



Faktenblatt 20. Dezember 2024

Lohnschutz

Worum geht es?

Die Verhandlungen mit der EU über den Lohnschutz bezogen sich auf sogenannt entsandte Arbeitnehmende. Dies sind Arbeitnehmende, die von einem Arbeitgeber eines EU-Mitgliedstaates für einen bestimmten Zeitraum zum Arbeiten in die Schweiz entsandt werden. Umgekehrt können auch Arbeitnehmende aus der Schweiz für einen Auftrag in einen EU-Mitgliedstaat entsandt werden.

Damit Entsendungen nicht zu missbräuchlichen Unterschreitungen der schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen führen, und damit in- und ausländische Unternehmen die gleichen Wettbewerbsbedingungen haben, wurden in der Schweiz im Jahr 2004 die sogenannten flankierenden Massnahmen (FlaM) eingeführt, die im Entsendegesetz festgehalten sind. Dieses regelt unter anderem:

- das Anmeldeverfahren bei Entsendungen;
- die Lohn- und Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmenden;
- wie die Einhaltung der Bedingungen kontrolliert wird;
- Sanktionen bei Verstößen.

Auch innerhalb der EU sind die Bedingungen für Entsendungen geregelt. Mit der Weiterentwicklung der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU wird die Schweiz die EU-Entsenderichtlinien übernehmen.

Verhandlungsergebnis

Die Schweiz führte die Verhandlungen zur Angleichung des Schweizer Entsenderechts an dasjenige der EU unter der Voraussetzung, dass das aktuelle Schutzniveau der Lohn- und Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmenden dauerhaft erhalten bleibt, und dass Unternehmen nicht einem unlauteren Wettbewerb ausgesetzt werden. Auch betreffend Spesen wurde eine Lösung angestrebt, die den Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» garantiert, unlauteren Wettbewerb verhindert und die Rechtsgleichheit zwischen den erwerbstätigen Personen sicherstellt.

In den Verhandlungen einigte sich die Schweiz mit der EU auf ein dreistufiges Absicherungskonzept. Dieses beinhaltet Prinzipien, Ausnahmen und eine *Non-Regression-Klausel*:

- Prinzipien: Die Schweiz und die EU setzen das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» um: Bei Entsendungen aus der EU in die Schweiz bedeutet dies, dass Entsendebetriebe ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die in der Schweiz geltenden Löhne zahlen müssen. Zudem wurde vereinbart, dass die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz auch weiterhin von den paritätischen Kommissionen (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und den Kantonen kontrolliert wird (duales Kontrollsysteem). Die paritätischen Kommissionen können die in ihren Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vorgesehenen Sanktionen weiterhin gegenüber Entsendebetrieben anwenden.
- Ausnahmen: Sie sichern Schweizer Besonderheiten ab, wie zum Beispiel die **Voranmeldefrist** für ausländische Firmen, die in der Schweiz Dienstleistungen

erbringen wollen. Diese Frist wird von acht Kalendertagen auf vier Arbeitstage verkürzt und gelangt in Risikobranchen zur Anwendung. Ausserhalb der Risikobranchen besteht nach EU-Recht und Schweizer Recht bereits heute eine Meldepflicht vor Arbeitsbeginn. Die **Kontrolldichte** bestimmt die Schweiz auch inskünftig autonom. Eine **Kaution** ist künftig im Wiederholungsfall zu leisten, d.h. wenn ein Entsendebetrieb bei früheren Einsätzen in der Schweiz seine finanziellen Verpflichtungen gegenüber den paritätischen Kommissionen nicht beglichen hat. Bei Nichtleistung der Kaution kann eine Sanktion bis hin zu einer Dienstleistungssperre verhängt werden. Die **Dokumentationspflicht für selbständige Dienstleistungserbringer** als Massnahme zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit wurde ebenfalls abgesichert. Sollte sich das EU-Entsenderecht in diesen Bereichen in der Zukunft ändern, **sind diese Ausnahmen von der dynamischen Rechtsübernahme ausgenommen**.

- **Non-Regression-Klausel:** Künftige Anpassungen oder neue Entwicklungen des EU-Entsenderechts, die das Schweizer Schutzniveau betreffend die Arbeits- und Lohnbedingungen verschlechtern würden, muss die Schweiz aufgrund der vereinbarten *Non-Regression-Klausel* nicht übernehmen. Diese Klausel sichert das Schweizer Lohnschutzniveau gegen allfällige Rückschritte ab.

In den Verhandlungen sicherte die Schweiz auch ihre Rolle als Beobachterin bei der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) ab.

Ein weiteres Element des Lohnschutzes ist die Spesenregelung. Während die Nachbarstaaten der Schweiz ein ähnliches Niveau der Spesenentschädigung kennen, wie sie für Unternehmen hierzulande gilt, haben andere EU-Mitgliedstaaten tiefere Spesenentschädigungen. Wenn entsandten Arbeitnehmenden weniger Spesen vergütet werden müssen als inländischem Personal, besteht ein Risiko der Wettbewerbsverzerrung. Diese Herausforderung wurde in den Verhandlungen mit der EU intensiv diskutiert. Die Schweiz wird bei der nationalen Umsetzung der Spesenregelung den im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie zur Verfügung stehenden Spielraum maximal nutzen, um das Risiko der Wettbewerbsverzerrung so gering wie möglich zu halten.

Die Verhandlungsziele wurden erreicht.

Bedeutung für die Schweiz

Das mit der EU vereinbarte Absicherungskonzept sichert nach Auffassung des Bundesrates das schweizerische Lohnschutzniveau auf Grundlage der flankierenden Massnahmen ab. Die inländischen Begleitmassnahmen, welche derzeit in Erarbeitung sind, werden dieses zusätzlich stärken.