

Luzern, 10. Juli 2025

Mindestlohn in der Stadt Luzern - Fragen und Antworten

Ab wann gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn in der Stadt Luzern gilt ab dem 1. Januar 2026.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer*innen, welche gewöhnlich ihre Arbeitsleistung auf dem Gebiet der Stadt Luzern erbringen.

a. Gewöhnlicher Arbeitsort:

Der Begriff gewöhnlicher Arbeitsort lässt sich nicht pauschal festlegen, sondern ist stets aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls zu bestimmen. Er befindet sich dort, wo der tatsächliche Mittelpunkt der Berufstätigkeit des Arbeitnehmenden zu lokalisieren ist. Um festzustellen, ob das Mindestlohngesetz auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist, ist auf das in Art. 34 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272) und Art. 115 des Bundesgesetzes über das Internationale Privatrecht vom 18. Dezember 1987 (IPRG; SR 291) vorgesehene Kriterium des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit ausübt, abzustellen. Nach der Rechtsprechung ist dies der Ort, an dem sich der tatsächliche Mittelpunkt der beruflichen Aktivitäten des Arbeitnehmers befindet, unabhängig davon, was im Arbeitsvertrag steht. Wenn die Tätigkeit an mehreren Orten ausgeübt wird, gilt der Hauptort (in quantitativer oder qualitativer Hinsicht) als üblicher Arbeitsort. Dies kann auch der Ort sein, von dem aus der/die Beschäftigte Reisen organisiert und Verwaltungsaufgaben erledigt. Wenn sich der Arbeitsplatz vorübergehend an einem Ort befindet, reicht dies nicht aus, um einen gewöhnlichen Arbeitsort anzunehmen (u.a. BGE 145 III 14; BGer 4A_236/2016).

Der Mindestlohn gilt **NICHT** für Arbeitnehmer*innen, die für ausserkommunale Arbeitgebende Aufträge in der Stadt Luzern erledigen.

b. AHV-Beitragspflicht:

Der Mindestlohn gilt für jede Tätigkeit, die der AHV-Beitragspflicht unterliegt.

Ausgenommen von der AHV-Beitragspflicht sind Einkommen unter 2'500 Franken pro Jahr. Sie unterliegen nicht der AHV-Beitragspflicht und damit auch nicht dem Mindestlohn.

Die Entgelte an Raumpfleger*innen und Haushaltshilfen in Privathaushalten sowie an Kulturschaffende sind jedoch immer beitragspflichtig. Für sie gilt der Freibetrag von Fr. 2'500.– nicht. Sie unterliegen ab dem ersten Franken der AHV-Beitragspflicht und somit dem Mindestlohn.

Darüber hinaus ist vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit ab dem Monat, in dem das Rentenalter gemäss Art. 21 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG; SR 831.10) erreicht wird, lediglich jener Teil beitragspflichtig, der je Arbeitgeber*in den Freibetrag von Fr. 16'800.– pro Jahr übersteigt. Das heisst: Nur soweit eine

Beitragspflicht zur AHV besteht, fällt die Tätigkeit unter das Mindestlohnreglement, sprich bei Senior*innen erst ab einem jährlichen Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit von Fr. 16'800. –

Gibt es Ausnahmen?

Ja. Es gelten folgende Ausnahmen:

– Praktika

Auf maximal sechs Monate befristete Praktika sind vom Mindestlohn ausgenommen. Diese können auf längstens zwölf Monate verlängert werden, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer anschliessend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Mindestlohn angeboten wird sowie wenn ein unterzeichneter Lehrvertrag oder eine Zulassungsbescheinigung zu einem Ausbildungsplatz vorliegt. Bei Branchen- und Betriebspraktika mit vorgegebenem Ausbildungs-Curriculum kommt der Mindestlohn bis zum Abschluss des entsprechenden Praktikums ebenfalls nicht zur Anwendung.

Als Praktikum gilt ein auf bestimmte Dauer ausgelegter Arbeitseinsatz, bei welchem bereits schulisch erworbene oder noch zu erwerbende Kenntnisse in praktischer Anwendung vertieft werden. Dabei ist allerdings eine Betreuung und Beaufsichtigung der Arbeitsleistung notwendig. Ziel eines Praktikums ist es, berufliche Erfahrungen zu sammeln und Fähigkeiten zu schulen, ohne dass eine systematische und umfassende Bildung vermittelt wird. Das Praktikum besitzt stets Ausbildungscharakter.

Hat ein Arbeitsverhältnis keinen Ausbildungscharakter, gilt der Mindestlohn, auch wenn dieses Arbeitsverhältnis vertraglich als Praktikum bezeichnet wird.

Unter einer Zulassungsbescheinigung ist eine Bestätigung, dass eine Person an einer Bildungsinstitution aufgenommen wurde – etwa für ein Studium an einer Universität, Fachhochschule, Höheren Fachschule oder einer gleichwertigen Einrichtung zu verstehen. Sie ist eine formelle Zusage zu einem Ausbildungsplatz, die dokumentiert, dass der Antritt der Ausbildung unmittelbar bevorsteht und ein Praktikum in der Übergangszeit absolviert wird. Das Reglement nennt keine abschliessende Liste von Bildungsinstitutionen.

Als Branchen- oder Betriebspraktika gelten Praktika, die obligatorischer Bestandteil eines formalen Ausbildungsplans sind. Dies gilt insbesondere für Praktika, die im Rahmen einer Lehre, Schule, Fachhochschule, Höheren Fachschule, Universität oder Weiterbildung gemacht werden. Sie müssen im Ausbildungsplan verbindlich vorgeschrieben sein und für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung unerlässlich, also nicht verzichtbar, sein. Ein typisches Beispiel sind juristische Volontariate, ohne die das Anwaltspatent nicht erlangt werden kann. Auch wenn solche Praktika länger als sechs Monate dauern, unterliegen sie nicht dem Mindestlohn, sofern sie integraler Bestandteil der Ausbildung sind. Wichtig ist, dass das Praktikum nicht losgelöst erfolgt, sondern im Rahmen einer formalen Ausbildung vorgesehen und für deren erfolgreichen Abschluss erforderlich ist.

– Schülerinnen und Schüler

Schüler*innen, die jünger als achtzehn Jahre sind und während der Ferienzeit einen Ferienjob ausüben, sind vom Mindestlohn ausgenommen.

– Lernende

Lernende, die in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten sind vom Mindestlohn ausgenommen.

– Au-Pairs

Au-Pairs mit Arbeitsverhältnissen, welche auf maximal zwölf Monate befristet sind, sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Als Au-pairs gelten junge Personen bis maximal zum 30. Altersjahr, die zum Erlernen einer fremden Sprache bei einer Gastfamilie wohnen, dort Kinder betreuen sowie leichte Hausarbeiten verrichten und dafür eine angemessene Entschädigung erhalten. Sie besuchen einen Deutschkurs und dürfen höchstens 30 Stunden pro Woche bei einem ganzen freien Tag pro Woche zur Arbeit beansprucht werden. Für ausländische Au-pairs gelten zusätzlich die besonderen für sie anwendbaren Bestimmungen.

- Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen
Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Als berufliche Integration gelten unabhängig von der Institution sowohl die soziale als auch die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung oder Förderprogramme, selbst wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Der Mindestlohn beträgt mindestens 22 Franken pro Stunde brutto. Er wird jährlich gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und dem Nominallohnindex angepasst und auf 5 Rappen gerundet. Basis des Indexes ist der Indexstand von Juli 2022. Die Stadt Luzern wird den für das Folgejahr geltende Mindestlohn jeweils im Oktober des laufenden Jahres öffentlich bekannt geben.

Wie wird der Mindestlohn berechnet?

Der Mindestlohn wird jährlich aufgrund des arithmetischen Mittels (Durchschnitt) zwischen der Jahresteuierung gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) und der Nominallohnentwicklung (SLI) angepasst. Dies gilt aber nur, sofern das Mittel positiv ist.

Beispiel:

Für den ab 1. Januar 2026 geltenden Mindestlohn, welcher im Oktober 2025 bekannt gegeben wird, sind der Indexstand des Landesindexes der Konsumentenpreise von Juli 2025 und beim Nominallohnindex der aktuelle Wert (aus dem Jahr 2024) massgebend.

Wie ermittelt man den Stundenlohn ausgehend von einem Monatslohn?

Folgende Berechnungsformel kann zur Ermittlung des Stundenlohns verwendet werden (**Achtung:** Dies ist **NICHT** die Formel zur Berechnung des Mindestlohns pro Stunde, sondern lediglich die Formel zur Berechnung des Stundenlohns auf Basis des Monatslohns. So kann errechnet werden, ob der geltende Mindestlohn eingehalten wird.):

Die wöchentliche Arbeitszeit (als Beispiel wird eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden genommen) wird auf die Jahresarbeitszeit hochgerechnet.

Die Wochenarbeitszeit wird also mit 52 (52 Wochen pro Jahr, inklusive Ferien) multipliziert (52x42 Stunden ergibt 2184 Stunden pro Jahr).

Die Jahresarbeitszeit wird durch 12 (12 Monate) dividiert, womit das Pensum für den Monat ermittelt wird (ergibt 182 Stunden pro Monat).

Der Monatslohn wird durch die 182 Stunden dividiert, womit der Stundenlohn errechnet werden kann.

Beispiel:

- Monatslohn: 4'500.00 Franken
- Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Stunden.
- Stundenlohn: 24.73 Franken ($42 \cdot 52 = 2184$; $2184 / 12 = 182$; $4'500.00 / 182$)

Muss zusätzlich zum Mindestlohn ein Ferienzuschlag bzw. eine Feiertagsentschädigung geleistet werden?

Ja. Zusätzlich zum Mindestlohn ist der gesetzliche Ferienzuschlag und die Feiertagsentschädigung geschuldet. Gewähren Arbeitgebende mehr als das gesetzliche Minimum von 4 Wochen Ferien im Jahr, müssen sie dennoch den Mindestlohn einhalten. Das bedeutet, dass sie den geltenden Mindestlohn zuzüglich eines entsprechend höheren Ferienzuschlags zu zahlen haben.

Eine Feiertagsentschädigung ist für die eidgenössischen und kantonalen Feiertage geschuldet. Weiter ist die Feiertagsentschädigung für weitere im Arbeitsvertrag definierte (kommunale) Feiertage geschuldet.

Wird der 13. Monatslohn im Mindestlohn mitberücksichtigt?

Ja. Wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt, so gilt dieser als Bestandteil des Lohns und wird bei der Berechnung, ob ein Mindestlohn eingehalten wird, zum Lohn hinzugerechnet. Ein vertraglich vereinbarter 13. Monatslohn ist also nicht zusätzlich zum Mindestlohn zu leisten.

Wird eine Provision im Mindestlohn mitberücksichtigt?

Nein. Variable Lohnanteile, wie Provisionen oder Boni werden bei der Berechnung, ob der Mindestlohn eingehalten wird, nicht berücksichtigt. Das heisst, dass der vertraglich vereinbarte Grundlohn stets auch OHNE variable Lohnanteile dem Mindestlohn entsprechen muss.

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Einhaltung des Mindestlohns wird von einer vom Stadtrat noch zu bezeichnenden externen Kontrollstelle kontrolliert. Die Kontrollstelle erhält dafür von den zu kontrollierenden Arbeitgebenden Zugang zu den Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten sowie zu allen für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen.

ACHTUNG: Der Grosse Stadtrat hat am 27.11.2026 die Motion 128 «Aufhebung des Reglements über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Stadt Luzern» für erheblich erklärt. Die Motion fordert, dem Grossen Stadtrat eine Vorlage zur Aufhebung des Reglements über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Mindestlohnreglement) zu unterbreiten. Der Stadtrat wird diesen Auftrag umsetzen und zuhanden des Parlaments eine entsprechende Vorlage ausarbeiten. Bis zu einem letztgültigen städtischen Entscheid über die Aufhebung werden vorerst keine Mindestlohnkontrollen durchgeführt. Erfolgt keine Aufhebung werden die Kontrollen rückwirkend auf den 1. Januar 2026 durchgeführt

Wer bestimmt, welche Arbeitgebenden kontrolliert werden?

Dies bestimmt eine noch zu bildende Kommission Mindestlohn. Diese wird aus je zwei Vertretungen der Arbeitnehmerschaft und der Arbeitgeberschaft (Sozialpartner) sowie einer Vertretung der Stadtverwaltung bestehen. Die Kommission definiert jährlich die Fokusbranchen, welche von der Kontrollstelle auf die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert werden sollen.

ACHTUNG: Der Grosse Stadtrat hat am 27.11.2026 die Motion 128 «Aufhebung des Reglements über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Stadt Luzern» für erheblich erklärt. Die Motion fordert, dem Grossen Stadtrat eine Vorlage zur Aufhebung des Reglements über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Mindestlohnreglement) zu

unterbreiten. Der Stadtrat wird diesen Auftrag nun umsetzen und zuhanden des Parlaments eine entsprechende Vorlage ausarbeiten. Bis zu einem letztgültigen städtischen Entscheid über die Aufhebung wird vorerst auf die Bildung der Kommission Mindestlohn verzichtet.

An wen kann ich mich als Arbeitnehmer*in wenden, wenn mein Gehalt nicht dem Mindestlohn entspricht?

An die Kommission Mindestlohn. Diese ist Ansprechstelle für Hinweise auf mögliche Verstösse gegen den Mindestlohn.

ACHTUNG: Bis zu einem letztgültigen städtischen Entscheid über die Aufhebung wird vorerst auf die Bildung der Kommission Mindestlohn verzichtet.

Was passiert, wenn der Mindestlohn nicht eingehalten wird?

Stellt die Kontrollstelle Verstösse fest, teilt sie diese den betroffenen Arbeitgebenden mit.

Die Kontrollstelle reicht die notwendigen Unterlagen und Beweismittel bei der zuständigen Strafverfolgungsbehörde ein und erhebt Strafanzeige. Vorsätzliche oder fahrlässige Verstösse werden mit Busse bestraft. Zudem können die durch die Kontrolle entstandenen Kosten den betroffenen Arbeitgebenden auferlegt werden.

Erhalten die Arbeitnehmenden den Mindestlohn auch, wenn sie einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen?

Ja. Der Mindestlohn gilt auch für Arbeitsverhältnisse mit einem Gesamtarbeitsvertrag. Liegt der Mindestlohn höher als der im Gesamtarbeitsvertrag vereinbarte Lohn, muss der Mindestlohn bezahlt werden.

Wie sollen sich Arbeitgebende verhalten, welche unter das Reglement und die Verordnung zum Mindestlohn fallen?

Es ist den betroffenen Arbeitgebenden zu raten, sich bei Unsicherheiten über die Pflicht zur Einhaltung des Mindestlohnes mit Hilfe des Reglements und der dazugehörigen Verordnung zu orientieren, die Arbeitsverträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.