



Faktenblatt 15. Dezember 2023

Lohnschutz

Worum geht es?

Die Diskussionen mit der EU über den Lohnschutz beziehen sich auf sogenannte entsandte Arbeitnehmende. Dies sind Arbeitnehmende, die von einem Arbeitgeber eines EU-Mitgliedsstaates für einen bestimmten Zeitraum zum Arbeiten in die Schweiz 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, wozu auch das Entsendegesetz gehört. Dieses regelt unter anderem:

- das Anmeldeverfahren bei Entsendungen;
- die Lohn- und Arbeitsbedingungen Entsandter;
- wie die Einhaltung der Bedingungen kontrolliert wird;
- Sanktionen bei Verstössen.

Auch innerhalb der EU sind Entsendungen geregelt. Mit der Weiterentwicklung der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU soll vereinbart werden, dass die Schweiz die EU-Entsenderichtlinien grundsätzlich übernimmt. Viele Bedingungen, die für Entsendungen in der Schweiz gelten, gelten auch in der EU. Daneben gibt es aber auch Massnahmen, die nur die Schweiz kennt. Für diese müssen Lösungen gefunden werden.

Resultat der Sondierungsgespräche und Ausblick auf die Verhandlungen

Im Rahmen der Sondierungsgespräche hat sich ergeben, dass die Schweiz mit der EU im Falle der Übernahme des relevanten EU-Entsenderechts ein dreistufiges Absicherungskonzept vereinbaren könnte. Es beinhaltet Prinzipien, Ausnahmen und eine *Non-Regression-Klausel*:

- Prinzipien: Die Schweiz setzt das Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» um: Entsendebetriebe müssen die in der Schweiz geltenden Regeln für die Bezahlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch für alle entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhalten. Ein weiteres Beispiel: Die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen soll weiterhin von paritätischen Kommissionen (Gewerkschaften und Arbeitgeber) kontrolliert werden (duales Kontrollsystem).
- Ausnahmen: Sie sichern Schweizer Besonderheiten ab. Beispiele sind die Voranmeldefrist für ausländische Firmen, die in der Schweiz Dienstleistungen erbringen wollen, und die Kautionspflicht. Sollte sich das EU-Entsenderecht ändern, unterliegen die Ausnahmen nicht der dynamischen Rechtsübernahme und bleiben somit bestehen.

- Non-Regression-Klausel: Falls künftige Anpassungen des EU-Entsenderechts das Schweizer Schutzniveau der entsandten Arbeitnehmenden in der Schweiz verschlechtern würden, muss die Schweiz diese Anpassungen nicht übernehmen. Mit dieser *Non-Regression-Klausel* soll das Schweizer Lohnschutzniveau gegen Rückschritte abgesichert werden.

Ein Element des Lohnschutzes ist die Spesenregelung. Die Nachbarstaaten der Schweiz kennen eine ähnliche Spesenregelung, wie sie für Unternehmen hierzulande gilt. Andere EU-Mitgliedstaaten haben tiefere Spesenentschädigungen. Es kann den Wettbewerb verzerren, wenn entsandten Arbeitnehmenden weniger Spesen vergütet werden müssen als inländischen. Das Thema Spesenregelung muss in den Verhandlungen nochmals diskutiert werden. Auch mit den inländischen Akteuren werden die Gespräche dazu fortgesetzt. Das Ziel ist eine zufriedenstellende Regelung zur Erhaltung des heutigen Schutzniveaus.