohn betroffen sind.

In den Abbildungen 5 und 6 wird die Mindestlohnbetroffenheit von Betrieben in Basel-Stadt separat für einzelne Betriebsgrößen und Branchen betrachtet.<sup>5</sup> Die Betroffenheit variiert wenig nach Betriebsgrösse, ausser dass die grössten Betriebe etwas weniger stark tangiert sind. Deutliche Unterschiede sind für Branchen erkennbar. Die Branche Finanz-/Immobilien-/Beratungsdienstleistungen weist mit 53% die niedrigste Betroffenheit aus. Die höchsten Werte verzeichnen der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Anteil von 77% und 74%, welche allgemein als Niedriglohnbranchen gelten. Auch die Gastronomie und die Beherbergung verfügen über eine überdurchschnittliche Mindestlohnbetroffenheit.<sup>6</sup> Hier bestätigt sich, dass an der Befragung überproportional Betriebe teilgenommen haben, die vom Mindestlohn betroffen waren.

**Abbildung 5: Betroffenheit Kanton Basel-Stadt nach Betriebsgrösse**

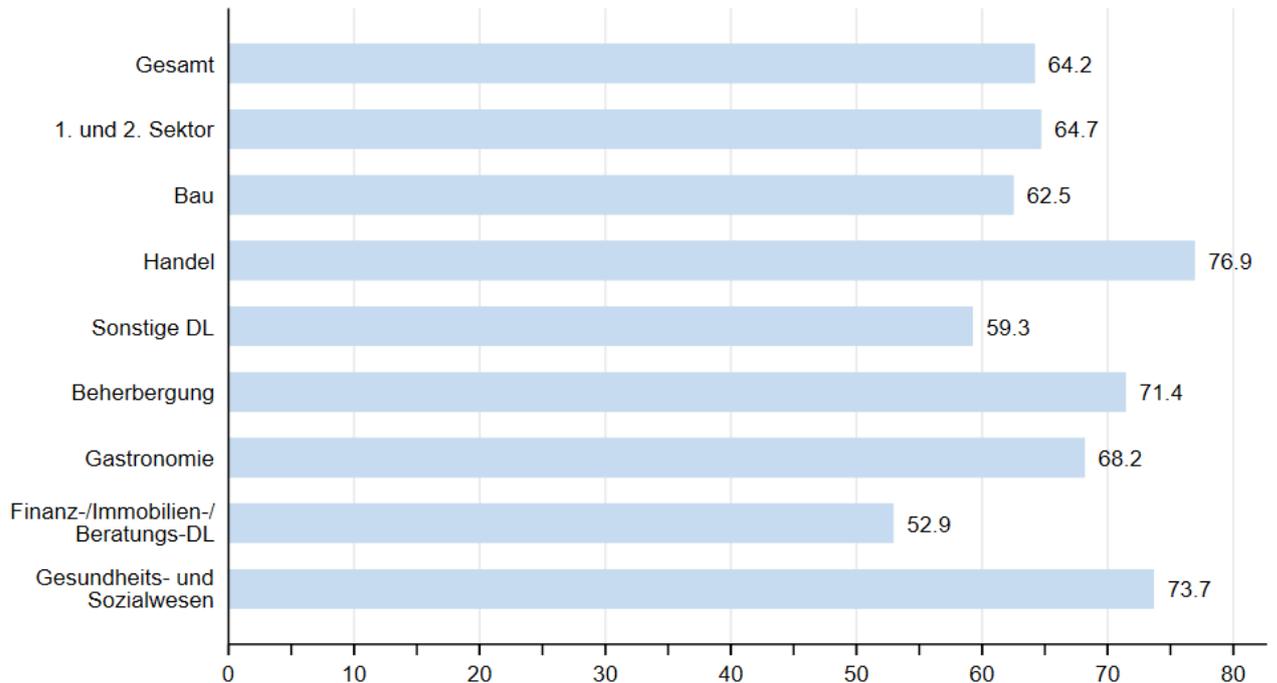


Quelle: Befragung (N: Gesamt 148, Mikro (1-9) 54, Klein (10-49) 50, Mittel (50-249) 27, Gross (250+) 17).

<sup>5</sup> Aufgrund geringer Beobachtungszahlen können wir diese Analysen nicht für Betriebe aus anderen Kantonen mit Mindestlohn zeigen.

<sup>6</sup> Nicht alle Unternehmen, die angeben in dieser Branche tätig zu sein, unterliegen dem allgemeinverbindlichen GAV, so dass trotzdem Betriebe in Basel-Stadt direkt betroffen sind.

**Abbildung 6: Betroffenheit Kanton Basel-Stadt nach Branche**



Quelle: Befragung (N: Gesamt 148, 1. und 2. Sektor 17, Bau 8, Handel 13, Sonstige DL 27, Beherbergung 7, Gastronomie 22, Finanz-/Immobilien-/Beratungs-DL 34, Ges.- und Sozialwesen 19).

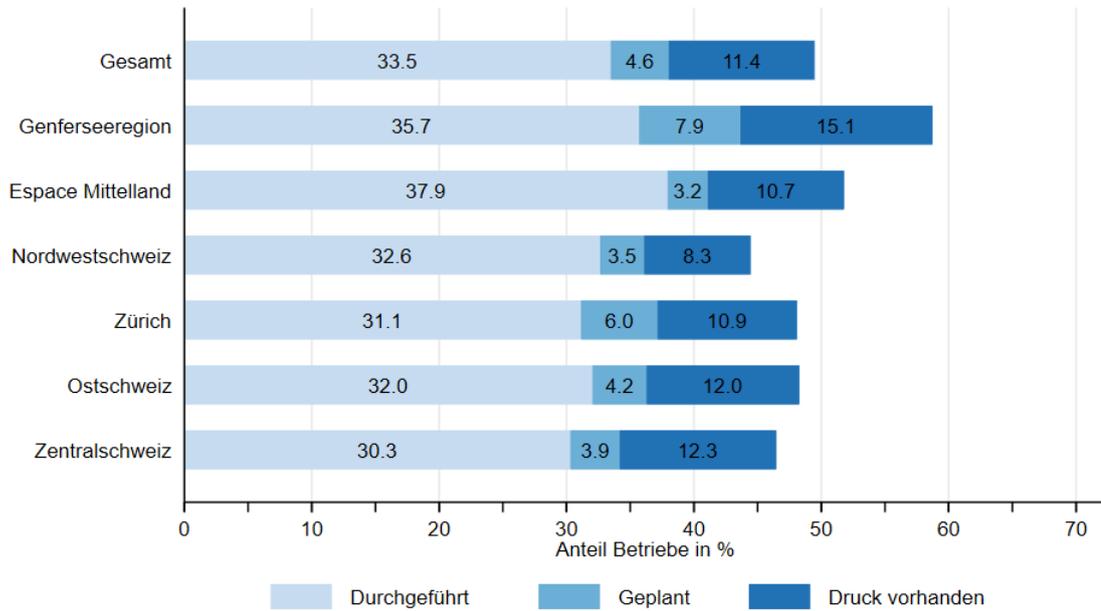
#### 4.2 Kantone ohne Mindestlohn

Betriebe aus Kantonen ohne eigenen Mindestlohn wurden gefragt, ob sie ihre Löhne aufgrund von anderen kantonalen Mindestlöhnen erhöht haben. Damit lässt sich untersuchen, ob sie indirekt von Mindestlöhnen betroffen waren. Gemäss Abbildung 7 geben 11% der Betriebe an, zumindest einen Lohndruck zu verspüren. 34% der Betriebe haben bereits Löhne aus diesem Grund erhöht und 5% planen dies zu tun. Besonders starke Reaktionen weisen Betriebe aus der Genferseeregion und dem Espace Mittelland auf, die an die Westschweizer Mindestlohnkantone angrenzen. Betriebe aus der Nordwestschweiz sind relativ wenig betroffen.

Wir haben diese Betriebe ausserdem gefragt, für wie wahrscheinlich sie es halten, dass in ihrem Kanton in absehbarer Zeit ein kantonaler Mindestlohn eingeführt wird. In Abbildung 8 erkennt man, dass insgesamt knapp 50% der Betriebe eine Einführung für nicht unwahrscheinlich einschätzen. Betriebe in der Westschweiz halten dies tendenziell für wahrscheinlicher. Am höchsten ist der Wert im Kanton Zürich, in dem die Gemeinden Zürich und Winterthur in Kürze, am 18. Juni 2023, über die Einführung eines Mindestlohns abstimmen.

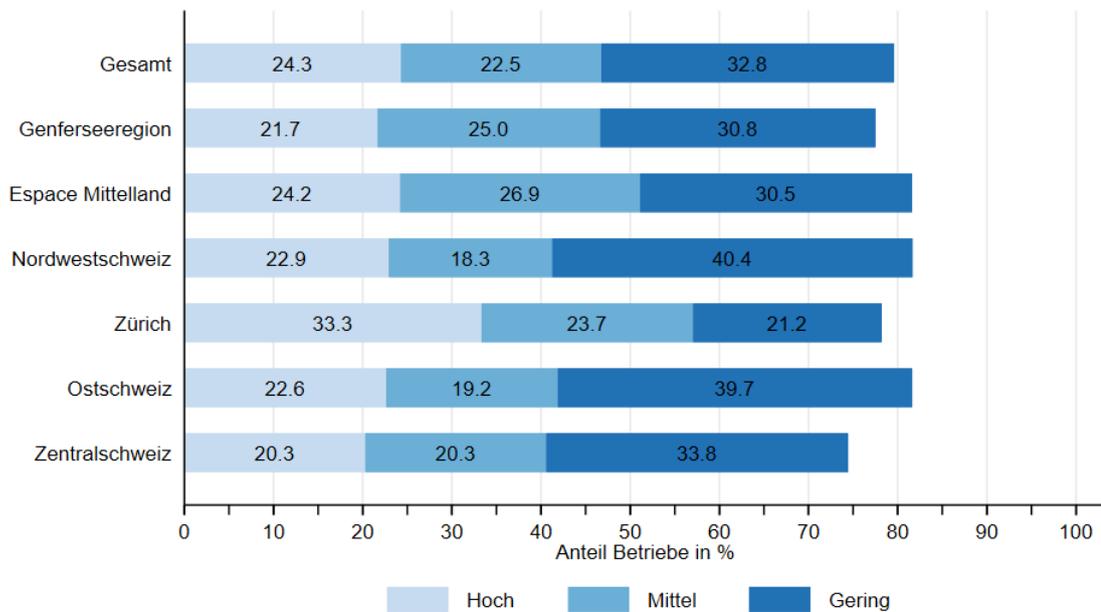


Abbildung 7: Betroffenheit Kantone ohne Mindestlohn nach Grossregionen



Quelle: Befragung (N: Gesamt 1120, Genferseeregion 126, Espace Mittelland 253, Nordwestschweiz 144, Zürich 183, Ostschweiz 259, Zentralschweiz 155).

Abbildung 8: Einschätzung Kantone ohne Mindestlohn, für wie wahrscheinlich sie eine Mindestlohneinführung halten, nach Grossregionen



Quelle: Befragung (N: Gesamt 975, Genferseeregion 120, Espace Mittelland 223, Nordwestschweiz 109, Zürich 156, Ostschweiz 234, Zentralschweiz 133).



## 5 Anpassungsstrategien

Die zweite zentrale Frage, die anhand der Befragung beantwortet werden soll, ist, welche betrieblichen Anpassungsstrategien an kantonale Mindestlöhne ergriffen werden. Im Fokus der Analyse stehen die Auswirkungen des Mindestlohns auf Betriebe im Kanton Basel-Stadt während der ersten 6 Monate nach Einführung. Anpassungsstrategien werden mit zwei verschiedenen Ansätzen gemessen. Zum einen auf Basis direkter Fragen nach spezifischen Massnahmen aufgrund des Mindestlohns. Zum anderen mit Hilfe eines Differenzen-in-Differenzen-Ansatz, bei dem Entwicklungen in Betrieben im Kanton Basel-Stadt verglichen werden mit den Entwicklungen in Betrieben in möglichst ähnlichen Vergleichskantonen ohne Mindestlohn.

Als Reaktionen auf einen Mindestlohn berücksichtigen wir ein grosses Spektrum an möglichen Massnahmen. Diese reichen von Preisanpassungen, Anpassungen der Mitarbeitendenzahl, Nutzung von Ausnahmeregelungen über den Umgang mit Arbeitszeit bis hin zu Investitionen.<sup>7</sup> Diese Massnahmen sind motiviert durch die ökonomische Literatur. Zunächst ordnen wir mögliche Strategien theoretisch und empirisch ein und erörtern die verwendete Analysemethode. Anschliessend dokumentieren wir die Ergebnisse. Die Einordnung der Ergebnisse erfolgt gesamthaft im letzten Kapitel des Berichts.

### 5.1 *Ökonomischer Hintergrund*

Eine populäre Anpassungsstrategie auf die durch einen Mindestlohn steigenden Personalkosten ist, diese in Form von höheren Absatzpreisen an die Kunden weiterzugeben. Laut der Studie von Harasztosi und Lindner (2019) können Betriebe bis zu 75% der Kosten auf die Konsumenten abwälzen. In welcher Form das möglich ist, hängt unter anderem von der Wettbewerbssituation ab, der Betriebe ausgesetzt sind.

Ein Mindestlohn kann Rückgänge in den Mitarbeitendenzahlen entweder durch Entlassungen oder durch Zurückhaltungen bei Einstellungen auslösen. Laut Bellmann et al. (2016) ist eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen wahrscheinlich. Entlassungen sind hingegen eher selten. Auch die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland oder Regionen ohne Mindestlohn ist eine mögliche Reaktion. Falls ein Betrieb dagegen über Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt verfügt, können

---

<sup>7</sup> Die Aufzählung A1 im Anhang zeigt darüber hinaus weitere Massnahmen, welche die Betriebe als Freitext angeben konnten.



Mindestlöhne zu mehr Beschäftigung führen. Einige Studien zeigen, dass ein Mindestlohn zu Beschäftigungsrückgängen führt (z.B. Neumark et al., 2014), während andere Studien keine oder gar positive Beschäftigungseffekte finden (z.B. Card und Krueger, 1994). Berger und Lanz (2020) finden keine Beschäftigungsverluste durch die Mindestlohneinführung im Kanton Neuenburg.

Nicht nur die absoluten, sondern auch die relativen Lohnkosten von Mitarbeitenden steigen, wenn sie aufgrund eines Mindestlohns eine Lohnerhöhung erhalten und andere Mitarbeitende nicht. Dies kann dazu führen, dass Betriebe auch die Löhne oberhalb des Mindestlohns erhöhen müssen, um die gesamte Lohnstruktur zu erhalten. Betriebe können zudem mindestlohnbeziehende mit vom Mindestlohn ausgenommenen Mitarbeitenden ersetzen, beispielsweise Personen in Lehre oder einem Kurzpraktikum. Gleichzeitig steigen die Opportunitätskosten für die vom Mindestlohn ausgenommenen Mitarbeitenden, d.h. eine alternative Beschäftigung zum Mindestlohniveau ist neu möglich. Für Betriebe kann es daher schwieriger werden Lehrstellen oder Kurzpraktika zu besetzen. Zudem ist der Betrieb mit höheren Kosten bei der Übernahme nach der Lehre oder Kurzpraktikum konfrontiert, was die Bereitschaft Lernende auszubilden und Praktika anzubieten senkt. Bossler et al. (2018) finden keinen signifikanten Unterschied zwischen dem Anteil an Lernenden in vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben in Deutschland. Gemäss Schumann (2017) ging hingegen die Zahl Lernender im Deutschen Bausektor aufgrund des Mindestlohns zurück.

Ein Betrieb kann weiter versuchen, die durch den Mindestlohn gestiegenen Personalkosten durch die Reduktion der Arbeitszeit und Ferientage sowie durch vermehrt unbezahlte Überstunden zu kompensieren, was eine Arbeitszeitverdichtung zur Folge hat. In Deutschland sank nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt um 6,8% (MLK, 2018). Es kam zunehmend zu unbezahlten Überstunden (Koch et al., 2018).

Der Mindestlohn kann sich auch auf Betriebsprozesse auswirken. Eine Optimierung der Prozesse und Verfahren kann entweder die durch einen Mindestlohn steigenden Personalkosten über die Senkung anderer Kosten ausgleichen oder gleich selbst Personaleinsparungen mit sich bringen. Zugleich führt ein Mindestlohn aber auch zu unsicheren Gewinnaussichten, wodurch Betriebe gegebenenfalls Investitionsentscheidungen aufschieben. Lordan und Neumark (2018) dokumentieren im Zusammenhang mit einem Mindestlohn einen Zuwachs an Investitionen in Maschinen, die Mitarbeitende ersetzen.



## 5.2 Methode

Die direkten Fragen zu den Anpassungsstrategien an den Mindestlohn wurden wie folgt eingeleitet: «Haben Sie aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine oder mehrere der folgenden Massnahmen ergriffen oder geplant?». Die Antwortmöglichkeiten sind in Anhang 8.1 aufgeführt, zusammen mit den Kurzformen, die nachfolgend in Grafiken verwendet werden. Bei der direkten Messung ist von Vorteil, dass die Anpassungsstrategien unmittelbar anhand der Antworten analysiert werden können. Es gilt jedoch zu beachten, dass es sich bei den Angaben um Selbstauskünfte handelt. Selbstauskünfte können davon beeinflusst sein, wie die ausfüllende Person zum Mindestlohn steht.

Dieser Nachteil besteht bei der indirekten Messung im kleinerem Ausmass. Allerdings ist diese Art der Analyse ausschliesslich für den Kanton Basel-Stadt möglich. Hierbei vergleichen wir die betriebliche Entwicklung im 2. Halbjahr 2022, nach Einführung des Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt, und im Jahresvergleich 2022 zu 2021 zwischen dem Kanton Basel-Stadt und einer Vergleichsgruppe bestehend aus Kantonen ohne Mindestlohn. Der ausfüllenden Person ist weniger oder gar nicht bewusst, dass die Angaben zur Messung der Anpassungsstrategien genutzt werden. Durch die Gegenüberstellung des Kantons Basel-Stadt und einer Vergleichsgruppe ist es zudem möglich, die aktuellen aussergewöhnlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten wie die Folgen der Pandemie oder die Inflation zu einem Teil zu berücksichtigen.

Die Kantone der Vergleichsgruppe sollten dem Kanton Basel-Stadt hinreichend ähnlich, jedoch nicht indirekt vom Mindestlohn des Kanton Basel-Stadt betroffen sein. Als Vergleichskantone haben wir den Kanton Aargau sowie zwei städtische Kantone in der Deutsch-Schweiz, Bern und Zürich, ausgewählt. Im Bericht zur ersten Betriebsbefragung konnten wir zeigen, dass diese Kantone aufgrund eines ähnlichen Wirtschaftswachstums in den letzten Jahren eine geeignete Vergleichsgruppe darstellen.

Die Antwortmöglichkeiten zur betrieblichen Entwicklung waren jeweils ordinal. In der Regel standen die Möglichkeiten gesunken, gleichgeblieben und gestiegen zur Auswahl. Die abgefragten Inhalte sind in Anhang 8.1 aufgeführt, zusammen mit den Kurzformen, die nachfolgend in Grafiken verwendet werden. In der Untersuchung setzen wir eine Wirkungsgrösse jeweils gleich eins, wenn die Richtung der angegebenen Veränderung der theoretischen Richtung des Einflusses eines Mindestlohns auf die Grösse entspricht, und null andernfalls. Die Differenz zwischen Kanton Ba-



sel-Stadt und der Vergleichsgruppe berechnen wir nach der Methode der kleinsten Quadrate, wobei wir einerseits die durchschnittliche, rohe Differenz ausweisen und andererseits Unterschiede auf Basis der Betriebsgrösse, Branche und Massen für die Wettbewerbssituation und Verhandlungsmacht<sup>8</sup> aus der rohen Differenz herausrechnen. Dies entspricht einem Differenzen-in-Differenzen Ansatz im weitem Sinne. Die zweite Version mit Kontrollvariablen kommt dem tatsächlichen Einfluss des Mindestlohns auf betriebliche Entwicklungen näher, da sie die unterschiedliche Zusammensetzung der Betriebe zwischen den Gruppen berücksichtigt.

### **5.3 Kanton Basel-Stadt**

Für den Kanton Basel-Stadt können wir die Anpassungsstrategien in Bezug auf die Mindestlohneinführung sowohl direkt als auch indirekt messen.

Abbildung 9 weist auf der linken Seite den Anteil an Betrieben im Kanton Basel-Stadt aus, die in der Befragung angaben, gewisse Massnahmen bereits ergriffen oder geplant zu haben. Die Anteile sind für alle Betriebe und nur für Betriebe, die nach unserem Mass vom Mindestlohn betroffen waren, dargestellt. Am häufigsten umgesetzt oder geplant wurden höhere Preise mit einem Anteil von 30%, weniger Einstellungen mit 25% und weniger Investitionen mit 23%. Mit Abstand folgen Ersatz von Arbeitskräften durch Maschinen (Automatisierung) mit 15%, Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Kantone (Outsourcing Inland) mit 14%, Nutzung von Ausnahmen mit 12% und Entlassungen sowie niedrigere Arbeitszeit mit jeweils 10%. Outsourcing ins Ausland, mehr Überstunden und weniger Ferien wurden nur sehr selten genannt. Die Antworten der direkt vom Mindestlohn betroffenen Betriebe ergeben das gleiche Bild. Allerdings fallen die Anteile jeweils höher aus. Dies ist zu erwarten, wenn nicht betroffene Betriebe, die hier nicht mehr enthalten sind, keine Massnahmen ergreifen.

Auf der rechten Seite von Abbildung 9 sind die Ergebnisse der indirekten Messung der Anpassungsstrategien als rohe Differenz und als Differenz nach Berücksichtigung der Unterschiede zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Vergleichsgruppe ersichtlich. Es handelt sich um die glei-

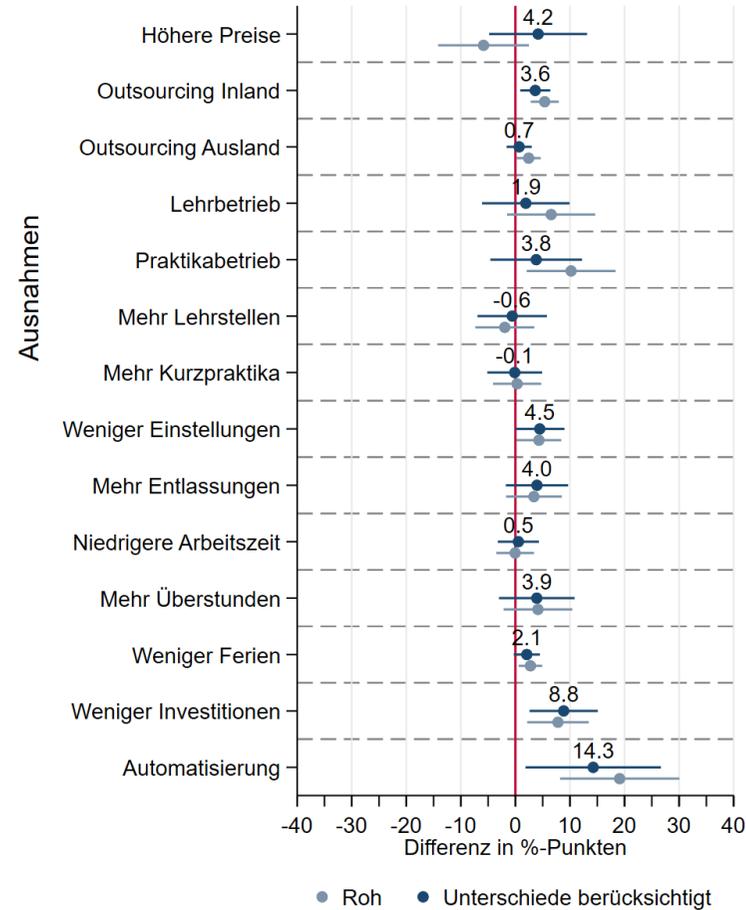
---

<sup>8</sup> Die Betriebsgrösse und Branche wurden wie oben gruppiert. Die Wettbewerbssituation wurde als schwach bei weniger als 10 Wettbewerbern, als mittel bei 11 bis 50 Wettbewerbern und als hoch bei mehr als 50 Wettbewerbern eingeordnet. Ein Betrieb mit Verhandlungsmacht hat einen gewichtigen Einfluss mindestens gegenüber den Wettbewerbern oder den Lieferanten oder den Kundinnen und Kunden.

Abbildung 9: Direkte und indirekte Messung der Anpassungsstrategien an den Mindestlohn Kanton Basel-Stadt



Quelle: Befragung (N: Gesamt 150, Betroffen 94).



Quelle: Befragung (N: Höhere Preise 528, Outsourcing In-/Ausland 539/536, Lehrbetrieb 541, Praktikabetrieb 528, Mehr Lehrstellen 279, Mehr Kurzpraktika 290, Weniger Einstellungen 538, Mehr Entlassungen 538, Niedrigere Arbeitszeit 528, Mehr Überstunden 518, Weniger Ferien 520, Weniger Investitionen 512, Automatisierung 220).



chen Massnahmen wie in der direkten Messung. Die Ausnahmen sind zusätzlich danach aufgeteilt, ob ein Betrieb grundsätzlich Lehren oder Praktika anbietet, sowie ob es mehr solche Stellen im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 gab.

Die Punkte zeigen den Wert und das Vorzeichen der Differenz in den Anteilen der Betriebe, auf die das jeweilige Mass zutrifft, zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Vergleichsgruppe. Gemäss den theoretischen Überlegungen würde man erwarten, dass sie jeweils rechts der Nulllinie liegen. Die horizontalen Linien durch die Punkte weisen das 90%-Konfidenzintervall aus.<sup>9</sup> Wenn eine Linie die Nulllinie schneidet, dann kann die gemessene Differenz nicht statistisch signifikant von Null unterschieden werden.

Die Richtung der gemessenen Unterschiede in den Massnahmen zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Vergleichsgruppe entsprechen weitgehend den Erwartungen. Eine nennenswerte Ausnahme bildet die Rohdifferenz bei höheren Preisen. Ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Zusammensetzung der Betriebe haben im Kanton Basel-Stadt weniger Betriebe die Preise erhöht, mit Berücksichtigung liegt der Anteil um 4 Prozentpunkte höher.

Die indirekte Messung der betrieblichen Anpassungsstrategien bestätigt insgesamt den Eindruck der direkten Messung. Betriebe im Kanton Basel-Stadt haben insbesondere eher Preise erhöht sowie Einstellungen und Investitionen reduziert. Der Anteil Betriebe mit Preiserhöhungen war in Basel-Stadt um 4.2 Prozentpunkte höher als in den Vergleichskantonen. Der Unterschied ist jedoch nicht signifikant unterschiedlich von Null. Der Anteil Betriebe mit weniger Einstellungen ist statistisch signifikant um 4.5 Prozentpunkte höher in Basel-Stadt, der Anteil mit weniger Investitionen sogar um 8.8 Prozentpunkte. Zusätzlich zeigen sich auch Unterschiede, die bei den direkten Massnahmenennungen durch die Unternehmen nicht in dieser Grösse sichtbar wurden. Dies betrifft zum einen die Automatisierung. Die Differenz ist sehr gross mit 14 Prozentpunkten und statistisch signifikant. D.h. ein deutlich grösserer Anteil Betriebe hat nach der Mindestlohneinführung im Kanton Basel-Stadt Prozessoptimierungen vorgenommen, mit denen Personal eingespart werden kann, als in den Vergleichskantonen. Zudem verlegten statistisch signifikant 3.6 Prozentpunkte mehr Basler Betriebe Arbeitsplätze in andere Kantone als in den Vergleichskantonen.

---

<sup>9</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen verwenden wir das 90%- und nicht das 95%-Niveau.



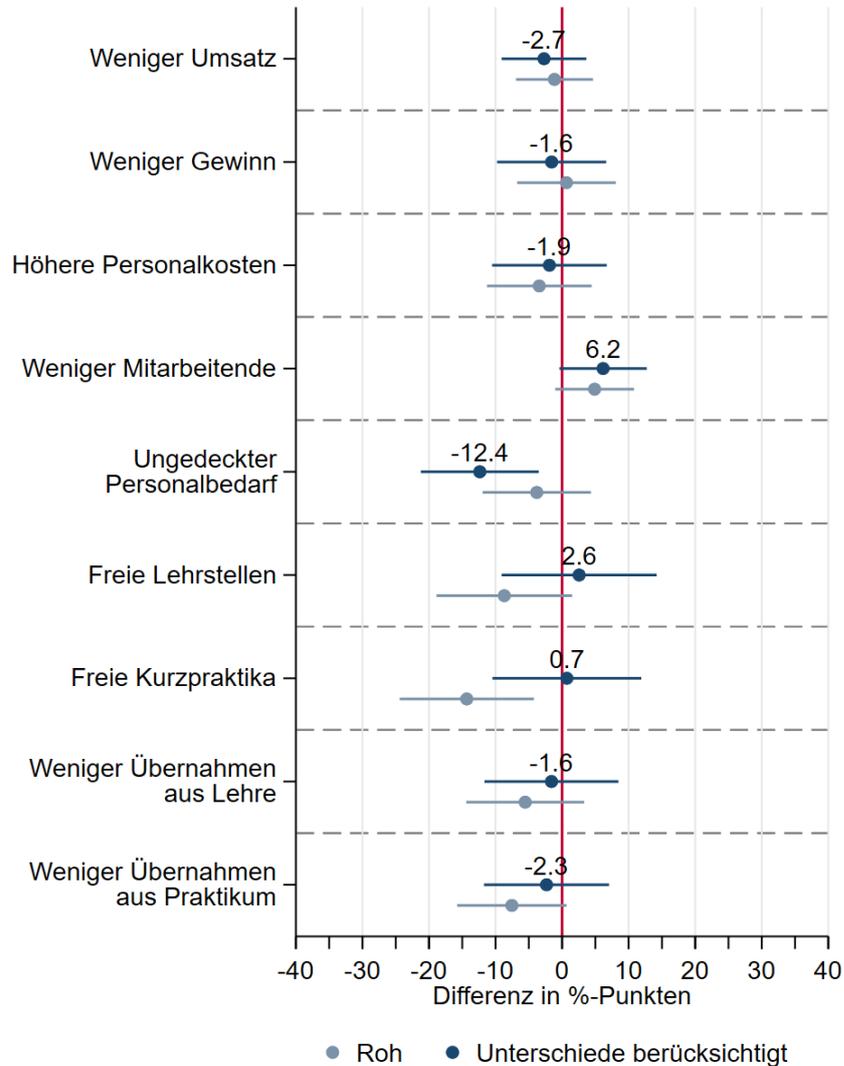
Die Anpassungsstrategie mehr Personen zu beschäftigen, die unter die Ausnahmeregelungen fallen, können wir in dieser Analyse differenzierter betrachten. Mehr Lehrstellen oder Kurzpraktika bieten Betriebe im Kanton Basel-Stadt wegen des Mindestlohns nicht an, jedoch sind mehr Betriebe grundsätzlich Lehr- oder Praktikumsbetriebe. Die Differenz zur Vergleichsgruppe ist jedoch nicht statistisch signifikant unterschiedlich von Null. Interessant ist, dass der Unterschied im Anteil Betriebe mit mehr Entlassungen mit 4 Prozentpunkten sowie mit mehr Überstunden mit 3.9 Prozentpunkten fast gleich gross ist wie die Differenz im Anteil mit weniger Einstellungen. Die Differenzen sind jedoch nicht statistisch signifikant von Null verschieden. Der Unterschied im Anteil Betriebe mit weniger Ferien beträgt 2.1 Prozentpunkte und verfehlt die statistische Signifikanz nur knapp. Unterschiede sehr nahe bei null zeigen sich für die Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland sowie niedrigere Arbeitszeiten.

Insgesamt zeigen die indirekten Analysen, dass auch in Dimensionen, die weniger häufig genannt wurden, Unterschiede zwischen Basel-Stadt und den Vergleichskantonen sichtbar werden. Einschränkung ist jedoch zu erwähnen, dass sich die befragten Unternehmen in Dimensionen unterscheiden können, die mit den Daten nicht erfasst werden konnten.

Die Befragung beinhaltete zusätzliche Fragen zur Entwicklung der Betriebe, die weitere Rückschlüsse auf die Auswirkungen der Mindestlohneinführung in Basel-Stadt erlauben. Abbildung 10 weist die Unterschiede zwischen dem Kanton Basel-Stadt und der Vergleichsgruppe aus. Einbusen bei Umsatz und Gewinn sowie höhere Personalkosten konnten nicht festgestellt werden. Ein grösserer Anteil an Betrieben gaben an, nach Mindestlohneinführung weniger Mitarbeitende zu beschäftigen. Die Differenz zur Vergleichsgruppe beträgt 6 Prozentpunkte, ist aber statistisch nicht signifikant unterschiedlich von Null. Der Anteil an Betrieben im Kanton Basel-Stadt, die für das Jahr 2022 einen ungedeckten Personalbedarf angaben, liegt 12 Prozentpunkte unterhalb dem Anteil der Vergleichsgruppe und ist statistisch signifikant. Hier kommen vermutlich zwei Effekte zusammen. Zum einen könnte es Betrieben in Basel-Stadt aufgrund der höheren Löhne leichter fallen Personal zu rekrutieren. Zum anderen schreiben sie weniger Stellen aus. Bezüglich der Besetzung von Lehrstellen und Kurzpraktika sowie der Übernahmen aus solchen Stellen lässt sich kein statistisch signifikanter Unterschied feststellen.



Abbildung 10: Indirekte Messung weiterer Wirkungen des Mindestlohns Kanton Basel-Stadt



Quelle: Befragung (N: Weniger Umsatz 525, Weniger Gewinn 515, Höhere Personalkosten 528, Weniger Mitarbeitende 538, Ungedeckter Personalbedarf 529, Freie Lehrstellen/Kurzpraktika 279/290, Weniger Übernahmen aus Lehrstellen/Kurzpraktika 279/290).

Auswertung der Vergleiche zwischen Basler Betrieben und den Vergleichskantonen nach Betriebsgrösse (siehe Anhang A1 und A2) zeigt teilweise deutliche Unterschiede in den Anpassungsstrategien. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden dominieren reduzierte Investitionen bei gleichzeitig mehr Prozessoptimierungen mit Personaleinsparungspotenzial, Verlagerungen von Arbeitsplätzen in andere Kantone, Preiserhöhungen und mehr Überstunden, wobei die beiden letzteren nicht statistisch signifikant sind. Hinsichtlich der anderen Massnahmen, insbesondere Einstellungen und Entlassungen, finden sich dagegen keine Unterschiede. Es zeigt



sich jedoch, dass deutlich mehr Basler Kleinbetriebe unbesetzte Lehrstellen hatten als die Vergleichsbetriebe in anderen Kantonen.

Kleinbetriebe mit 10-49 Mitarbeitenden weisen in Basel-Stadt geringere Investitionen, mehr Verlagerungen von Arbeitsplätzen in andere Kantone sowie einen höheren Anteil an Lehr- und Praktikumsbetrieben auf als die Vergleichskantone, wobei die beiden letzteren nicht statistisch signifikant sind. Hinsichtlich Preisen, Einstellungen, Entlassungen und Automatisierung zeigen sich dagegen keine Unterschiede. Deutlich weniger Basler Kleinbetriebe waren von Umsatzeinbussen und ungedecktem Personalbedarf betroffen. Da hinsichtlich Mitarbeitenden keine Unterschiede sichtbar sind, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass der Mindestlohn Stellenbesetzungen erleichtert und dadurch Umsatzeinbussen durch unbesetzte Stellen verhindert hat.

Für grössere Betriebe ab 50 Mitarbeitenden wird deutlich, dass der höhere Anteil Basler Betriebe mit weniger Einstellungen ausschliesslich auf diesen Betrieben beruht und dass dort der Unterschied im Anteil Betriebe mit Preiserhöhungen sowie mit Prozessoptimierungen zur Personaleinsparung am grössten ist. Keine Unterschiede gibt es dagegen hinsichtlich Betrieben mit weniger Investitionen. D.h. Investitionen wurden in grösseren Betrieben nicht reduziert und es wurde verstärkt in Automatisierung investiert. Ausserdem zeigt sich ein statistisch signifikant höherer Anteil Basler Lehrbetriebe und Betriebe, die ihre vertraglichen Ferientage reduziert haben. Der Anteil Praktikumsbetriebe ist ebenfalls höher, aber nicht statistisch signifikant. Bei den Unternehmenskennzahlen wird deutlich, dass statistisch signifikant mehr grössere Basler Unternehmen von Umsatzeinbussen betroffen sind als in den Vergleichskantonen, was auf die Preiserhöhungen zurückzuführen sein könnte. Zudem hat ein höherer Anteil Betriebe statistisch knapp signifikant weniger Mitarbeitende und dafür ein geringerer Anteil ungedeckten Personalbedarf. Beides passt zu den reduzierten Einstellungen.

Hinsichtlich Unterschieden zwischen Branchen können aufgrund der Beobachtungszahlen nur Niedriglohnbranchen<sup>10</sup> separat betrachtet werden (siehe Anhang A3 und A4). Es zeigt sich, dass die Unterschiede im Anteil Betriebe mit weniger Einstellungen allein auf die Niedriglohnbranchen zurückzuführen sind, die Unterschiede beim Anteil mit weniger Investitionen dagegen allein auf die übrigen Branchen. Letztere dominieren auch den höheren Anteil Betriebe mit Automatisierung.

---

<sup>10</sup> Zu diesen zählen Detailhandel, Herstellung von Textilien und Nahrung, persönliche Dienstleistungen, Gastronomie und Beherbergung.

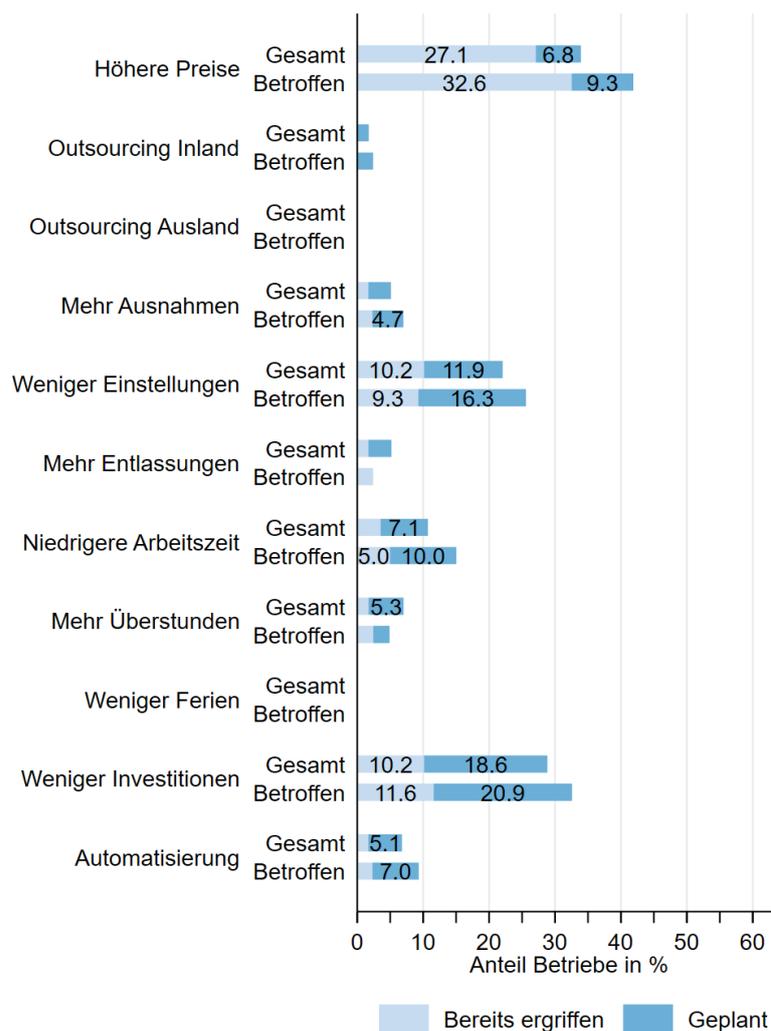


In den Niedriglohnbranchen ist der Unterschied im Anteil Betriebe mit Preiserhöhungen am grössten. Zusammen mit der stärkeren Zurückhaltung bei den Einstellungen passt dies zu einem höheren Anteil Basler Unternehmen mit Umsatzeinbussen bei gleichzeitig geringerem ungedeckten Personalbedarf sowie einem geringeren Anteil mit höheren Personalkosten im Niedriglohnsektor.

#### 5.4 Andere Kantone mit Mindestlohn

Betriebe in anderen Kantone mit Mindestlohn erhielten die gleichen direkten Fragen, welche Massnahmen aufgrund der Mindestlohneinführung ergriffen wurden, wie der Kanton Basel-Stadt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11: Direkte Messung der Anpassungsstrategien anderer Mindestlohn-Kantone



Quelle: Befragung (N: Gesamt 59, Betroffen 43).



Die von den Betrieben benannten Anpassungsstrategien an die kantonalen Mindestlöhne sind sehr ähnlich zu jenen der Betriebe aus dem Kanton Basel-Stadt. Die Betriebe erhöhten die Preise, stellten weniger Personal ein und reduzierten die Investitionen. Niedrigere Arbeitszeiten und Automatisierung wurden ebenfalls genannt, aber deutlich weniger häufig. Die übrigen Massnahmen, insbesondere Outsourcing innerhalb der Schweiz und Entlassungen wurden hingegen nur ganz selten als Massnahme angegeben, Outsourcing ins Ausland und weniger Ferien gar nicht. Wiederum fallen die Anteile für direkt betroffene Betriebe jeweils höher aus. In den meisten Fällen liegt der Anteil bereits ergriffen über jenem im Kanton Basel-Stadt. Dies entspricht den Erwartungen, da die anderen kantonalen Mindestlöhne früher eingeführt wurden und die Betriebe somit mehr Zeit zur Verfügung hatten, die Massnahmen umzusetzen.

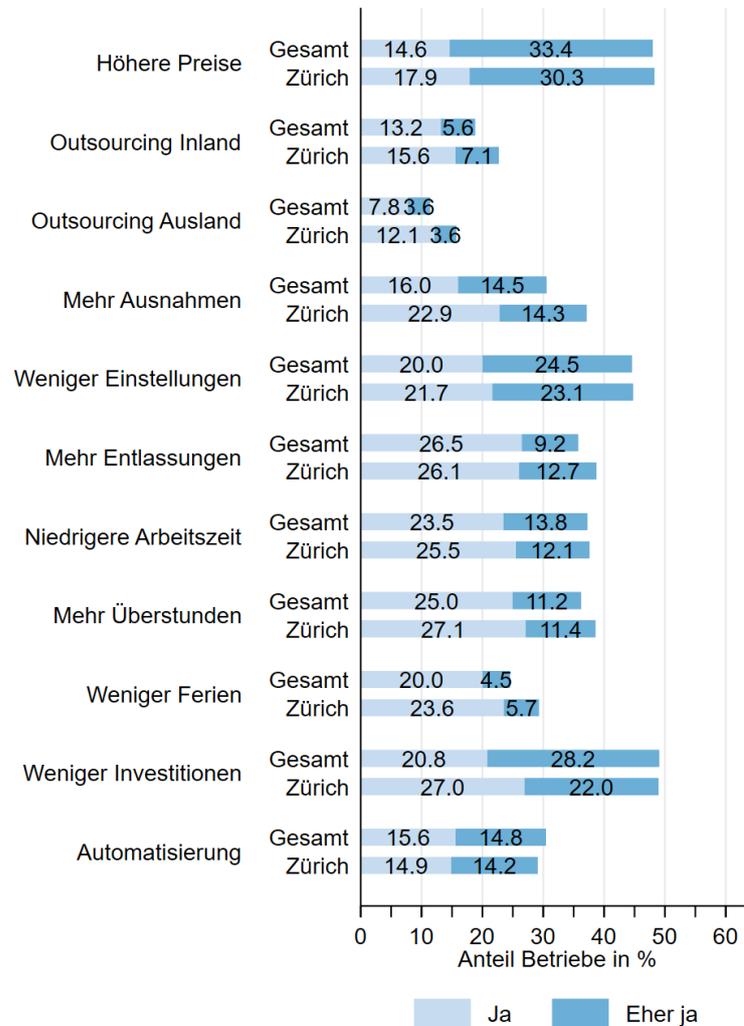
Indirekte Vergleiche mit anderen Kantonen ohne Mindestlohn sind aufgrund kleiner Beobachtungszahlen für die Westschweiz nicht aussagekräftig, ebenso Untersuchungen nach Betriebsgrösse und Branche. Deshalb wurde darauf verzichtet.

### **5.5 Kantone ohne Mindestlohn**

Betriebe in Kantonen ohne Mindestlohn wurden gefragt, welche Massnahmen sie ergreifen würden, wenn in ihrem Kanton ein Mindestlohn eingeführt werden würde. Die Antworten sind in Abbildung 12 zusammengefasst, einmal für alle Kantone ohne Mindestlohn insgesamt sowie separat für den Kanton Zürich. Letztere sind mit Blick auf die Abstimmung am 18. Juni 2023 über einen Mindestlohn in den Städten Winterthur und Zürich besonders interessant.

Die am häufigsten benannten Massnahmen sind erneut höhere Preise sowie weniger Einstellungen und Investitionen, wobei die «eher ja» Antworten oft höher ausfallen. Es werden jedoch alle Massnahmen von relativ vielen Betrieben genannt. Beides ist angesichts des hypothetischen Charakters der Frage wenig überraschend. Der Kanton Zürich, der bald über städtische Mindestlöhne in Zürich und Winterthur abstimmt, unterscheidet sich kaum von den anderen Kantonen ohne Mindestlohn hinsichtlich der genannten Anpassungsstrategien. Bei Annahme der Vorlagen sind somit ähnliche Auswirkungen zu erwarten wie in Basel-Stadt und den anderen Mindestlohnkantonen. Dasselbe gilt für potenziell zukünftig eingeführte weitere kantonale Mindestlöhne.

Abbildung 12: Direkte Messung hypothetischer Anpassungsstrategien Kantone ohne Mindestlohn



Quelle: Befragung (N: Gesamt 902, Zürich 145).

## 6 Fazit und Ausblick

Die Bestandsaufnahme der Reaktionen von Unternehmen ein halbes Jahr nach Einführung des kantonalen Mindestlohns in Basel-Stadt zeigt, dass die befragten Unternehmen nach eigenen Angaben am häufigsten drei Massnahmen ergriffen haben: Erstens haben sie die Preise erhöht und somit zumindest einen Teil der höheren Lohnkosten auf ihre Kunden abgewälzt. Ein Grund dafür könnte sein, dass im aktuellen inflationären Umfeld Preissteigerungen eher von den Kunden akzeptiert werden, da für sie verschiedene Ursachen für die Preissteigerungen kaum nachvollzieh-



bar sind. Zweitens sind die Betriebe zurückhaltend bei der Einstellung von Personal und der Wiederbesetzung von Stellen. Mitarbeitende wurden dagegen nur selten entlassen. Besetzte Arbeitsplätze scheinen somit zumindest kurzfristig nicht gefährdet. Die Zurückhaltung bei Neueinstellungen bedeutet jedoch, dass es für Stellensuchende schwieriger wird eine Stelle zu finden. Drittens wurden Investitionen zurückgestellt oder reduziert. Wenn diese nicht rechtzeitig nachgeholt werden, kann dies längerfristig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und somit auch Arbeitsplätze gefährden.

Der Vergleich der Entwicklungen in Betrieben in Basel-Stadt mit Betrieben aus ähnlichen Kantonen ohne Mindestlohn bestätigt weitestgehend diese direkten Angaben der Unternehmen. Zusätzlich zeigt sich, dass Basler Betriebe häufiger Arbeitsplätze in andere Kantone verlegt haben als die Vergleichsgruppe. Ausserdem wurden mehr Prozessoptimierungen vorgenommen, mit denen Personal eingespart werden kann. Betriebe in Basel-Stadt hatten zudem weniger ungedeckten Personalbedarf. Hier kommen vermutlich zwei Effekte zusammen. Zum einen könnte es Betrieben in Basel-Stadt aufgrund der höheren Löhne leichter gefallen sein Personal zu rekrutieren. Zum anderen schreiben sie weniger Stellen aus.

Untersuchungen nach Unternehmensgrösse und Branche offenbaren deutliche Unterschiede. Die stärkere Zurückhaltung bei Einstellungen zeigt sich allein bei grösseren Unternehmen und im Niedriglohnsektor. In den grösseren Unternehmen resultiert dies sogar in einem sichtbar grösseren Anteil an Betrieben, die ihren Personalbestand reduziert haben. Reduktionen bei den Investitionen traten dagegen nur bei kleineren Unternehmen und in den übrigen Branchen auf. Negative längerfristige Effekte sind somit vor allem dort zu erwarten. Preiserhöhungen und Prozessoptimierungen zur Personaleinsparung konzentrieren sich auf Kleinst- und grössere Unternehmen, während Basler Kleinbetriebe dort kaum Unterschiede zu den Vergleichsbetrieben aufweisen. Weniger ungedeckter Personalbedarf in Basel-Stadt als in den Vergleichskantonen betrifft alle Betriebe ausser Kleinbetriebe. Bei den grösseren Betrieben ist dies vermutlich auf den Rückgang der Einstellungen zurückzuführen. Bei den kleineren Betrieben könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass der Mindestlohn Stellenbesetzungen erleichtert hat. Insgesamt haben sich Kleinbetriebe in Basel-Stadt, wo sich keine Unterschiede bei Preisanpassungen und Personalbestand zeigen, hinsichtlich Umsatz besser entwickelt als in den Vergleichskantonen. Grössere Betriebe, die verstärkt Preise erhöht und ihren Personalbestand reduziert haben, verzeichneten dagegen vermehrt Umsatzeinbussen. Bei Kleinstbetrieben sind keine Unterschiede beim Umsatz sichtbar.



Die Angaben von Betrieben in anderen Kantonen mit Mindestlohn zu Massnahmen, die sie aufgrund der Einführung des Mindestlohns in ihrem Kanton ergriffen haben, zeigen, dass auch hier dieselben drei Massnahmen am häufigsten ergriffen wurden: höhere Preise, weniger Neueinstellungen und weniger Investitionen. Die übrigen Massnahmen wurden jedoch seltener genannt als in Basel-Stadt, insbesondere Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Kantone, Entlassungen und Ersatz von Arbeitskräften durch Maschinen.

Unternehmen in Kantonen ohne Mindestlohn würden sehr ähnliche Massnahmen ergreifen wie die Betriebe in Basel-Stadt, sollte in ihrem Kanton ein Mindestlohn eingeführt werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der baldigen Abstimmungen in Winterthur und Zürich über einen städtischen Mindestlohn interessant. Dort sind im Falle einer Annahme somit ähnliche Entwicklungen zu erwarten. Ebenfalls interessant ist, dass ein substanzieller Teil der Betriebe in Kantonen ohne Mindestlohn aufgrund der Einführung in anderen Kantonen ihre Löhne angehoben haben oder Druck verspüren dies zu tun.

Bei der Interpretation der Ergebnisse der Befragung muss berücksichtigt werden, dass vom Mindestlohn direkt betroffene Branchen und Betriebe stark überrepräsentiert sind. Die Ergebnisse lassen sich somit nicht ohne weiteres auf andere Branchen und Betriebe übertragen. Zudem konnten beim Vergleich von Betrieben in Basel-Stadt mit Betrieben in ähnlichen Kantonen ohne Mindestlohn nicht alle Unterschiede berücksichtigt werden.

Aktuell untersuchen wir zusätzlich anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung und Daten des SECO Auswirkungen des kantonalen Mindestlohns in Basel-Stadt auf Arbeitnehmende. Hierbei greifen wir ebenfalls auf einen Differenzen-von-Differenzen Ansatz zurück, in welchem die Entwicklungen im Kanton Basel-Stadt über die Zeit mit nicht betroffenen Kantonen verglichen werden. Darüber hinaus planen wir eine dritte Betriebsbefragung, um längerfristige Auswirkungen der Mindestlohneinführung in Basel-Stadt messen zu können.



## 7 Literatur

- Bellmann, L., Bossler, M., Dütsch, M., Gerner, H.-D., und Ohlert, C. (2016). Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht 18/2016. IAB, Nürnberg.
- Berger, M., und Lanz, B. (2020). Minimum wage regulation in Switzerland: survey evidence for restaurants in the canton of Neuchâtel. *Swiss Journal of Economics and Statistics* 156(1).
- STATENT (2020). Statistik der Unternehmensstruktur. Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Grössenklasse/Marktwirtschaftliche Unternehmen nach Wirtschaftsabteilungen und Grössenklasse. Bundesamt für Statistik. Datenstand: 25.08.2022. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23284733.html> / <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen.assetdetail.23145762.html> [16.03.2023]
- Bossler, M., N. Gürtzgen, B. Lochner, U. Betzl, L. Feist und Wegmann, J. (2018). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. IAB, Nürnberg.
- Card, D., und Krueger, A. B. (1994). Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review* 84(2).
- Harasztosi, P., und Lindner, A. (2019). Who Pays for the Minimum Wage? *American Economic Review* 109(8).
- Koch, A., Kirchmann, A., Reiner, M., Scheu, T., Boockmann, B., und Bonin, H. (2018). Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. IZA, Bonn.
- Lordan, G., und Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics* 52.
- MLK (2018). Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Mindestlohnkommission (MLK), Berlin.
- Neumark, D., Salas, J. M. I., und Wascher, W. (2014). Revisiting the Minimum Wage - Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *ILR Review* 67(3\_suppl).
- Schumann, M. (2017). The effects of minimum wages on firm-financed apprenticeship training. *Labour economics* 47.
- Waltman, J. L. (2000). *The Politics of the Minimum Wage*. University of Illinois Press, Illinois.



## 8 Anhang

### 8.1 Aufbau der Befragung

Die Befragung bestand aus vier inhaltlichen Blöcken. Der erste Block erfasste allgemeine Informationen der Betriebe. Hier gaben sie ihren Niederlassungskanton, Branche sowie Betriebsgrösse an und schätzten ihre Wettbewerbssituation ein. Diese Fragen dienen in erster Linie zur Beschreibung der teilnehmenden Betriebe und zur Untersuchung der Repräsentativität. Des Weiteren werden sie verwendet, um aus den Anpassungsstrategien auf den Mindestlohn Unterschiede in der Zusammensetzung der Betriebe herauszurechnen.

Je nach Kantonsangabe beinhaltete der zweite Block direkte Fragen zu tatsächlichen oder hypothetischen Massnahmen der Betriebe wegen eines Mindestlohns. Betriebe aus Kantonen mit Mindestlohn wurden gefragt, ob sie bestimmte Massnahmen nicht geplant, geplant oder bereits ergriffen haben. Betriebe aus Kantonen ohne Mindestlohn konnten ausfüllen, ob sie im Fall einer Mindestlohneinführung die gleichen Massnahmen entweder nicht, eher nicht, eher oder ergreifen würden. Die Massnahmen sind motiviert durch die ökonomische Literatur und betreffen die Bereiche Preise, Beschäftigung und Investitionen. Die Massnahmen umfassen im Einzelnen (in den Abbildungen verwendete Kurzform in Klammern):

- Erhöhung der Absatzpreise (höhere Preise)
- Verlegung von Arbeitsplätzen in andere Kantone (Outsourcing Inland)
- Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland (Outsourcing Ausland)
- Einsatz von Arbeitnehmenden, für die Ausnahmeregelungen gelten (mehr Ausnahmen)
- Zurückhaltung bei Einstellungen oder Wiederbesetzungen von Stellen (weniger Einstellungen)
- Entlassung von Mitarbeitenden (mehr Entlassungen)
- Reduzierung vertraglich Arbeitszeit (niedrigere Arbeitszeit)
- Mehr (bezahlte) Überstunden (mehr Überstunden)
- Reduzierung der Ferientage (weniger Ferien)
- Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen (weniger Investitionen)
- Ersatz von Arbeitskräften durch Maschinen (Automatisierung)



Die Angaben lassen sich unmittelbar auswerten und über die Kantone vergleichen. Darüber hinaus konnten Betriebe andere von ihnen ergriffene Massnahmen direkt benennen. Die dort gemachten Angaben sind in Aufzählung A1 dokumentiert.

Der dritte Block befasste sich mit der Mindestlohnbetreffenheit. Betriebe mit einem kantonalen Mindestlohn sollten angeben, ob ein Teil ihrer Mitarbeitenden einem allgemeinverbindlichen Gesamt- oder einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlohn untersteht. Denn diese sind von kantonalen Mindestlöhnen ausgenommen. Sie wurden zudem gefragt, ob sie wegen des Mindestlohns Lohnanpassungen vorgenommen haben und falls ja, in welchem Lohnbereich, und ob Sondervergütungen betroffen waren. Zudem sollten sie angeben, welcher Teil der Mitarbeitenden unter die Mindestlohnausnahmeregelungen fallen. Aus den Antworten lassen sich verschiedene Betroffenheitsmasse bilden und analysieren. Betriebe ohne kantonalen Mindestlohn wurden gefragt, ob sie ihre Löhne aufgrund von anderen kantonalen Mindestlöhnen angepasst haben oder anpassen werden sowie für wie wahrscheinlich sie es halten, selber einem kantonalen Mindestlohn in absehbarer Zeit zu unterliegen.

Im vierten Block wurde die allgemeine betriebliche Entwicklung im 2. Halbjahr 2022, nach Einführung des Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt, und im Jahresvergleich 2022 zu 2021 abgefragt. Die Antwortmöglichkeiten waren jeweils ordinal und in der Regel standen gesunken, gleichgeblieben und gestiegen zur Auswahl. Der Vergleich mit den Antworten von Betrieben aus anderen Kantonen ohne Mindestlohn auf die gleichen Fragen ermöglicht es uns, den konjunkturellen Verlauf aus der zeitlichen Entwicklung herauszurechnen und uns somit dem Einfluss des Mindestlohns auf eine Wirkungsgrösse anzunähern. Dies entspricht einem Differenzen-in-Differenzen Ansatz im weitem Sinne. Die Wirkungsgrössen decken die Massnahmen aus den Anpassungsstrategien von Block zwei ab und können somit auch indirekt ausgewertet werden. Konkret wurde gefragt nach (in den Abbildungen verwendete Kurzform in Klammern):

- Preisänderungen (höhere Preise)
- Verlegung von Arbeitsplätzen in andere Kantone (Outsourcing Inland)
- Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland (Outsourcing Ausland)
- Ob es sich um einen Lehrbetrieb handelt (Lehrbetrieb)
- Ob der Betrieb Praktika anbietet (Praktikabetrieb)
- Entwicklung der Lehrstellen (mehr Lehrstellen)
- Entwicklung der Anzahl Praktika unter sechs Monaten (mehr Kurzpraktika)



- Entwicklung der Anzahl Mitarbeitende und Gründe hierfür (weniger Einstellungen/mehr Entlassungen)
- Entwicklung der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit (niedrigere Arbeitszeit)
- Entwicklung der Anzahl Überstunden (mehr Überstunden)
- Veränderung der durchschnittlichen Anzahl vertraglicher Ferientage (weniger Ferien)
- Veränderung von Investitionen (weniger Investitionen)
- Ob in Verfahren investiert wurde oder eigene Verfahren entwickelt wurden, die das Bereitstellen von Produkten oder Dienstleistungen verbessern und ob dadurch Personal eingespart werden kann (Automatisierung)

Des Weiteren wurden Fragen zu den Entwicklungen des Umsatzes, des Gewinns, der Personalkosten, sowie zu ungedecktem Personalbedarf gestellt. Eine weitere Vertiefung wurde auf Personen in der Lehre oder in einem Kurzpraktikum unter sechs Monaten gelegt, denn diese sind vom Mindestlohn des Kantons Basel-Stadt ausgenommen. Neben der Entwicklung der Anzahl Personen wurde auch nach der Veränderung in den Übernahmen gefragt.

Am Ende der Befragung konnten sich die teilnehmenden Betriebe frei zum Thema kantonaler Mindestlohn äussern. Die dort gemachten Angaben sind in Aufzählung A2 dokumentiert.

## **8.2 Weitere Auswertungen**

### **Aufzählung A1: Sonstige genannte Massnahmen**

Der Intervall und effektive Aufwand in der Rekrutierung von Praktikanten hat sich für uns verdoppelt. Vor der Einführung vom Mindestlohngesetz haben wir Praktikanten für 12 Monate beschäftigt, unterdessen nur noch für 6 Monate.

Technische Anpassung Aufzeichnung der Arbeitszeit

Bereiche abbauen oder verlegen

Anpassung Praktikumlöhne

Reduzierung der Praktikumszeit auf 6 Monate, weniger Praktikanten

Reduktion des Angebots für junge Menschen

Preiserhöhungen, Bevorzugung neuer Mitarbeitenden die weniger Lohn möchten

Automatisierung

Strategische Massnahmen bezüglich Aufgabe des Zustellnetzes Basel Stadt

Seit 01.05.2022 Mindestlohn auf CHF 4'000 / Mt. (ohne Zulagen, ohne 13. Mt. Lohn) erhöht

Personalstop

automatisches Buchungssystem

Festanstellungen nur nach verlängerter Probezeit

Zurückhaltung bei der Personalvermittlung in diesem Kanton, da mit dem kant. Mindestlohn der sozialpartnerschaftlich ausgehaltete aveGAV ausgehebelt wird.



sparen

Wir unterliegen einem GAV für alle MA. Sollte der Mindestlohn höher sein, hätten wir ein Problem mit Bundesrecht.

Zunahme Teilzeitarbeit

Stundenlöhner einstellen

Digitalisierung und Outsourcen

Kostensenkungsmassnahmen auf allen Ebenen....

Wie soll man einen Arbeitsplatz wie ein Hotel verlegen? Wie soll man die Preise erhöhen, wenn man der direkten Konkurrenz im Ausland ausgeliefert ist?

Reduktion der Öffnungszeiten wahrscheinlich.

Wir sind im Tourismus tätig: Bergbahn und Gastronomie. Besonders in der Gastronomie sind wir froh, wenn wir überhaupt Mitarbeiter:innen finden.

Viele Fragen für die Gastronomie nicht relevant.

Haben bereits einen Mindestlohn

Dadurch das für alle meiner Angestellten der GAV obligatorisch gilt bin ich von dieser Regelung momentan nicht betroffen zumindest glaube ich das.

Perte de chiffre d'affaire

Keine Angestellte mehr

Wir haben schon einen Schweizweiten Mindestlohn und dieser würde sowieso nicht überschritten

Einkaufskonditionen nachverhandeln

Fachkräfte Ausbilden

Wir bezahlen schon seit jeher faire Löhne die Deutlich über dem GAV (10-20%) liegen. Faire Löhne gute Arbeitnehmer!!!

Aufgabe der Firma

wir haben einen Mindestlohn im GAV Coiffure Suisse

Ein mal mehr mehr administrativer Aufwand für KMU

## **Aufzählung A2: Kommentare zum kantonalen Mindestlohn**

Unnötige Fehlerquelle für Unternehmen, die auch noch ABE-erklärtem GAV unterstehen. Bei Einsatz in Kanton mit kt. Mindestlohn müssen dann auch noch diese Grundlagen beachtet werden. Mühsame Abrechnung ist die Folge. Verzicht auf Einstellung von Ungelernten ohne Berufspraxis zu kt. Lohn, sofern man diese Person nicht dringend braucht. Schwächung der in Schweiz bewährten Sozialpartnerschaften mit Kenntnis der Branchenbedürfnis. Führt längerfristig zur Gefährdung des Arbeitsfriedens (Blick ins Ausland genügt, Streiks in ÖV und Flugverkehr, in Infrastruktur und gewissen Branchen). Teuerungsschub. Wissen wir denn überhaupt, was wir da tun?

In unserem Falle schränkt es lediglich die Dauer der Anstellungen bei Praktikanten (Studierende junge Menschen ohne Masterabschluss, auf der Suche nach einem Praktikumsplatz) in Basel ein. Insofern schwächt es die wirtschaftliche Attraktivität von unserem Bürostandort Basel, im Vergleich zu unseren anderen Standorten in den Kantonen Zürich, Bern und Waadt. Aus unserer Sicht ist der Schutzmechanismus bei dieser Personen-Gruppe am Ziel vorbei und es generiert für uns als Arbeitgeber nur einen Mehraufwand.

Ein Mindestlohn ist nicht nötig, da wir faire Löhne bezahlen. Alle Regulatorien beschneiden Wettbewerbsvorteile und Handlungsfreiheit

Alle Löhne sind weit über einem allfälligen Mindestlohn.

Eine Erhöhung der Tafe und Anpassung der Teuerung für unsere Dienstleistungen im Sektor Physiotherapie ist dringend notwendig

Infolge Fachkräftemangel muss jedes Unternehmen die Löhne anheben. Neben dem Fachkräftemangel möchten die Leute immer weniger arbeiten. Das wird vielleicht dazu führen, dass die Leute, trotz etwas



mehr Lohn, schlussendlich weniger Geld zur Verfügung haben um sich etwas zu leisten. Und die Nachfrage nach Produkten etc. wird dann zurück gehen, was dann wiederum weniger Arbeitskraft benötigt.

Im Gastgewerbe existiert bereits ein Mindestlohn. Die (Arbeits-)leistung und -einstellung einiger Angestellten rechtfertigt diesen Mindestlohn jedoch nicht.

Covid Jahr haben einen starken Einfluss auf die gegebenen Antworten.

Ein kantonaler Mindestlohn ist überflüssig und bedeutet unnötige, staatliche Überregulierung. Es war und soll auch künftig ausschliesslich Aufgabe der Sozialpartner sein in den jeweiligen Branchen (GAV-) Mindestlöhne zu vereinbaren, die jeweils auch den unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten und Entwicklungen Rechnung tragen. Im übrigen gibt es kaum noch Branchen, wo es keine GAV Lösungen gibt. Ausserdem gilt der Vorrang von GAV Regelung (GAV-Mindestlöhnen) gegenüber kantonaler Mindestlöhnen. Kantonaler Mindestlohn ist völlig überflüssig und ein Produkt ohne Mehrwert von übermotivierten, regionalen Politikern/Politikerinnen, die sich by the way für künftige Wahlen noch ein paar zusätzliche Stimmen ergattern möchten (und dieses Ziel bei der entsprechenden Bevölkerungsschicht damit wohl auch erreichen).

Wäre für die Gastronomie eine Katastrophe! Wir haben einen Mindestlohn, und den überbieten wir. Aber ein kantonaler ML wäre sicher höher und würde der Gastronomie Schaden zufügen...

Wir sind bei allen Mitarbeitern über dem Mindestlohn und bezahlen gute Löhne höherer Mindestlohn?!

wir sind dem GAV Schreiner unterstellt, da gibt es Mindestlöhne

Untergräbt die Sozialpartnerschaft und die Berufsbildung

Kantonale Mindestlöhne dürfen GAV Verträge nicht überbieten. Vertrag ist Vertrag und ist verbindlich. Darum verstehen wir auch nicht, dass Gewerkschaften Kantonal vorgehen! Das ist eine riesen Sauerei. ist eine Scheissidee....

Wenn der Schweizer Bund genügend Flüssige Mittel hat um einen Schweizweiten Mindestlohn ein zu führen, auf für Arbeitskräfte welche nichts mit einer Fachperson zu tun haben, bezahlen wir Schweizer definitiv zu viel Steuern. Es ist ein Ideeller Schwachsinn, einen generellen Mindestlohn verwirklichen zu wollen, wenn die Wirtschaft mit der aktuellen Preisentwicklung jetzt schon am Anschlag läuft. Die Umsetzung würde alle Produkte & Dienstleistungen des Schweizer BIP massiv verteuern. Zu spüren bekommen werden das dann vor allem die Mittel- & untere Mittelschicht der Schweizer Bevölkerung.

Ein (Mindest-)Lohn muss erst erwirtschaftet werden. In einem kleinen Laden können wir die Preise nicht beliebig erhöhen. Höhere Löhne sind nur mit mehr Umsatz pro Mitarbeiter möglich und somit mit deutlich mehr Arbeitsbelastung. Mit einem bedingungslosen Grundeinkommen könnten wir den Arbeitsdruck senken. Hohe Mindestlöhne steigern den Druck und machen letztendlich krank.

In der Stadt Zürich haben wir bereits über den Gipsermeisterverband Mindestlöhne und vorgegebene Feiertagsbrücken die wir einhalten müssen.

Die regelmässigen Mindestloohnerhöhung diverser GAV bring uns als Personalverleiher arg in Bedrängnis. Leider können wir die Lohnerhöhungen in den Einsatzbetrieben sehr oft nicht weitergeben oder nur eine Teil davon. Das bedeutet unsere Gewinnmarge sinkt stetig und wir tragen ein erhöhtes Risiko von Krankheits- und Unfällen der Verleihmitarbeiter, was wiederum die Versicherungsprämien im nächsten Jahr ansteigen lässt. Gerade in der industriellen Produktion werden stetig Arbeitsplätze in der Schweiz abgebaut und ins Ausland verlegt.

Wenn man die Leute zum L-GAV Mindestlohn einstellen würde, findet man niemanden. Gute Leute kosten Geld. Aber ein kantonaler branchenübergreifender Mindestlohn wäre kontraproduktiv - schwache Leute werden dann gar nicht mehr eingestellt, weil zu teuer.

Für einen Grossbetrieb ist das möglich, für eine Kleinbetrieb und dazu einen spezialisierten Betrieb in einer kleineren Branche (Oldtimer-Reparatur) ist das fast unmöglich einzuführen.

Das wäre absoluter Humbug. Man kann sich auch selber den Ast absagen auf dem man sitzt

Weniger Regulierung bitte!

Dans notre branche le salaire minimum sera valable uniquement lorsque le travail non déclaré sera contrôlé. Presque tout les employés du domaine fond la bricole du samedi. Ce qui bloque l'évolution des prix de service. Et ce qui non incite plus à licencier et travailler avec une seule équipe



Viele der Fragen sind als Gastgewerbler gar nicht zu beantworten. Wir produzieren in dem Sinne nicht und wir können keine Arbeitsplätze verlegen. Die behördlichen Massnahmen in 21 & 22 verhindern ebenfalls eine gültige Aussage.

Ein Mindestlohn macht es schwieriger, schwache Mitarbeitende zu halten & so das schwächere Menschen einzusteilen

Die Besetzung des Arbeitsmarktes ist sehr schwer ... mangel an Fachkräften

Unnötig

Ich fand die Fragen nicht sehr passend zum Thema Mindestlohn

Ich habe keine Angestellten

Es gibt in unserer Branche einen GAV, an welchen wir uns halten und das genügt

alles geht in die Richtung eines bedingungslosen Mindestlohn gemäss der WEF Agenda 2030, wollen wir das wirklich?

Wenn der Mindestlohn zu hoch ist. Werden es die Jungen schwierig haben einen Job zu finden. Da ihnen die Nötige erfahrung noch fehlt

I consider the minimum wage a severe violation of the human right to work. I'm very great full that this law was not in force when I came to Switzerland in 2019 because with the skills, knowledge and level of language proficiency that I had at the time it was impossible to find employment for 21 CHF/hour. When I came to Switzerland in 2019 I started working in a Beauty Salon for a commission. I received 40% of the income that I was able to generate. In the first couple of months I was able to make less than 500 CHF per month but I was able to learn to do the best beauty treatments in the area. Now, a little more than 3 years later I'm running my own business with 4 employees and my business generates 500.000 CHF of yearly income. All this would not be possible if wouldn't be able to work almost for free at the beginning. The minimum wage hurts the people who have no skills. It takes away their right to work. If I want to work for 1 CHF, no one in this world should be allowed to stop me. I'm not hurting anyone with that.

bringend de scheiss

Gibt einfach Tätigkeiten, die keinen Mindestlohn bedürfen wie z.B. Weinlese etc.

Ich denke es wäre wichtig dass wir einen mindest Lohn hätten!

Ein Mindestlohn ist aus meiner Sicht überflüssig und schafft wieder zusätzliche Bürokratie. Zudem erschwert der den Einstieg von schlecht gebildeten Mitarbeitern in den Arbeitsmarkt.

Die Fragen für den Zeitraum von Pandemiebeginn bis Pandemie Ende sind für den Gastronomiebereich völlig unnötig, da viele bis alle Betriebe sehr lange nicht öffnen und arbeiten durften. Demnach sind viele Angaben nicht möglich oder einfach total verzerrt.(Meine Meinung und Einstellung)

Unsere Branche zahlt in jedem Fall höhere Löhne als jeder kantonale Mindestlohn

Je travaille dans le canton de Vaud mais j'ai travaillé 20 ans dans le canton de Genève et j'ai constaté un dumping énorme depuis les bilatérales, de plus depuis l'introduction du salaire minimum a Genève, les employeurs ont profité de remplacer à nouveau le personnel en créant de nouveaux dumpings désormais tous les salaires ont été poussés vers le bas et non le contraire que la population espérait. le salaire minimum doit être contrôlé et les écarts sanctionnés, idem pour les dumpings dues à l'opportunité d'employés à moindre coûts. Les employeurs devraient également penser qu'un employé à prix cassé est moins motivé et que sur le long terme il nuit à la performance de l'entreprise. Idem pour le marché suisse ce n'est pas pour rien si on voit que la qualité du travail a baissé. Les employeurs se font avoir à leur propre jeu, c'est le principe du boogmerang

Mindestlöhne sind wichtig und richtig!

Mindestlöhne sollen im GAV geregelt werden. Wenn auch noch im Kanton, dann vermehrt administrativer Aufwand wegen Lohndeklarationen

Wir finden es wichtig für die Entwicklung der Gesellschaft und hoffen, dass es sich durchsetzt.

Wir haben unser Geschäft erst seit 08/2022, weshalb wir manche Fragen nicht beantworten konnten.

Cela pourrait être une bonne chose s'il est équitable par rapport aux cantons limitrophes, pour éviter une forme de concurrence cantonale.



Wenn ein GAV ausgehandelt und allgemeinverbindlich erklärt wurde, verstehe ich nicht warum die Vertragspartner jetzt in einzelnen Kantonen, sogar in Städten bald noch in Dörfer Mindestlöhne festlegen wollen. Dann sollten man zuerst den GAV kündigen, oder Branchen mit GAV sind ausgenommen. Es sollte möglich sein, ein gesamt schweizerischer Mindestlohn festzulegen. Heute wo die Nachfrage nach Arbeitnehmer so gross ist, müsste es doch möglich ein leichtes sein. Möglichst keine Ausnahmen, wie Landwirtschaft.

Ein kantonaler Mindestlohn hebt den L-GAV und alle damit verbundenen Vorteile aus. Der Mindestlohn betrifft zwar nur die tiefsten Löhne hat aber trotzdem Einfluss auf das gesamte Lohngefüge da die gut ausgebildeten Angestellten einen entsprechend höheren Lohn bekommen müssen. Ich für meinen Fall würde in so einer Situation die unqualifizierten Angestellten nicht mehr zu einem Festlohn einstellen sondern nur noch im Stundenlohn und mit einer Anpassung der Einsatzzeit auf die anwachsenden Kosten reagieren.

wir sind dem L-GAV Gasto und Hotelbetriebe unterstellt.

Introduit à Genève au mauvais moment!

Je suis contre le salaire minimum.

Hemmnis und manchmal auch ein Jobkiller

Mindestlöhne ist ein falsches Instrument. Man muss die MA motivieren sich weiter zu entwickeln und Ausbildungen zu machen. Hier unterstützen wir unsere MA auch finanziell. Einfach ein Mindestlohn festzulegen ist schlicht falsch.

Hilfskräfte und Lehrabgänger sind geregelt

Kant. Mindestlohn würde sich sehr negativ auswirken. Wir sind total dagegen. Es nimmt jegliche Arbeitsmotivation!

Besten Dank

Gastgewerbe L-GAV

auf unserem Auto- Gewerbe reicht ein Mindestlohn schon lange nicht mehr um Fachkräfte anzustellen

Bei uns hat bereits jetzt jeder Mitarbeiter mindestens 4500 CHF Brutto

Wir haben einen gut funktionierenden GAV schweizweit, ist also eine kantonale Mindestlohn-Lösung völliger blödsinn, inakzeptabel und löst die Probleme nicht. Mindestlöhne sind kein Thema mehr, da heutzutage auch MA ohne Ausbildung Marktlöhne erhalten. Thema Mitarbeiter-Mangel

Bei uns sind die Mindestlöhne per GAV geregelt

braucht den Mindestlohn, weil wichtig

Ein Mindestlohn ist wichtig, damit Mitarbeitende auch vom Lohn leben können.

Wenn der Konsument bereit ist, für Lebensmittel mehr zu bezahlen, können wir auch einen höheren Lohn unterstützen. Aus Erfahrung können wir sagen, dass nur schon eine Erhöhung der Verkaufspreise um 5% das Kundenverhalten verändert und Kunden zum Discounter gehen. So sind wir auch nicht in der Lage, höhere Löhne zu bezahlen.

Les collaborateurs ont changé depuis les congé payé du au Covid! Ils supportent moins les efforts (heures supplémentaires)

Es betrifft uns nicht da wir sehr hohe Löhne zahlen. Wir sind ein med. Massage betrieb.

Wenn ein Mindestlohn kommt, müssen wir nicht mehr verhandeln mit unseren Partner. L-GAV der Gastronomie funktioniert gut. Wenn man den Mindestlohn anschaut muss man auch die Ferien, Stunden den 13. etc. anschauen. Bei uns ist ein Mindestlohn nicht mehr relevant. Er sollte Einstiegslohn genannt werden. Für Mindestlöhnen wird bei uns niemand mehr arbeiten. Zu guter Letzt soll ein Mindestlohn ein Anfangslohn sein und nachher in Leistungslohn umgewandelt werden.

Sind für Einführung vom Mindestlohn

Mindestlohn sollte dringend eingeführt werden, Einsparungen in anderen Bereichen sind immer möglich keine gute Idee!!!!

Wir werden einen kantonalen Mindestlohn auf allen Ebenen bekämpfen

die Umfrage macht nicht so viel Sinn für Unternehmungen mit bereits existierenden Mindestlöhne.



Ein Betrieb mit LGAV hat schon Mindestlohn, der Rest ist Wettbewerb

Der Mindestlohn betrifft in Regelt Tieflohn Branchen und Unternehmen die im Bereich Subunternehmen tätig sind, die Personaldienstleister haben schon seit 2015 Mindestlöhne gem. GAV die periodisch auch kontrolliert werden.

Wie erwähnt, die meisten Branchen haben GAV worin die Löhne geregelt sind.

pro Branche verhandeln nicht im gesamten

Wie nach L-GAV würde ich meinen dass ein Lohn dem jeweiligen Ausbildungs Status angepasst werden sollte. Sprich ein Mindestlohn stetig zu erhöhen wegen der allgemeinen Teuerung sollte nicht der Sinn und Zweck sein.

Mindestlohn finden wir gut

Fehltag auf Grund von weniger Coronakranken gesunken

Mindestlöhne gefährden Arbeitsplätze massiv und schaden der Schweizer Wirtschaft. Mindestlöhne fördern die Arbeitslosigkeit, weil wenn der Mindestlohn zu hoch ist, werden schwächere Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt und landen früher, oder später in der Sozialhilfe. Der Mindestlohn ist eine typische Forderung der Linken und endet mit einem Kollaps unseres Sozialsystems, welches schon heute kurz davor steht. Die letzte Abstimmungsvorlage für einen gesamtschweizerischen Mindestlohn im Mai 2014 wurde klar verworfen. Warum jetzt schon wieder erneut ein Versuch? Ein Mindestlohn ist ein Rattenschwanz ohne Ende.

Gebt neu bitte den Mindeststundenlohn an und nicht den Monatslohn. Der Monatslohn ist nicht vergleichbar und nicht relevant, weil dafür in den Branchen sehr unterschiedlich lang gearbeitet werden muss (Maler 40h/Wo, Maurer 42.h/Wo). Zum Vergleichen braucht es somit einen Mindeststundenlohn. Nur so wird es vergleichbar.

Wir sind ein Alpbetrieb mit Gastwirtschaft und beschäftigen vor allem familieneigene Mitarbeiter oder auch freiwillige Helfer, welche sehr oft nur für Kost und Logis oder für ein Trinkgeld mitarbeiten. Ich hoffe doch sehr, dass dies auch weiterhin möglich wäre, denn ansonsten wäre es für uns unmöglich, solche Personen zu einem üblichen Lohn anzustellen. Dazu ist unser Betrieb viel zu klein! Das Einstellen solcher freiwilliger Mitarbeiter ist meistens eine Win-Win-Situation: Die Mitarbeiter suchen eine sinnvolle Arbeit und Beschäftigung auf einer Alp als Abwechslung zum sonstigen Arbeitsleben. Wir sind froh um eine günstige Arbeitskraft, woraus sich meistens tiefe Freundschaften entwickeln.

auf kleinem landw. Familienbetrieb stehen wir unter grossem Druck und können schlicht nicht mehr bezahlen. Auch Chef/Chefin kommt bezogen auf Arbeitsstunden auf keinen Mindestlohn. Offizielle Zahlen zur Arbeitszeit eines Betriebsleiters bilden die Realität nicht ab. Mindestlöhne erhöhen den Druck nochmals stark, der Handlungsspielraum bleibt minimal. Leidtragende sind die Bauernfamilien.

Warum wird Gartenbau bei so Umfragen immer vergessen? Wir Gärtner sind zahlreich!

Die Leitfrage sollte sein, wie sich dies Klein- und Kleinstbetriebe leisten können bzw. wie sie das finanzieren sollen.

Bei der Einführung eines Mindestlohns müssten auch die "erzwungenen" Lohnerhöhungen für Langzeitangestellte gedeckelt werden. Variante Lohnband o.ä...nicht jeder Typ Mitarbeiter erhöht seinen Mehrwert für die Unternehmung mit dem Dienstalter resp. irgendwann muss Schluss sein, da sonst Hilfsarbeiter fast Kaderlöhne erhalten.

wir sind einem GAV unterstellt, daher werden die Mindestlöhne eingehalten

Wir unterliegen einem GAV für alle MA. Sollte der Mindestlohn höher sein, hätten wir ein Problem mit Bundesrecht.

ES geht alles schön nach der WEF Agenda 2030 mit dem Ziel des bedingungslosen Grundeinkommen, schon mal überlegt?

Nachfrage und Angebot regeln im Generellen seit Jahrzehnten den Markt, also sollte sich weder Staat noch Bund dort zu sehr einmischen!

Wenn es kantonale Mindestlöhne gibt, braucht es keine allgemeinverbindlichen L-GAV mehr, sonst picken Sie alle die Rosinen aus allen Möglichkeiten

ein Mindestlohn bringt auch keine Qualifizierten Facharbeiter, erzeugt wahrscheinlich nur mehr nicht brauchbare Arbeitnehmer, da man sich ja nicht anstrengen muss.



c'est un problème pour les stages d'insertion ou de réinsertion professionnelle

Warum kommen immer Solche Fragen von überall her der Bürokratie hat keine Grenzen sie gehören dazu

Ich möchte darauf hinweisen, dass in den Ende 50 er Jahren der Kostenanteil von Mitarbeitern bei einem CHF Umsatz bei 29% lag. Heute sind wir bei 49% oder höher. Die Mindestlöhne des L-GAV sind also massiv gestiegen und der Umsatz konnte nicht entsprechend gesteigert werden. Weiter Lohn- oder Mindestlöhne führen zu Stellenabbau und allenfalls zu Betriebsschliessungen. Somit können nur noch grosse Unternehmen überleben die Synergiemöglichkeiten ausschöpfen können. Wollen wir das? Mindestlöhne sollte man schnell wieder abschaffen und den Markt spielen lassen.

Braucht es nicht, da durch GAV gewährleistet.

Bäckerei-Branche hat Mindest-Löhne gem. GAV SBC

Die Fragen passen nicht sehr gut für Betriebe, die sowieso einem L-GAV unterstellt sind.

Löhne gemäss L-gav sind bereits höher als kant. Mindestlohn, ein kant. Mindestlohn hat für uns keine Bedeutung

Wir sind im Tourismus tätig: Bergbahn und Gastronomie. Besonders in der Gastronomie sind wir froh, wenn wir überhaupt Mitarbeiter:innen finden.

es ist noch schwierig zum vergleichen mit 2021 wegen Covid und lockdown

Ich bin absolut gegen einen vorgeschriebenen Mindestlohn. Lohn soll nach Leistung und Wertschöpfung berechnet und ausbezahlt werden! Keine staatliche Diktatur wie früher im Ostblock!

on devrait surtout diminuer le salaire des fonctionnaires avant toute chose

Als Mitglied unseres Branchenverbandes, bin ich verpflichtet den GAV einzuhalten. Damit auch den vorgeschriebenen Mindestlohn. Ein Mindestlohn für die Branche hat nur Sinn, wenn er für die ganze Schweiz gilt und wenn er vor allem für die ausländischen Wettbewerber die in der Schweiz arbeiten, durchgesetzt wird. Solange die ausländischen Firmen in der Schweiz nur für einen kleinen Teil der Arbeiter den Schweizer Lohn zahlen müssen, solange haben wir das nachsehen.

Eben so wichtig wäre es ein Höchstlohnbegrenzung ein zu führen.

Für kleine Unternehmen oft nicht tragbar.

Es muss mit GAV's geregelt werden, wir leben nicht im Sozialismus

Da wir bereits einem GAV angestellt sind und daher teils fast zu hohe Löhne zahlen müssen, würde ein kantonaler Mindestlohn hoffentlich eher tiefer ausfallen und somit keine Auswirkungen haben. Sollte dieser jedoch Höher ausfallen, wäre dies tragisch und wirtschaftlich kaum mehr machbar. Wegen Fachkräftemangel sind Löhne teilweise jetzt bereits eher gestiegen.

Ich würde eine intensivere politische Diskussion über die Einführung eines Mindestlohnes sehr begrüßen und unterstützen

Ich denke, dass wir keine solche gesetzlichen Regulierungen brauchen, da grundsätzlich faire Löhne bezahlt werden!

Logische Folge eines kantonalen Mindestlohnes ist ein Anstieg sämtlicher Konsumentenpreise. Hinter jedem Produkt und jeder Dienstleistung stehen Produktionskosten (Material und Lohn) und Kosten in den Lieferketten. Folglich wird alles teurer.

Nein.

Ich glaube das betrifft mich nicht.

Les salaires de nos employés sont plus élevés que le salaire minimum et adapté chaque année selon les indication UPSA

die Automatisierung wird durch den Mindestlohn vorangetrieben werden

Durch das GAV ist vieles vorgegeben und nicht abänderbar. Auch die Sockellöhne sind höher als ein Mindestlohnsatz.

tout dépend le salaire minimum appliqué, je suis prêt à parier que la jeunesse n'aura plus forcément le besoin de travailler, car le salaire minimum (chômage/social) sera bien suffisant. Résultat: moins de



mains d'oeuvre et coûts sociaux plus élevés. Donc les employés demanderont plus de salaire ce qui à nouveau augmentera les coûts, etc...

Ein Kantonaler Mindestlohn ist ein Blödsinn, somit werden nur die Produkte teurer. Es sollten die höheren Löhne angepasst werden, Es sollte nicht sein das z.Bsp ein Lehrer mit Familie 80% arbeiten kann und immer noch mehrverdient als ein Handwerker

Komische Umfrage für Gastgewerbe...viel zu wenig spezifisch...zb. Saisonbetriebe...

Ich bin gegen kantonale Mindestlöhne, da diese den GAV untergraben und die Verhandlungen torpedieren! Sie Schaden der Branche mehr als sie nützen!

Da wir in der Gastronomie einen Schweizerischen Mindestlohn haben ist es für unser Gewerbe überflüssig. Da wir einen Fachkräftemangel haben, ist es sowieso nicht relevant wie hoch der Mindestlohn ist, da ich schon gar nicht mehr weiss wann ich das letzte mal einen Mitarbeiter zum Mindestlohn angestellt habe. Bei uns ist der Mindestlohn für gelernte Mitarbeiter 4300.00 meine Fachkräfte verdienen im Schnitt 5200 ohne Verantwortung mit Zusatzverantwortung zwischen 5500 und 6000 mehr liegt leider nicht drinn, da die Gäste nicht bereit sind mehr für das Produkt zu bezahlen. Ist der Gast bereit mehr für die Gastronomische Dienstleistung zu bezahlen steigen automatisch auch die Löhne. Also ist es nicht ein Gesetzliches Problem sondern ein Soziales Problem. Die Rechnung ist einfach, es kann nur soviel ausgegeben werden wie eingenommen wird. Vergleichen wir es mit den Handwerkern und adaptieren es auf einen Kaffee und nehmen wir den Stundenansatz eines Handwerkers würde der Kaffee Fr. 8.00 oder das Panierte Schweinsschnitzel Fr. 36.00 kosten. Ist die Gesellschaft bereit dies zu bezahlen könnten wir den Mindestlohn für gelernte Mitarbeiter auf 4800 erhöhen und somit würde der Durchschnittsmitarbeiter ohne Verantwortung Fr. 5200.00 verdienen.

In unserem Betrieb zahlen wir für jeden Mitarbeiter jetzt schon viel mehr als den Mindestlohn. Deshalb Mindestlohn überflüssig für uns.

ein kantonaler Mindestlohn wird die Beschäftigung von unqualifizierten Mitarbeitenden weniger attraktiv machen, da vor allem deren Löhne davon betroffen werden.

Le salaires minimum tue mon entreprise même l'étudiante à l'heure est mieux payé que moi le directeur  
Mindestlöhne sollten in der Branche (GAV) geregelt werden!

C'est une bonne chose !

Unsinn

sono a favore anche più del salario minimo pago i miei operai più del contratto collettivo

verschlechtert Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz

Da wir ein Unternehmen sind das erst seit 3 Jahren besteht, sind wir im grossen Wachstum deshalb können keine guten Angaben machen.

dies führt klar zu Entlassungen von leistungsschwachen Angestellten!!

keine gute Idee, soll über den GAV geregelt werden

In der Gastronomie, sind wir gezwungen ungelehrte Menschen zu beschäftigen und auszubilden, da ist ein Mindestlohn hinderlich und fehlt am Platz!

Ich sehe es als zwingend nötig das jeder Betrieb in jeder Branche seinen Mitarbeiter einen fairen Lohn ausbezahlt, egal in welcher Position. Ein Mindestlohn für ein 100% Pensum sollte mindestens bei 5000.- liegen netto. Wir haben das seit jeher so gemacht, es geht....

es hat leider Zuwenig geeignetes Personal auf dem Markt, Kompromisse sind gefragt.

wenn jeder Kanton selbst wurstelt, erübrigen sich GAV-Löhne!

Unsere Mindestlöhne sind vertraglich geregelt. Die bezahlten Löhne liegen aber 15-18% über dem Minimum.

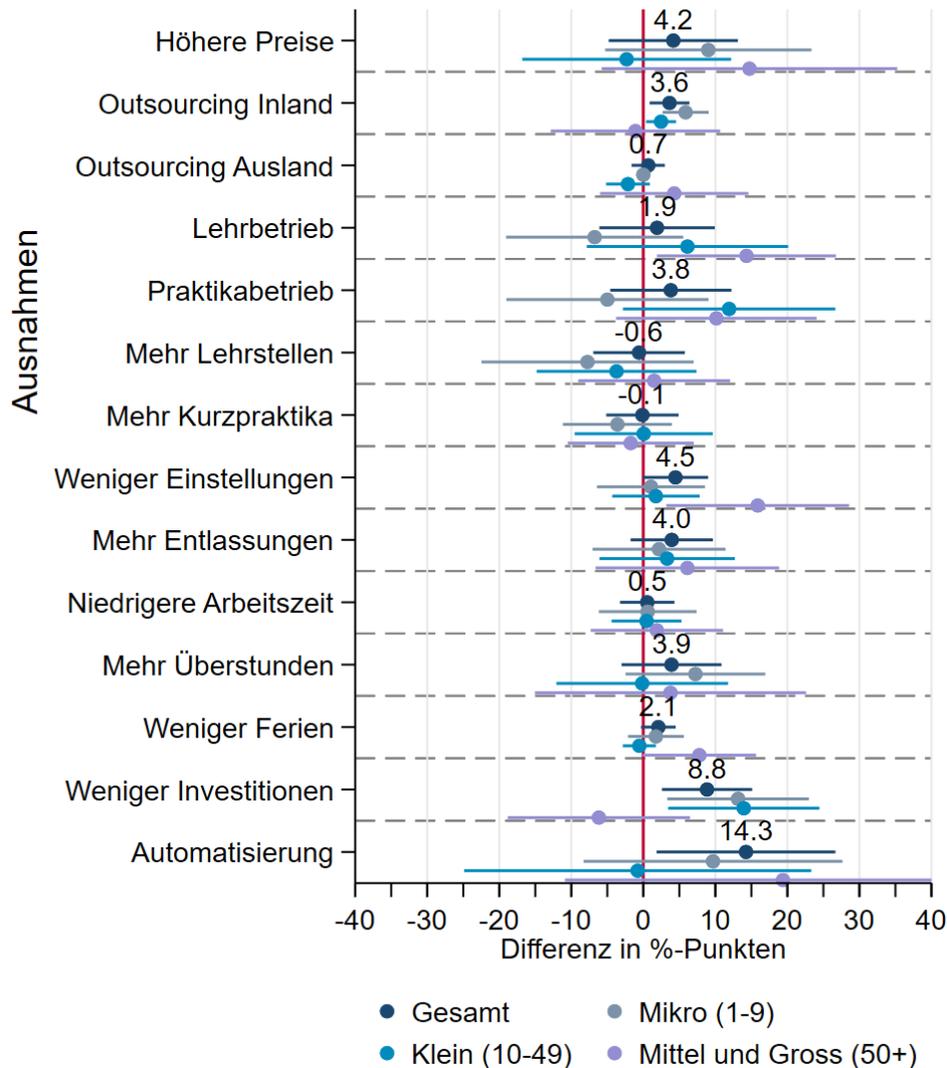
Nous sommes soumis à notre CCT et sommes de toute façon plus haut que le salaire minimum

Sauerei, dass der aveGAV so ausgehebelt wird

Die bisherige Gesetzeslage (Orts und Branchen üblich, gepaart mit den ave GAV) ist ausreichend. Es brauch keine weiteren Regulierungen



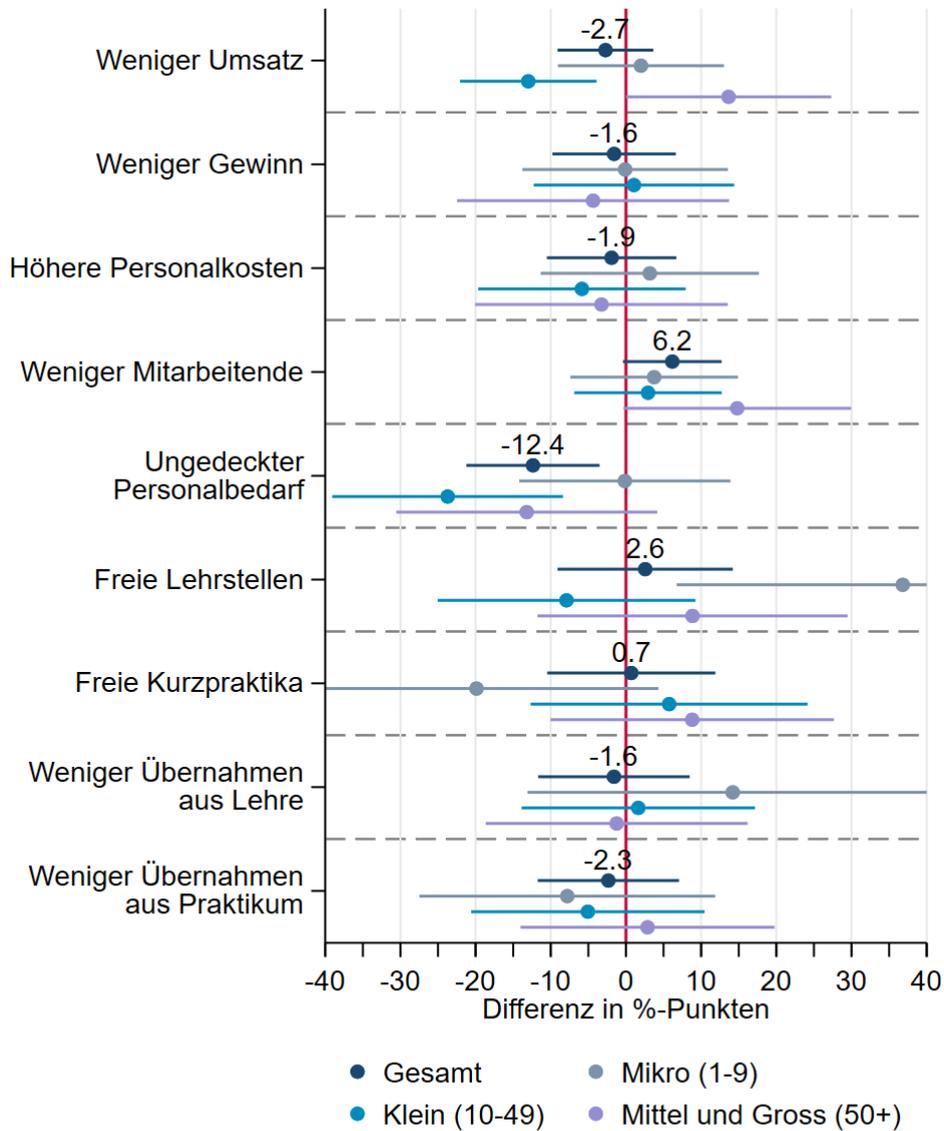
Abbildung A1: Indirekte Messung der Anpassungsstrategien an den Mindestlohn Kanton Basel-Stadt nach Betriebsgrösse



Quelle: Befragung (N (Gesamt/Klein/Mittel+Gross): Höhere Preise 528/239/200/87, Outsourcing In-/Ausland 539/237/203/97 - 536/237/201/95, Lehrbetrieb 541/240/204/95, Praktikabetrieb 528/236/197/93, Mehr Lehrstellen 279/82/117/80, Mehr Kurzpraktika 290/93/120/77, Weniger Einstellungen 538/241/202/95, Mehr Entlassungen 538/241/202/95, Niedrigere Arbeitszeit 528/237/199/91, Mehr Überstunden 518/230/197/90, Weniger Ferien 520/232/196/91, Weniger Investitionen 512/233/191/87, Automatisierung 220/82/82/56).



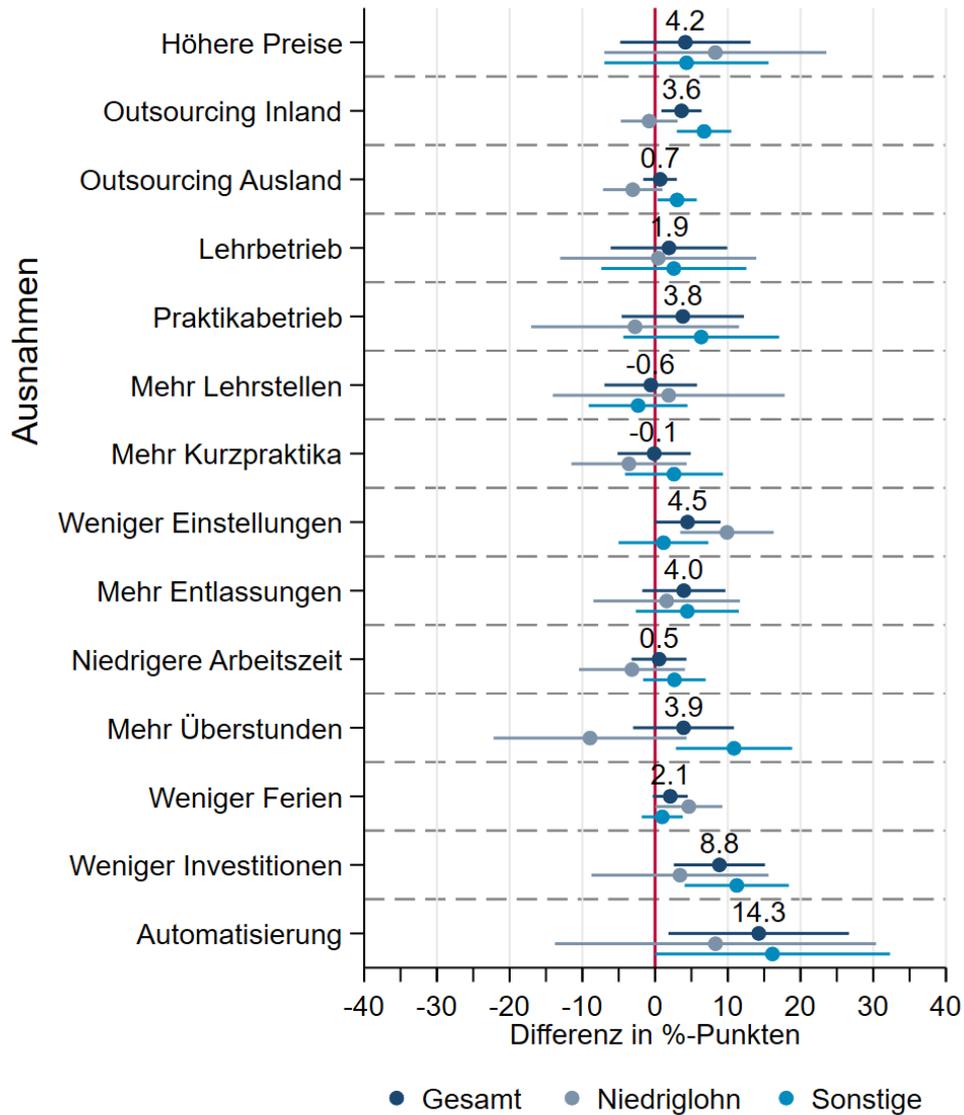
Abbildung A2: Indirekte Messung weiterer Wirkungen des Mindestlohns Kanton Basel-Stadt nach Betriebsgrösse



Quelle: Befragung (N (Gesamt/Klein/Mittel+Gross): Weniger Umsatz 525/238/196/90, Weniger Gewinn 515/232/193/89, Höhere Personalkosten 528/236/199/91, Weniger Mitarbeitende 538/241/202/95, Ungedeckter Personalbedarf 529/239/198/90, Freie Lehrstellen/Kurzpraktika 279/82/117/80 - 290/93/120/77, Weniger Übernahmen aus Lehrstellen/Kurzpraktika 279/82/117/80 - 290/93/120/77).



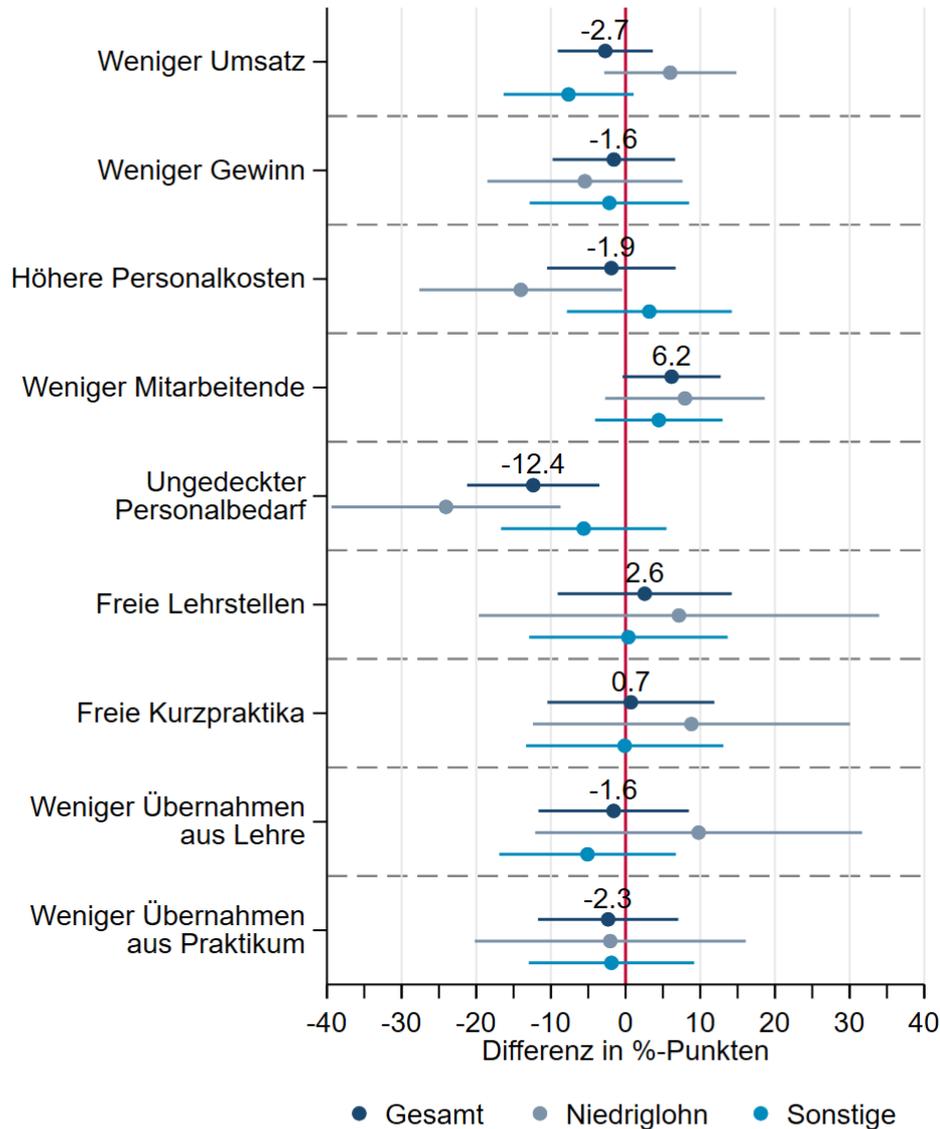
Abbildung A3: Indirekte Messung der Anpassungsstrategien an den Mindestlohn Kanton Basel-Stadt nach Branche



Quelle: Befragung (N (Gesamt/Niedriglohn/Sonstige): Höhere Preise 528/212/315, Outsourcing In-/Ausland 539/210/328 - 536/210/324, Lehrbetrieb 541/213/327, Praktikabetrieb 528/209/318, Mehr Lehrstellen 279/92/186, Mehr Kurzpraktika 290/118/172, Weniger Einstellungen 538/210/327, Mehr Entlassungen 538/210/327, Niedrigere Arbeitszeit 528/205/322, Mehr Überstunden 518/203/314, Weniger Ferien 520/200/319, Weniger Investitionen 512/200/311, Automatisierung 220/90/130).



Abbildung A4: Indirekte Messung weiterer Wirkungen des Mindestlohns Kanton Basel-Stadt nach Branche



Quelle: Befragung (N (Gesamt/Niedriglohn/Sonstige): Weniger Umsatz 525/207/317, Weniger Gewinn 515/202/312, Höhere Personalkosten 528/205/322, Weniger Mitarbeitende 538/210/327, Ungedeckter Personalbedarf 529/206/322, Freie Lehrstellen/Kurzpraktika 279/92/186 - 290/118/172, Weniger Übernahmen aus Lehrstellen/Kurzpraktika 279/92/186 - 290/118/172).