



Faktenblatt, 19. Februar 2025

Innenpolitische Massnahmen zum Lohnschutz

Worum geht es?

Die Schweiz einigte sich mit der EU beim Lohnschutz auf ein dreistufiges Absicherungskonzept. Dieses beinhaltet erstens die *Prinzipien* «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» und das duale Vollzugssystem (paritätische Kommissionen und Kantone) der flankierenden Massnahmen; zweitens *Ausnahmen* im Bereich der Voranmeldefrist, der Kautions- und der Dokumentationspflicht für selbständige Dienstleistungserbringer; und drittens eine *Non-Regression*-Klausel. Für die Spesenfrage konnte keine Ausnahme erzielt werden. Mit der EU wurde vereinbart, dass das Verhandlungsergebnis beim Lohnschutz und die Übernahme des EU-Entsenderechts drei Jahre nach Inkrafttreten des angepassten Freizügigkeitsabkommens (FZA, SR 0.142.112.681) umgesetzt werden.

Mit dem Ziel, Massnahmen zur inländischen Absicherung des Lohnschutzniveaus zu definieren, führte das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO im Auftrag des Bundesrates seit Dezember 2022 Gespräche mit Sozialpartnern und Kantonen. Nach über sechzig Gesprächen haben sich die Dachverbände der Sozialpartner und die Kantone in einer gemeinsamen Verständigung auf Massnahmen geeinigt. Der Bundesrat schlägt auf der Grundlage der Gespräche weitere Massnahmen vor.

Massnahmenpaket:

I. Massnahmen, die Zugeständnisse an die EU direkt kompensieren

Das Verhandlungsergebnis sieht vor, dass die Voranmeldefrist für grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer aus dem EU-Raum von acht Kalendertagen auf vier Arbeitstage reduziert wird. Eine Kautionspflicht kann nur noch verlangt werden, wenn beim letzten Einsatz ein Verstoss festgestellt wurde. Diese Zugeständnisse sollen mit verschiedenen Massnahmen kompensiert werden.

Massnahmen:

1. Weiterentwicklung des zentralen Meldeverfahrens (Triage, Automatisierung von Prozessschritten, organisatorische Anpassungen zur Vermeidung von Systembrüchen);
2. Pflicht der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringer aus dem EU-Raum zur Benennung eines Ansprechpartners in der Schweiz;
3. Dokumentationspflicht vor Ort für ausländische Entsendebetriebe;
4. Anpassungen des zentralen Meldeverfahrens an neue Anforderungen bei Erhebung der Kautionspflicht;
5. Einführung von Verwaltungssanktionen bis hin zu einer Dienstleistungssperre bei Nichtleisten der Kautionspflicht im Wiederholungsfall;
6. GAV-Bescheinigungen als Standard im öffentlichen Beschaffungswesen zum Nachweis der Lohn- und Arbeitsbedingungen;
7. Tragepflicht einer paritätischen «Baucard» (mit Informationen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen) auf öffentlichen Baustellen;



8. Erstunternehmerhaftungen für Sanktionen und Kontrollkosten der paritätischen Kommissionen.

Ziele: Beschleunigte Weiterleitung der Meldungen von Dienstleistungserbringern aus dem EU-Raum an die Kontrollorgane, Verbesserung der Datenqualität, Erleichterung der Kontrollen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und Stärkung der Prävention zur Verhinderung von Missbräuchen.

II. Massnahmen, die der Befürchtung entgegenwirken, dass die Dienstleistungssperre als Sanktionsmöglichkeit unter Druck geraten könnte

Die Möglichkeit, als Sanktion eine Dienstleistungssperre verhängen zu können, ist ein wichtiges Element im Vollzug des Entsendegesetzes. Im Jahr 2023 wurde sie über 600-mal verhängt. Da die Dienstleistungssperre nur für ausländische Dienstleistungserbringer zur Anwendung gelangt, bestehen Befürchtungen, dass sie seitens EU unter Druck geraten könnte.

Massnahmen:

9. Beibehaltung der bisherigen Regelung zur Dienstleistungssperre im Entsendegesetz;
10. Teilnahme am Binnenmarktinformationssystem (IMI) der EU.

Ziele: Sicherung der Dienstleistungssperre im Schweizer Recht und Erleichterungen im grenzüberschreitenden Vollzug des Entsendegesetzes durch Auskunftersuchen bei Herkunftsländern und grenzüberschreitende Durchsetzung von Verwaltungsanktionen.

III. Massnahmen, weil aussenpolitisch in einem Teilbereich keine Ausnahme erzielt werden konnte

In den Verhandlungen konnte das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» abgesichert werden. Bei der EU-Spesenregelung konnte jedoch keine Ausnahme erreicht werden.

Massnahme:

11. Sicherstellung der Schweizer Spesen im Schweizer Recht.

Ziel: Maximale Nutzung des Spielraums bei der innenpolitischen Umsetzung.

IV. Massnahmenvorschläge des Bundesrates

Gesamtarbeitsverträge sind das zentrale Instrument der Sozialpartner. Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) sind ein wichtiger Bestandteil des Lohnschutzes in der Schweiz. Sie schaffen gleiche Wettbewerbsbedingungen in einer Branche und regeln die Lohn- und Arbeitsbedingungen verbindlich. Ave GAV sind auch für grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer aus dem EU-Raum verbindlich.

Massnahmen:

12. Massnahmen zur Sicherung der heute bereits allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge;

13. Schaffung eines verbesserten Rechtsschutzes für inländische Betriebe, die einem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt werden sollen.

Ziel: Sicherung der sozialpartnerschaftlichen Strukturen beim Lohnschutz.

Bewertung

Die Massnahmen sind gezielt ausgerichtet auf die Bereiche, in denen Handlungsbedarf zur Sicherung des aktuellen Lohnschutzniveaus besteht. Sie richten sich in erster Linie an Entsendebetriebe aus dem EU-Raum. Für inländische Betriebe werden keine wesentlichen neuen Belastungen geschaffen; der flexible Arbeitsmarkt wird nicht unverhältnismässig eingeschränkt. Die Massnahmen fokussieren hauptsächlich auf die sensiblen Branchen des Bauhaupt- und Bauausbaugewerbes.