



Faktenblatt, 11. März 2026

Innenpolitische Massnahmen zum Lohnschutz

Worum geht es?

Die Schweiz einigte sich mit der EU beim Lohnschutz auf ein dreistufiges Absicherungskonzept. Dieses beinhaltet die *Prinzipien* «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort» und das duale Vollzugssystem (paritätische Kommissionen und Kantone) der flankierenden Massnahmen, *Ausnahmen* im Bereich der Voranmeldefrist, der Kautions- und der Dokumentationspflicht für selbstständige Dienstleistungserbringer und eine *Non-Regression-Klausel*. 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.

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;
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 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 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. 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;
14. Stärkung der Sozialpartnerschaft im Betrieb: Gewählte Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, Mitglieder eines paritätischen Organs einer Personalvorsorgeeinrichtung sowie Mitglieder nationaler Branchenvorstände, die im Rahmen eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages tätig sind, sollen aufgrund ihrer Exponiertheit im Betrieb

besser geschützt werden. Im Wesentlichen soll mit der neuen Regelung eine Pflicht zur Durchführung einer Aussprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin geschaffen werden. Ziel der Aussprache ist die Suche nach einer Lösung, wie sich die Kündigung vermeiden lässt. Die neue Regelung soll nur für Arbeitgebende zur Anwendung gelangen, welche mindestens fünfzig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Ziel: Sicherung der sozialpartnerschaftlichen Strukturen beim Lohnschutz.

Bewertung:

Die Dachverbände der Sozialpartner und der Kantone¹ hatten sich nach Gesprächen unter Leitung des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO im März 2025 auf 13 der Massnahmen verständigt. Die 14. Massnahme hatte der Bundesrat vorgeschlagen. Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse zum Paket «Stabilisierung und Weiterentwicklung der Beziehungen Schweiz–EU (Bilaterale III)» von Juni bis Oktober 2025 sowie nach Gesprächen des SECO mit den Sozialpartnern, beschloss der Bundesrat am 11. Februar 2026² gewisse Anpassungen. Der Bundesrat begegnete damit den von Arbeitgebern und Gewerkschaften im Rahmen der Vernehmlassung geäusserten Bedenken. Die angepasste «Massnahme 14» stellt für den Bundesrat eine ausgewogene Lösung dar, um das inländische Massnahmenpaket zum Lohnschutz mit seinen 14 Massnahmen insgesamt abzusichern.

Die 14 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 Botschaft zum Paket «Stabilisierung und Weiterentwicklung der Beziehungen Schweiz–EU (Bilaterale III)» ein.

¹ Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV), Schweizerischer Gewerbeverband (sgv); Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), Travail.Suisse; Vertreterinnen und Vertreter der Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) sowie der Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektorinnen und Volkswirtschaftsdirektoren (Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK).

² S. Medienmitteilung des Bundesrates vom 11. Februar 2026 [«Lohnschutz: Massnahme zur Stärkung der Sozialpartnerschaft im Betrieb»](#)