



an den

## **EINWOHNERRAT EMMEN**

### **15/25 Beantwortung der Motion Jonas Ineichen namens der SP Fraktion und Mitunterzeichnende vom 19. März 2025 betreffend einen Mindestlohn in Emmen**

Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

#### **A. Wortlaut der Motion**

##### **1. Einleitung**

Die Stadt Luzern führt im Jahr 2026 auf ihrem Gemeindegebiet einen Mindestlohn von 22 CHF pro Stunde ein.<sup>1</sup> Damit folgt Luzern einem Trend hin zu mehr Lohngerechtigkeit, der mit der Einführung von kantonalen Mindestlöhnen in Neuenburg, Jura, dem Tessin, Genf und Basel-Stadt in der Schweiz Einzug gehalten hat. Emmen soll diesen Beispielen folgen und sicherstellen, dass auf dem gesamten Gemeindegebiet konsequent existenzsichernde Löhne ausbezahlt werden.

##### **2. Forderung**

Der Gemeinderat wird entsprechend aufgefordert, das, dieser Motion beigefügte, "Reglement über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" auszuarbeiten und somit dem Einwohnerrat zur Beschlussfassung zu unterbreiten.

##### **3. Begründung**

Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein: Wer Vollzeit arbeitet, soll von seinem Lohn leben können. Dass dem aktuell nicht überall so ist, zeigen Berechnungen für die Stadt Luzern, wonach rund 3000 Personen<sup>2</sup> für weniger als 4000 Franken pro Monat arbeiten.<sup>3</sup> Der prozentuale Anteil der Personen, welche eine Vollzeitstelle innehaben, denen der Lohn allerdings nicht zum Leben reicht, dürfte in Emmen ähnlich hoch, wenn nicht sogar höher sein als in der Stadt.

---

<sup>1</sup> Dähler, S. (2024). Trotz Scheiterns in Zürich: Stadtluzerner Mindestlohn soll 2026 eingeführt werden. URL: <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/stadt-region-luzern/einkommen-trotz-scheiterns-in-zuerich-stadtluzerner-mindestlohn-soll-2026-eingefuehrt-werden-ld.2708067> [abgerufen: 01.03.2025]

<sup>2</sup> Siehe Swisinfo.ch (2024). Juso Luzern kritisiert Entscheid der Stadtregierung zum Mindestlohn. URL: <https://www.swisinfo.ch/ger/juso-luzern-kritisiert-entschied-der-stadtregierung-zum-mindestlohn/73084066> [abgerufen: 04.03.2025].

<sup>3</sup> Die Berechnungen basieren auf Zahlen aus der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2020 des Bundesamts für Statistik, welche durch Lustat für die MS-Region 26, "Stadt Luzern und Umland" zur Verfügung gestellt wurden.

Die wirksamste Massnahme gegen zu tiefe Löhne ist die Festsetzung und Durchsetzung eines fairen Mindestlohns. Ein Mindestlohn von 22 Franken, wie im Reglement gefordert, ist kein Luxus. Die Höhe des Mindestlohnes ist moderat angesetzt und befindet sich auf dem Niveau von Ergänzungsleistungen.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien aus verschiedenen Ländern und Wirtschaftszweigen zeigen, dass die Einführung eines Mindestlohns entgegen häufig geäusserten Befürchtungen nicht zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führt.<sup>4</sup> Vielmehr bietet ein Mindestlohn verschiedenste Vorteile, sowohl für Menschen mit niedrigem Einkommen als auch für die Gesamtgesellschaft.

Tiefe Löhne sind für die betroffenen Personen eine immense Belastung. Wenn das Geld nicht ausreicht, um die grundlegenden Bedürfnisse des täglichen Lebens geschweige denn Familienurlaube, Besuche im Kino, Theater oder Konzerte, Tagesausflüge, Vereinsmitgliedschaften oder ein Essen im Restaurant abzudecken, kann dies zu sozialer Isolation, psychischen und weiteren gesundheitliche Beschwerden führen und das Familienleben einschränken. Ermöglicht der Lohn bei Vollzeitarbeit keinen angemessenen Lebensstandard, so entwertet das nicht nur die Arbeit, sondern ist auch für die betroffenen Menschen entwürdigend. Ein Minimallohn schafft hier Abhilfe und kann zudem einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten, denn im Tieflohn-Sektor sind Frauen\* anteilmässig weiterhin übervertreten. Eine angemessene Bezahlung ihrer Arbeit ermöglicht Frauen\* ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben.

Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive ist zu erwarten, dass die Zahl der Personen, welche Sozialhilfe oder anderweitige staatliche Unterstützung beziehen, sinken wird, wenn künftig überall existenzsichernde Löhne ausbezahlt werden. Der Staat würde durch seine Leistungen nicht länger unterbezahlte Arbeitsverhältnisse subventionieren.

Allerdings können nicht nur Steuerzahlende und Staat, sondern auch Unternehmungen und Wirtschaft mindestens in dreierlei Hinsicht von einem Mindestlohn profitieren. Erstens macht eine faire Bezahlung im Tieflohn-Sektor den Wirtschaftsstandort Emmen für Arbeitnehmende attraktiver, was dem Fachkräftemangel im hiesigen Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Reinigungs- und Coiffeurbranche entgegenwirken kann. Zweitens fliessen Mindestlöhne zumindest teilweise wieder in die Wirtschaft zurück, indem sie die Kaufkraft von "Working Poor" stärken und dieser Personengruppe einen bewussten und nachhaltigen Konsum ermöglichen. Drittens wirkt ein Mindestlohn unfairen Wettbewerbsverzerrungen entgegen: Unternehmungen können sich durch die Bezahlung von Dumping-Löhnen nicht länger einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Unternehmungen mit einer fairen Lohnstruktur verschaffen.

---

<sup>4</sup> Card, D. & Krueger, A. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, Vol. 84(4), S. 772-93 <https://davidcard.berkeley.edu/papers/njmin-aer.pdf>.

Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts\\_of\\_minimum\\_wages\\_review\\_of\\_the\\_international\\_evidence\\_Arindrajit\\_Dube\\_web.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf) [abgerufen: 01.03.2025]

Weber, S., Ramirez, J., Ivic, S., Ferro-Luzzi, G. (2024). Rapport 2/4 Analyse sur les données administratives du chômage (système PLASTA). URL: <https://www.ge.ch/document/36913/telecharger> [abgerufen: 01.03.2025]

Zuletzt sei angemerkt, dass durch die Einführung eines Mindestlohnes in Emmen und potenziell weiteren Gemeinden, der sich in Höhe und Bestimmungen am Beispiel der Stadt Luzern orientiert, verhindert werden kann, dass in der Agglomeration Luzern ein sozialpolitischer Flickenteppich entsteht. Dass die Stadt Luzern bereits einen Mindestlohn eingeführt hat, könnte zudem die Nutzung von Synergien ermöglichen, beispielsweise bei der amtlichen Kontrolle der Löhne.

Beilage:

- Reglement über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

## **Reglement über den sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

### **Art. 1 Zweck**

<sup>1</sup> Dieses Reglement bezweckt die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Insbesondere schützt es vor Armut trotz Erwerbstätigkeit.

<sup>2</sup> Um allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt zu angemessenen Bedingungen durch ihre Arbeit zu bestreiten, gilt in der ganzen Gemeinde Emmen ein Mindestlohn gemäss den Bestimmungen in diesem Reglement.

### **Art. 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche gewöhnlich ihre Arbeitsleistung auf dem Gebiet der Gemeinde Emmen erbringen.

<sup>2</sup> Von diesem Reglement ausgenommen sind:

a) Praktika mit Ausbildungscharakter, welche auf maximal sechs Monate befristet sind.

Das Praktikum kann auf längstens zwölf Monate verlängert werden, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer anschliessend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Mindestlohn angeboten wird, 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;

b) Schülerinnen und Schüler, die jünger als achtzehn Jahre sind und während der Ferienzeit einen Ferienjob ausüben;

c) Lernende, die in anerkannten Lehrbetrieben arbeiten;

d) Au-Pairs mit Arbeitsverhältnissen, welche auf maximal zwölf Monate befristet sind;

e) Personen, die an Programmen zur beruflichen Integration teilnehmen.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann weitere Ausnahmen erlassen. Dabei ist dem Zweck des Mindestlohnes gemäss Art. 1 Rechnung zu tragen.

### **Art. 3 Höhe**

<sup>1</sup> Der Mindestlohn beträgt CHF 22 pro Stunde brutto.

<sup>2</sup> Der Mindestlohn wird jährlich aufgrund des arithmetischen Mittels zwischen der Jahresteuernorm gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise und der Nominallohnentwicklung angepasst, sofern das Mittel positiv ist. Basis des Indexes ist der Indexstand von Juli 2022.

<sup>3</sup> Unter Lohn ist der massgebende Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) zu verstehen. Ferien- und Feiertagsentschädigungen sind nicht einberechnet.

#### **Art. 4 Kontrolle**

<sup>1</sup> Die Durchsetzung des Mindestlohns auf dem Gebiet der Gemeinde Emmen wird durch eine vom Gemeinderat bezeichnete Stelle kontrolliert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Kontrolle vertraglich an Dritte übertragen.

<sup>3</sup> Die Kontrollstelle erhält von den zu kontrollierenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:

- a) Zutritt zu den Arbeits- und Betriebsräumlichkeiten;
- b) alle für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen.

<sup>4</sup> Stellt die Kontrollstelle Verstösse fest, werden diese dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mitgeteilt, und sie orientiert sie über ihre Rechte und Pflichten.

<sup>5</sup> Die Kontrollstelle meldet jeden Verstoß gegen dieses Reglement dem vom Gemeinderat als zuständig bezeichneten Amt. Das Amt reicht die notwendigen Unterlagen und Beweismittel bei der zuständigen Strafverfolgungsbehörde ein.

<sup>6</sup> Schwerwiegende und wiederholte Verstösse führen zum Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen für die Dauer zwischen einem und fünf Jahren.

<sup>7</sup> Die Kosten für die Kontrollen trägt die Gemeinde. Der Gemeinderat legt die Höhe der Kontrollkosten in einer Verordnung fest. Werden Verstösse gegen dieses Reglement bei den Kontrollen festgestellt, können die Kosten ganz oder teilweise den fehlbaren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auferlegt werden.

<sup>8</sup> Der Gemeinderat erstattet dem Einwohnerrat jährlich Bericht über die Anzahl der durchgeführten Kontrollen, die festgestellten Missbräuche, die daraus folgenden Sanktionen und die verrechneten Kontrollkosten.

#### **Art. 5 Strafbestimmung**

<sup>1</sup> Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, welche vorsätzlich oder fahrlässig gegen dieses Reglement oder dessen Ausführungsvorschriften verstossen, werden mit einer Busse bestraft.

<sup>2</sup> Art. 6 und 7 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsstrafrecht (VStrR) vom 22. März 1974 finden sinngemäss Anwendung.

## **Art. 6 Ausführungsbestimmungen**

Der Gemeinderat erlässt die nötigen Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement.

## **Art. 7 Inkrafttreten**

Der Gemeinderat setzt dieses Reglement in Kraft.

## **Art. 8 Übergangsbestimmungen**

Der Mindestlohn ist ab Inkrafttreten dieses Reglements geschuldet. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für die Anpassung von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen sechs Monate Zeit. Allfällige Differenzen zum Mindestlohn sind rückwirkend auf das Datum der Inkraftsetzung dieses Reglements zu vergüten.

## **B. Stellungnahme des Gemeinderates**

### **1. Einleitung**

Was oder eher wieviel ist ein sozialer Lohn? Diese Frage beschäftigt die Politik aller drei Staatsebenen seit Jahren, auch an der Urne. So fanden Abstimmungen statt zu Themen wie der «Mindestlohn-Initiative» 2014, die Einführung eines Mindestlohnes auf kantonaler Ebene in Neuenburg 2017 oder die abgelehnte Volksinitiative «Ein Lohn zum Leben» in Kloten 2021.

Nun soll laut Motionären mittels des vorliegenden Vorstosses ein Mindestlohn von CHF 22.00 pro Stunde auf dem Gemeindegebiet Emmens eingeführt werden. Ähnlich wie bereits 2022 in der Stadt Luzern, welche 2026 die Umsetzung anstrebt. Dies erachtet der Gemeinderat von Emmen als nicht zielführend. Auch wenn inzwischen, wie von den Motionären beschrieben, mehrere Kantone solche Mindestlöhne auf kantonaler Ebene eingeführt haben, ist dies auf kommunaler Ebene um einiges herausfordernder und führt zu Unsicherheiten. Dies vor allem auch dann, wenn die kantonale Gesetzgebung solche Einführungen gar nicht vorsieht. Als Beispiel sollen die beiden Städte Zürich und Winterthur erwähnt werden. Nachdem in beiden Städten die Stimmbevölkerung der Einführung eines Mindestlohnes zugestimmt haben, hat das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich die Umsetzung sistiert. Dies mit der Begründung, die Verfassung des Kantons Zürich und das kantonale Sozialhilfegesetz lasse den Gemeinden aufgrund der fehlenden Gesetzesbestimmungen keinen Raum, um in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse einzugreifen.

Weiter sind wir der Meinung, dass der Fachkräftemangel nicht auf kommunaler Ebene gelöst werden kann. Die Gemeinde kann zwar ein Umfeld und Anreize schaffen, welche es Unternehmen ermöglicht sich hier niederzulassen oder sich weiterzuentwickeln, dazu trägt jedoch die Aufwandsteigerung von Bürokratie nicht bei. Wir sind klar der Meinung, dass die Aushandlung von Löhnen in der Verantwortung der Wirtschaftsbranchen und ihrer Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern liegt. Ausserdem kann die Einführung eines Mindestlohnes lediglich auf kommunaler Ebene für die ansässige Wirtschaft ein negativer Wettbewerbsfaktor darstellen, da andere Unternehmungen in benachbarten Gemeinden unterschiedliche Berechnungsfaktoren zu berücksichtigen haben.

## **2. Zur Forderung der Motionäre**

Die Motionäre fordern, dass mit einer Einführung eines Mindestlohnes von CHF 22.00 pro Stunde in Emmen dem Trend von Mindestlohneinführungen auf kantonaler Ebene in den Kantonen Neuenburg, Jura, dem Tessin, Genf und Basel-Stadt gefolgt werden soll. Hier sehen wir jedoch einen grossen Unterschied. Während in benannten Kantonen die Mindestlohnregelung für den ganzen Kanton gilt, soll Emmen eine eigene Lösung, analog der Insellösung der Stadt Luzern, präsentieren. Dies erscheint uns nicht zielführend zu sein. Folgende Punkte führen seitens des Gemeinderates zu einer ablehnenden Haltung.

### **Zeitpunkt und gesetzliche Grundlagen**

Nachdem der Stadtrat von Luzern die Ablehnung der entsprechenden Motion beantragte, diese vom Grosstadtrat jedoch überwiesen wurde, wurde auch die Politik auf kantonaler Ebene aktiv. Ähnlich wie in Bundesbern ging im Kantonsrat ein Vorstoss [M 419](#) der Die Mitte ein, welcher einen Flickenteppich zu verhindern versucht, indem die entsprechenden Regelungen auf kantonaler Gesetzesebene definiert werden sollen. Dieser Vorstoss wurde mit Entscheid des Kantonsrates vom 15. September 2025 mit 79:25 als erheblich erklärt und somit überwiesen. Bevor nun also hier die Gesetzeslage auf kantonaler Ebene klar ist, scheint uns eine entsprechende Einführung in Emmen als nicht nachhaltig und zielführend. Zudem gilt es Folgendes zu beachten. Aufgrund der Tatsache, dass es in der ganzen Schweiz gesehen keine gesetzlichen Mindestlöhne gibt, regeln viele Branchen dies via Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Somit entsteht ein gemeinsames Werk, welches zwischen den Branchen und ihren entsprechenden Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern ausgehandelt werden. Bei der Einführung eines Mindestlohnes auf kantonaler Ebene sieht die Bundesverfassung vor, dass die Kantone dies entsprechend regeln können. Diese Regelung, welche die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner verpflichten, entsprechende Vorgaben innerhalb einer festgelegten Frist zu übernehmen, fehlen in der Luzerner Gesetzgebung jedoch noch. Auf kommunaler Ebene ist dies nicht möglich. Somit würden die GAV's nicht mehr gelten und aufgrund fehlender Gesetzgebung führte dies unseres Erachtens zu einer Verschlechterung der Gesamtsituation für Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

## **Stellungnahme Gemeinderat**

Die Motionäre begründen ihr Vorgehen unter anderem damit, dass so dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden könne. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel ist vor allem ein altersdemografisches Thema. Wir werden zwar immer mehr Leute, aber die Alterspyramide ist nicht mehr gleich aufgestellt wie früher. Somit werden wohl immer weniger Mitarbeitende die anstehende Arbeit zu erledigen haben. Dies fordert unter anderem entsprechende übergeordnete Strategien und Branchenlösungen. Unserer Meinung nach wird der Preis für eine Leistung vor allem durch die Verfügbarkeit definiert. Somit ist davon auszugehen, dass die Löhne in absehbarer Zukunft so oder so die gewünschten Bewegungen vollziehen. Was ebenfalls nicht beachtet wird, ist dass weniger der einzelne Lohn als vielmehr die Haushaltseinkommen, die Familienstrukturen und die grundsätzlichen Lebenshaltungskosten Einflussfaktoren sind, welche ausschlaggebend sind.

Ebenfalls wird ausgeführt, dass dies den Wirtschaftsstandort Emmen stärken würde. Die Stadt Basel hat nach Einführung des Mindestlohnes ein Wirkungsmonitoring (2023) durchgeführt. Dieses hat gezeigt, dass die höheren Lohnkosten mittels Erhöhung von Preisen, zurückhaltenderen Neuanstellungen oder Wiederbesetzungen von Vakanzen, als auch Zurückstellung oder Reduktion von Investitionen kompensiert wurden. Fehlende Innovations- und Investitionskraft führt unserer Meinung nach mittel- bis langfristig zu einer Schwächung der Unternehmen, zu einer Gefährdung der Arbeitsstellen und somit auch des Wirtschaftsstandortes.

Als letzter Punkt sei noch die allenfalls mögliche Nutzung von Synergien mit der Stadt Luzern erwähnt. Die Stadt Luzern führte den Mindestlohn per 01.01.2026 ein. Laut Angaben des zuständigen Stabes wurde hierzu in der entsprechenden Verordnung ein Kostendach von CHF 130'000.00 festgelegt. Die zu tätigen Kontrollen wurden extern vergeben. Hinzu kommen noch die Kosten für eine sogenannte Begleitkommission, welche laut Vergütungsreglement der Stadt Luzern entschädigt wird und aus fünf Personen besteht. Somit scheint auch klar, dass hier keine Synergien genutzt werden können, da keine interne Lösung, sondern eine externe Vergabe erfolgte.

### **3. Kosten**

Kostendach Stadt Luzern CHF 130'000.00 plus Kommissionsentschädigungen bei 1'300 Unternehmen, von welchen 10%/Jahr kontrolliert werden sollen.

In der Gemeinde Emmen waren laut LUSTAT im Jahr 2023 1'626 Unternehmen mit 17'400 Beschäftigten ansässig. Was uns zum Schluss kommen lässt - auch ohne genauere Kostenverifizierung - dass die Kosten zumindest entsprechend ähnlich hoch sein könnten. Dies als wiederkehrende Kosten. Die Aufwendungen seitens Gemeinde und Unternehmen für die Vorbereitungen einer solchen Einführung sind dabei nicht inkludiert.

#### **4. Schlussfolgerung**

Aufgrund all dieser Faktoren beantragt der Gemeinderat die Ablehnung dieser Motion.

Emmenbrücke, 28. Januar 2026

Für den Gemeinderat

Ramona Gut-Rogger  
Gemeindepräsidentin

Patrick Vogel  
Gemeindeschreiber