



Faktenblatt, 21. März 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 achtzig Gesprächen haben sich die Dachverbände der Sozialpartner und die Kantone<sup>1</sup> auf ein Massnahmenpaket zur inländischen Absicherung des Lohnschutzes verständigt (Massnahmen 1. – 13.).

### 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 letztmalig erfolgten Einsatz ein Verstoss festgestellt wurde. Diese Zugeständnisse sollen mit verschiedenen Massnahmen kompensiert werden.

#### **Massnahmen:**

1. Weiterentwicklung und Zentralisierung des Meldeverfahrens (Triage, Automatisierung von Prozessschritten, und regulatorische 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 Meldeverfahren an neue Anforderungen bei Erhebung der Kautionspflicht;

---

<sup>1</sup> Die Gespräche zu den innenpolitischen Massnahmen zum Lohnschutz wurden mit den Dachverbänden der Sozialpartner geführt. Dies sind arbeitgeberseitig: der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) und der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) und arbeitnehmerseitig der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und Travail.Suisse. Von den Kantonen nahmen Vertretende der Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) sowie der Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektorinnen und Volkswirtschaftsdirektoren (Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK) teil.



5. Einführung von Verwaltungssanktionen bis hin zu einer Dienstleistungssperre bei Nichtleisten der Kautions im Wiederholungsfall;
6. GAV-Bescheinigungen als Standard im öffentlichen Beschaffungswesen zum Nachweis der Lohn- und Arbeitsbedingungen;
7. Tragepflicht eines paritätischen Baustellenausweises (mit Informationen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen) auf öffentlichen Baustellen;
8. Erstunternehmerhaftungen für Sanktionen und Kontrollkosten der paritätischen Kommissionen.

**Ziele:** Weiterentwicklung und Zentralisierung der Meldungen von Dienstleistungserbringern aus dem EU-Raum an die Kontrollorgane (Paritätische Kommissionen und Kantone), 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 Verwaltungssanktionen.

## **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. Anpassung des Entsendegesetzes zur Sicherstellung der Schweizer Spesen im Schweizer Recht.

**Ziel:** Maximale Nutzung des Spielraums bei der innenpolitischen Umsetzung.

## **IV. Massnahmen zur Sicherung der sozialpartnerschaftlichen Strukturen beim Lohnschutz**

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

### **Massnahmen:**

12. Massnahmen zur Sicherung der heute bereits allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge:
  - a) Vom Arbeitnehmerquorum kann nicht mehr nur ausnahmsweise abgewichen werden, es müssen jedoch weiterhin besondere Verhältnisse vorliegen;
  - b) Neue besondere Mehrheiten als Voraussetzung zur Verlängerung von bereits allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen.
13. Schaffung eines verbesserten Rechtsschutzes für inländische Betriebe, die einem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt werden sollen.

Der Bundesrat hat zudem beschlossen, zusätzlich zu den Massnahmen, auf die sich die Sozialpartner verständigt haben, einen verbesserten Kündigungsschutz für gewählte Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, für Mitglieder eines Organs einer Personalvorsorgeeinrichtung und für Mitglieder nationaler Branchenvorstände, die im Rahmen eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages tätig sind, als Teil des Massnahmenpakets zur Sicherung des Lohnschutzes vorzuschlagen (Massnahme 14).

**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 und 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. Die Massnahmen fliessen in die Vernehmlassungsvorlage zum Paket Schweiz-EU ein.