

Eidgenössisches Departement für
auswärtige Angelegenheiten
EDA

Per Mail an:
vernehmlassung.paket-ch-eu@eda.admin.ch

Bern, 30. Oktober 2025

Vernehmlassung: Stabilisierung und Weiterentwicklung der Beziehungen Schweiz–EU

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens rund um die Stabilisierung und Weiterentwicklung der Beziehungen Schweiz–EU wahr.

Die vorliegende Stellungnahme stützt die Stellungnahme von transfairs Dachverband Travail.Suisse.

1. Zusammenfassung

Thema	Position	Abschnitt in der Vernehmlassungsantwort
Grundposition	transfair erachtet stabile Beziehungen zur Europäischen Union als wichtig. Nachteile des Abkommens müssen ausgeglichen werden über Schutzmassnahmen für betroffene Arbeitnehmende und den Service Public.	Punkt 1
Lohnschutz	Für transfair ist eine Zustimmung zu den 14 innenpolitischen Massnahmen, welche von Sozialpartnern, Kantonen und Bundesrat erarbeitet worden sind, zwingend für eine Unterstützung des Stabilisierungsabkommens.	Punkt 2
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	transfair erachtet die Änderungen im Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse als notwendig und im aktuellen Kontext als sinnvoll.	Punkt 2
Studiengebühren	transfair unterstützt die Gleichbehandlung von schweizerischen und europäischen Studierenden bei den Studiengebühren. Die Regelung ist im Interesse beider Vertragspartner. Aus Sicht von transfair muss zwingend verhindert werden, dass der Wegfall der Einnahmen bei den Hochschulen zu höheren Studiengebühren für alle Studierenden führt, um die Situation weniger	Punkt 2

	begüterter Schweizer Studierender nicht zu verschlechtern. Eine dauerhafte Ausgleichsfinanzierung ist dafür zwingend.	
Aufenthaltsbeendigung, Daueraufenthalt, Meldung bei einem RAV	transfair erachtet die Meldepflicht auf einem RAV als pragmatische und akzeptable Lösung. Eine strikte Kontrolle soll aber auch bei Arbeitgebern erfolgen, etwa wenn sie wiederholt ausländische Arbeitnehmende nur kurzzeitig anstellen.	Punkt 2
Schutzklausel	transfair begrüsst den frühzeitigen Einbezug der Sozialpartner und erachtet es als zentral, dass bei schwerwiegenden Auswirkungen des Personenfreizügigkeitsabkommens rasch wirksame innenpolitische Massnahmen geprüft und umgesetzt werden.	Punkt 2
Landverkehr	transfair erachtet das Verhandlungsergebnis als akzeptabel, sofern dieses mit innenpolitischen Massnahmen flankiert wird. Zentral ist dafür, neben anderen Massnahmen, die Weisung des Bundesamts für Verkehr zu den Sozialstandards (insbesondere GAV SBB).	Punkt 3
Strom	transfair erachtet Schutzmassnahmen für die Angestellten der Stromversorgungsunternehmen als Voraussetzung für eine Zustimmung. Dazu gehören die Einrichtung einer tripartiten Kommission zur Beobachtung der Entwicklungen, ein allgemeinverbindlicher Berufsbildungsfonds, die Pflicht zur Aushandlung von Sozialplänen und ein besserer Schutz von älteren Arbeitnehmenden. Zudem erachtet transfair Massnahmen zur Reduktion der Risiken einer hohen Preisvolatilität als wichtig.	Punkt 4
Programme (Horizon Europe und Erasmus+)	transfair erachtet die Stärkung des Bildungs- und Forschungsstandorts Schweiz durch die beiden Programme als wichtig.	Punkt 5

2. Grundsatz

Der Personalverband transfair begrüsst grundsätzlich die angestrebte Stabilisierung und Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU. Für die Branchen, die transfair vertritt – davon insbesondere die Branchen öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung – hat das Paket unterschiedliche Implikationen, auf welche im Folgenden spezifisch eingegangen wird.

transfair ist überzeugt, dass die neuen Verträge mit der Europäischen Union unter gewissen Voraussetzungen das Vertrauen, die wirtschaftliche Prosperität und die Rechtssicherheit beider Vertragspartner fördern können. Der Personalverband erachtet es aber auch als zentral, dass die Vorteile der bilateralen Verträge angemessen verteilt sein müssen. Dafür braucht es insbesondere bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie beim Service Public wirksame Schutzmechanismen. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass die neuen Abkommen einen Mehrwert für die breite Bevölkerung haben.

Für transfair sind deshalb die 14 von den Sozialpartnern ausgehandelten inländischen Massnahmen zur Sicherung des Lohnschutzniveaus sowie wirksame und konsequent umgesetzte Schutzmechanismen für einen starken Service Public und seine Angestellten in den Bereichen Landverkehr und Strom eine Voraussetzung für die Unterstützung der neuen bilateralen Verträge.

3. Personenfreizügigkeit

Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit im Jahr 2002 wurden die Bedingungen für eine Erwerbstätigkeit von Arbeitnehmenden und Selbständigen aus der EU in der Schweiz grundlegend verändert. So wurden insbesondere die Kontingentierung, der Inländervorrang und die vorgängige Prüfung der Löhne und Arbeitsbedingungen aufgehoben. Mit der Personenfreizügigkeit verbunden waren zudem weitere Liberalisierungen. So wurden etwa für Grenzgängerinnen und Grenzgänger die Grenzzonen aufgehoben, in denen sie arbeiten durften. Bei einer Entsendung von Arbeitnehmenden für eine Dauer von bis zu 90 Tagen müssen seither keine Bewilligungen mehr eingeholt werden, vielmehr reicht eine einfache Meldung.

Die Einführung der Personenfreizügigkeit entsprach somit einer weitgehenden Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarkts mit entsprechend hohen Risiken für inländische Arbeitnehmende und Betriebe. Die Löhne in der Schweiz sind verglichen mit den Nachbarländern bis heute teilweise mehr als doppelt so hoch. Verglichen mit verschiedenen Ländern Osteuropas liegen sie bis zu acht Mal höher¹. Gleichzeitig bestehen gerade für Arbeitnehmende aus Nachbarländern kaum sprachliche Zugangshürden zum schweizerischen Arbeitsmarkt. Das Risiko, dass durch die Zuwanderung inländische Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze unter Druck geraten war und ist bis heute entsprechend hoch.

Das Risiko von Unterbietungen der orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen ist dabei bei befristeten Arbeitstätigkeiten (u.a. Entsendungen, kurzfristige Stellenantritte) oder Arbeitnehmenden, welche nicht in der Schweiz leben (Grenzgänger:innen) besonders hoch. Während sich die jährlichen Entsendungen dank einem dichten Kontrolldispositiv bei etwa 80'000 pro Jahr weitgehend stabil entwickeln, zeigte sich bei den kurzfristigen Stellenantritten und bei den Grenzgänger:innen in den letzten Jahren ein bedeutender Anstieg. Dadurch ist der Schutz der orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne anspruchsvoller geworden. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 272'581 meldepflichtige Kurzaufenthalter:innen (Entsendungen, kurzfristige Stellenantritte, Selbständige)² gemeldet und etwa 400'000 Grenzgänger:innen registriert.

Die Risiken der Personenfreizügigkeit für die Löhne und Arbeitsbedingungen waren einer Mehrheit der politischen Entscheidungsträger bei der Einführung bewusst. Sie sollten entsprechend mit der Einführung der flankierenden Massnahmen im Jahr 2004 stark reduziert werden. Diese flankierenden Massnahmen erweisen sich bis heute, auch dank einer stetigen Weiterentwicklung, als wirksames Instrument gegen die Unterbietung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Sie ermöglichen eine breite Feststellung und in vielen Branchen auch eine wirksame Bekämpfung von Unterbietungen der orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn-

¹ Eurostat, durchschnittliche Jahreslöhne, Vollzeitstelle, 2022, in Euro (ohne öffentliche Verwaltung): https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_annual/default/table?lang=de

² Seco (2025): «FLAM-Bericht 2024 – Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz-Europäische Union»

und Arbeitsbedingungen. Dadurch sind sie für inländische Betriebe auch ein unabdingbares Instrument gegen unlauteren Wettbewerb. Die flankierenden Massnahmen umfassen neben dem Entsendegesetz, vor allem eine stetige Beobachtung der Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen durch die tripartiten Kommissionen, sowie konkrete Massnahmen bei Problemen, darunter die Möglichkeit einer erleichterten Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen und der Einführung von Normalarbeitsverträgen bei wiederholten Lohnunterbietungen.

transfair erachtet starke und wirksame flankierende Massnahmen als unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Personenfreizügigkeit für Arbeitnehmende akzeptabel ist.

3.1 Lohnschutz

Der Dachverband von transfair, Travail.Suisse, war eng in die innenpolitischen Diskussionen rund um den Lohnschutz involviert. Mit den 14 Massnahmen, welche in diesen Gesprächen erarbeitet wurden, kann das Lohnschutzniveau trotz der Anpassungen, welche die Europäische Union verlangt, aufrechterhalten werden.

3.1.1 Verhandlungsergebnis

Dynamische Rechtsübernahme – Non-Regression-Klausel

Gemäss den neuen Abkommen mit der Europäischen Union übernimmt die Schweiz die Entsenderichtlinien 96/71/EG (Entsenderichtlinie), 2018/957/EU (revidierte Entsenderichtlinie) und 2014/67/EU («Durchsetzungsrichtlinie») sowie Anpassungen und Weiterentwicklungen des Entsenderechts. Sie verpflichtet sich somit grundsätzlich, die zukünftige Entwicklung des Entsenderechts der Europäischen Union in ihr eigenes Recht zu übernehmen. Sofern sie dies nicht macht, kann die EU verhältnismässige Gegenmassnahmen ergreifen.

Aufgrund der ausgehandelten Non-Regression-Klausel (Art. 5j) muss die Schweiz Entsenderecht nicht übernehmen, sofern sich dadurch das aktuelle Schutzniveau wesentlich verschlechtern würde. Damit bietet die Klausel einen gewissen Schutz vor allfälligen Entwicklungen im Entsenderecht, welche das Schutzniveau von Arbeitnehmenden reduzieren bzw. vor Gegenmassnahmen der EU bei einer Nicht-Übernahme von entsprechenden Entwicklungen in das Schweizer Recht. transfair steht einer dynamische Rechtsübernahme im Bereich des Entsenderechts grundsätzlich sehr kritisch gegenüber³. Durch die Übernahme der Entsenderichtlinien entstehen potenziell Einschränkungen für die Weiterentwicklung und den Ausbau des Lohnschutzes, da dieser im Sinne der EU-Richtlinien «verhältnismässig» und «nicht diskriminierend» sein muss. Dank der Aushandlung der Non-Regression-Klausel erachtet transfair die Risiken einer dynamischen Rechtsübernahme für eine Verschlechterung des Lohnschutz aber als gering und die dynamische Übernahme zukünftiger Anpassungen im Entsenderecht deshalb als akzeptabel.

³ Travail.Suisse (2023): «Kongresspapier 2023-2027», S. 7, www.travailsuisse.ch/de/media/2234/download?attachment

Konkrete Anpassungen im Lohnschutz-Dispositiv durch das neue Abkommen

Bei einer Zustimmung zum Abkommen mit der EU muss die Schweiz ihr aktuelles Lohnschutzdispositiv an die genannten Entsenderichtlinien anpassen. Durch die im Folgenden aufgelisteten Anpassungen wird der Lohnschutz empfindlich geschwächt. transfair bedauert diese Schwächung des Lohnschutzes, kann dem Abkommen aber zustimmen, sofern insbesondere die innenpolitischen Massnahmen (s. Kapitel 2.1.3.) vollständig umgesetzt werden.

- Reduktion der Voranmeldefrist von 8 auf 4 Tage und Beschränkung auf Risikobranchen:

Unternehmen aus dem EU-EFTA-Raum müssen grenzüberschreitende personengebundene Dienstleistungen seit Einführung der Personenfreizügigkeit lediglich innerhalb von maximal 90 Tagen melden. Eine Bewilligung ist nicht notwendig. Bei Entsendungen in bestimmten Branchen (Art. 6 EntsG), sowie bei selbständigen Dienstleistungserbringern (Art. 1a EntsG) gilt ab dem ersten Arbeitstag eine Meldepflicht (u.a. Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe, Reinigung). Die Meldung muss bei Entsendungen in der Regel acht Tage vor dem Arbeitseinsatz erfolgen. Für dringliche Arbeiten oder Notfälle bestehen Ausnahmen. Diese Voranmeldefrist von acht Tagen akzeptiert die EU nicht. Die Schweiz konnte aber eine Voranmeldefrist von vier Tagen aushandeln. Diese Verkürzung führt zu beträchtlichen Herausforderungen, da kurzfristige Kontrollen in dieser kurzen Zeit unter Umständen nicht mehr organisiert und rechtzeitig durchgeführt werden können. Gemäss einem Pilotprojekt, welches im Raum Basel durchgeführt wurde, konnten 70 Prozent der Kontrollen, welche vor Ort durchgeführt werden sollten, mit einer verkürzten Voranmeldefrist nicht rechtzeitig durchgeführt werden. Entsprechende Anpassungen beim Meldeverfahren sowie bei den präventiven Schutzmassnahmen sind deshalb bei einer Verkürzung der Meldefrist zentral.

- Erhebung einer Kautions nur noch im Wiederholungsfall

In verschiedenen Branchen erheben die Sozialpartner im Rahmen der Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages eine Kautions (z.B. allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag Gebäudehülle). Gemäss Entsendegesetz (Art. 2 Abs. 2ter) müssen bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen auch Entsendebetriebe diese Kautions entrichten. Diese muss in der Regel vor der Arbeitsaufnahme an die paritätische Kommission entrichtet werden. Sofern sich das Unternehmen korrekt verhält und keine Verstösse gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags festgestellt werden, wird diese Kautions zurückbezahlt. Wurden hingegen Verfehlungen festgestellt, so kann die paritätische Kommission die Kautions zur Deckung anfallender Kosten (z.B. Vollzugskosten, Beiträge an die Aus- und Weiterbildung) verwenden. Die Kautions deckt somit bei Missbräuchen nicht nur die dadurch anfallenden Kosten der paritätischen Kommission, sondern entfaltet auch eine präventive Wirkung. Dies, weil Unternehmen ohne ausreichendes finanzielles Substrat der Zugang zum Markt erschwert wird. Der Wegfall der Kautions entspricht somit in verschiedenen Branchen vor allem des Baunebengewerbes einer bedeutenden Schwächung des Lohnschutzes. In Zukunft könnte sie nur noch im Wiederholungsfall erhoben werden, nachdem bei einer Kontrolle bereits Verstösse festgestellt worden sind und die Konventionalstrafe/Sanktion nicht bezahlt worden ist. Sofern sich das Entsende-Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt erneut in der Schweiz anmeldet, könnte eine Kautions zu diesem Zeitpunkt ein erstes Mal erhoben werden. Falls das Unternehmen die Kautions nicht bezahlt, bestünden mit den innenpolitischen Massnahmen Möglichkeiten für Sanktionen gegen das Unternehmen.

- **Übernahme der EU-Spesenregelung**

Die EU-Spesenregelung sieht vor, dass für Entsendeunternehmen die Spesenregelungen des Herkunftslandes gelten. Dadurch ergäben sich je nach Branche teilweise massive Kostenunterschiede zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmenden. transfair geht je nach Branche von monatlichen Kostenunterschieden von bis deutlich über 1'000 CHF aus. Gleichzeitig würden sich beträchtliche Probleme beim Vollzug stellen, da sich die Spesenregelungen nicht nur nach den Herkunftsländern, sondern auch nach den geltenden Gesetzen oder Gesamtarbeitsverträgen in den jeweiligen Ländern unterscheiden. Eine Umsetzung ist deshalb für transfair weder akzeptabel noch praktikabel.

- **Dienstleistungssperre**

Im neuen Abkommen nicht erwähnt wird die Dienstleistungssperre. Eine Dienstleistungssperre (Art. 9 EntsG) und somit ein Verbot der unternehmerischen Tätigkeit in der Schweiz für ausländische Entsendebetriebe für bis zu fünf Jahren kann gegen Unternehmen ausgesprochen werden, welche schwerwiegend gegen Artikel 2 des Entsendegesetzes verstossen. Artikel 2 umfasst insbesondere Verstösse gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen, aber auch Verstösse etwa gegen die Arbeits- und Ruhezeiten, die Arbeitssicherheit oder gegen Schutzbestimmungen von Schwangeren. Im Jahr 2024 wurden neben 1'986 Bussen auch 619 Dienstleistungssperren ausgesprochen⁴. Somit kommt das Instrument regelmässig zum Einsatz und weist eine hohe Wirksamkeit bei Verstössen gegen das Entsendegesetz auf. Die Dienstleistungssperre wird nur gegen ausländische Unternehmen ausgesprochen, da die Durchsetzung von Bussen im Ausland stark erschwert oder gar nicht möglich ist. In der Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU) ist allerdings durchaus vorgesehen, dass Bussen auch durch das Herkunftsland eines Unternehmens durchgesetzt werden sollen.⁵ Somit besteht ein erhebliches Risiko, dass die Europäische Union diese Massnahme in Zukunft als unverhältnismässig und diskriminierend betrachten wird. Der Schweiz wäre in diesem Fall, sofern sie nicht bereit ist, entsprechende Gegenmassnahmen zu akzeptieren, eine Anwendung der Dienstleistungssperre untersagt.

3.1.2 Massnahmen innerhalb des Abkommens zur Sicherung des Lohnschutzes

transfair begrüsst grundsätzlich, dass im Abkommen mit der Europäischen Union Ausnahmen und Absicherungen ausgehandelt werden konnten. Sie führen dazu, dass die Schwächung des Lohnschutzes durch das neue Abkommen innenpolitisch kompensiert werden kann. So bleibt weiterhin eine, wenn auch kürzere, Voranmeldefrist von vier Tagen bestehen, die Anzahl Kontrollen kann auch weiterhin auf Grundlage einer Risikoanalyse von der Schweiz selbständig festgelegt werden und die Dokumentationspflicht für die Kontrolle von Scheinselbständigkeit bleibt erhalten. Hinsichtlich der Möglichkeit der Erhebung einer Kaution zeigt sich transfair kritisch. Eine Umsetzung in der Praxis dürfte wenig wahrscheinlich sein und dieses für den Lohnschutz sehr wirksame Instrument dürfte dadurch verschwinden. transfair bedauert zudem, dass die Dienstleistungssperre nicht explizit abgesichert und keine Ausnahme für die Spesenregelung ausgehandelt werden konnte.

⁴ Seco (2025): «FLAM-Bericht 2024 – Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz-Europäische Union», S. 8.

⁵ Vgl. Pärli K. (2022): «Entsendegesetz», 2. Auflage, Bern.

transfair begrüsst die Absicherung des Prinzips «gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort». Seine effektive Bedeutung und sein Wert werden sich aber im Rahmen der dynamischen Rechtsübernahme und bei allfälligen Gegenmassnahmen erst zeigen müssen. transfair begrüsst auch, dass die Sozialpartner weiterhin Kontrollen der Lohn- und Arbeitsbedingungen durchführen und Betriebe bei Verstössen sanktionieren können (Absicherung des dualen Vollzugs).

Insgesamt handelt es sich bei den Massnahmen, die im Abkommen als Massnahmen festgehalten wurden, nicht um Verbesserungen des Lohnschutzes. Vielmehr kann dadurch das Ausmass der Verschlechterungen in gewissen Grenzen gehalten werden.

3.1.3 Innenpolitische Massnahmen zur Sicherung des Lohnschutzes

Sozialpartner, Bundesverwaltung und Kantone haben in langwierigen und intensiven Gesprächen zur Sicherstellung und Modernisierung des Lohnschutzes 14 Massnahmen erarbeitet. Sie stellen sicher, dass der Lohnschutz trotz der Anpassungen, welche die Europäische Union verlangt, nicht geschwächt und an die aktuellen Herausforderungen angepasst wird. Für transfair ist die Verabschiedung dieser 14 Massnahmen eine zwingende Voraussetzung für eine Zustimmung zum Stabilisierungspaket.

transfair befürwortet im Rahmen des Gesamtpakets der 14 Massnahmen die damit verbundenen gesetzlichen Änderungen des

- Entsendegesetzes (gemäss Vorentwurf für die Vernehmlassung),
- des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (Art. 26, Abs. 2bis),
- Obligationenrechts (Art. 335I-335q),
- Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (Art. 2 Ziff. 3 dritter Satz, Art. 2a, Art. 4a, Art. 11, Art. 12 Abs. 5 und 6) und des
- Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (Art. 80, Abs. 2 Ziff. 6).

Bemerkungen zu einzelnen Massnahmen:

Erhalt bestehender allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge: Besondere Mehrheit

Gesamtarbeitsverträge sind Vereinbarungen, mit denen Arbeitgeber- und -nehmervverbände die Bedingungen über minimale Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen. Die Bedingungen für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) sind im Obligationenrecht (Art.356-358 OR) festgehalten.

Grundsätzlich bestehen drei Arten von Gesamtarbeitsverträgen: solche die für ein einzelnes Unternehmen gelten (Betriebs-GAV), solche die nur von den beteiligten Arbeitgebern eingehalten werden müssen (Verbands-GAV) und allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge, die für alle Unternehmen einer Branche gelten (ave GAV).

In der Schweiz unterstehen 2,2 Millionen Arbeitnehmende einem Gesamtarbeitsvertrag, davon 1,2 Millionen einem allgemeinverbindlichen.⁶ Zu den grössten allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen gehören der GAV Personalverleih, der GAV für das Gastgewerbe (L-GAV) und der GAV für das Bauhauptgewerbe (LMV).⁷ Im europäischen Vergleich ist der Abdeckungsgrad mit Gesamtarbeitsverträgen tief (z.B. Österreich 98%, Frankreich 98%, Deutschland 50%, Niederlande 75%).

Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge, die minimale Standards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen festlegen, sind damit das wichtigste Instrument für einen wirksamen Lohnschutz und ein bedeutender Faktor für die nationale Kohäsion der Schweiz. Am Beispiel Tessin lässt sich dies eindrücklich zeigen: In Branchen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag und etablierter Sozialpartnerschaft sind die Löhne zwischen 2010 und 2020 teilweise deutlich gesunken – die Löhne in der Logistik beispielsweise um 20%, in der Informatik um 6%, in der Industrie um 4% oder den Architektur- und Ingenieurbüros um 2%. Gleichzeitig stiegen die Löhne im gesamten Kanton in dieser Zeitspanne um 5%. Während sich die Löhne im Baugewerbe (93%), dem Gesundheitswesen (94%) oder dem Gastgewerbe (88%) auf einem vergleichbaren Niveau wie in der Gesamtschweiz (=100%) befinden, liegen diese in anderen Branchen wie der Industrie (68%), der Informatik (67%) oder der Logistik (77%) deutlich darunter. Analysen des Seco zeigen in den Grenzregionen zu Frankreich und Italien zudem deutliche unerklärte Lohndifferenzen zwischen in der Schweiz lebenden Arbeitnehmenden und Grenzgänger:innen.^{8 9} Sie betragen bei Berücksichtigung verschiedener erklärender Faktoren bis zu 12% (Tessin).

Die normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags können unter bestimmten Voraussetzungen allgemeinverbindlich erklärt werden. Zu den normativen Bestimmungen zählen u.a. Löhne, Entschädigungen, Ferien, Arbeitszeiten, Weiterbildungen, Sozialpläne, Kündigungsschutz oder die Lohnfortzahlung bei Krankheit. Als Folge einer Allgemeinverbindlichkeit müssen sich alle Unternehmen einer Branche an die Bedingungen halten, die im Gesamtarbeitsvertrag festgehalten werden und allgemeinverbindlich sind. Somit kann erst die Allgemeinverbindlichkeit die Löhne und Arbeitsbedingungen in einer Branche schützen und sicherstellen, dass sich nicht die schwarzen Schafe unter den Unternehmen im Wettbewerb durchsetzen.

Die weiteren Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung werden im Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) festgehalten (Art. 2 AVEG).

So sieht das AVEG vor, dass ein Gesamtarbeitsvertrag auf Antrag aller Parteien und auf Anordnung der Bundes- oder Kantonsverwaltung – für einen Kanton – allgemeinverbindlich erklärt werden kann (Art. 1. AVEG). Somit müssen sowohl die beteiligten Arbeitnehmendenverbände, wie auch die beteiligten

⁶ Bundesamt für Statistik, Gesamtarbeitsverträge nach Typ, Grösse und Wirtschaftssektor, <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/28985683/master>

⁷ Liste der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizügigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html

⁸ Bigotta M. und V. Giancone (2023): «Löhne von Grenzgängern: Grosse regionale Unterschiede», in: Die Volkswirtschaft, 19. Januar 2023, URL: <https://www.volkswirtschaft.ch/2023/01/19/loehne-von-grenzgaengern-grosse-regionale-unterschiede/>

⁹ 17. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz und EU – Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen.

Arbeitgeberverbände einverstanden sein mit der Allgemeinverbindlichkeit. Eine einseitige Allgemeinverbindlicherklärung ist dadurch nie möglich.

Die Behörden prüfen zudem, ob die gesetzlichen Bedingungen für eine Allgemeinverbindlichkeit gegeben sind. Zu diesen Bedingungen gehören unter anderem, dass der Gesamtarbeitsvertrag notwendig sein muss und nicht dem Gesamtinteresse oder einzelnen Wirtschafts- oder Bevölkerungsgruppen zuwiderlaufen darf. Des Weiteren ist entscheidend, dass die Quoren erfüllt sind. Diese regeln den Anteil der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmenden am Vertrag, der vorausgesetzt wird, damit ein Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

Im geltenden Recht (AVEG) gelten auf Arbeitgeberseite zwei Quoren (Art. 2 AVEG), welche kumulativ erfüllt sein müssen:

- Am Gesamtarbeitsvertrag muss mindestens die Hälfte aller Arbeitgeber (Unternehmen) beteiligt sein (Arbeitgeberquorum).
- Die beteiligten Arbeitgeber müssen zudem mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmenden aus dieser Branche beschäftigen (Gemischtes Quorum).

Verglichen mit anderen europäischen Ländern sind dadurch die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung sehr streng.¹⁰

Die strengen Kriterien führen durch den gleichzeitig stattfindenden Strukturwandel in der Unternehmenslandschaft dazu, dass in verschiedenen Branchen die Anforderungen an die Arbeitgeberquoren zunehmend nicht mehr erfüllt werden können. Dieser Strukturwandel zeigt sich etwa daran, dass vermehrt Wertschöpfungsketten aufgeteilt werden, was zu einer Zunahme von kleinen Unternehmen führt. Damit verbunden sind teilweise hohe Unternehmensfluktuationen mit rasch gegründeten und ebenso rasch konkursiten Subunternehmen. Diese Unternehmen sind zudem in der Regel mangelhaft in die Arbeitgeberverbände integriert. Auf der anderen Seite zeigte sich in den letzten Jahren in verschiedenen Branchen eine Fusion grösserer etablierter Unternehmen. Diese gegenläufigen Entwicklungen führten dazu, dass einerseits mehr Betriebe organisiert werden müssten, damit das Arbeitgeberquorum erfüllt werden kann, gleichzeitig aber die Anzahl an grösseren und traditionell gut organisierten Unternehmen abnimmt. Als Folge davon besteht bei mehreren grossen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen die Gefahr, dass diese in den kommenden Jahren nicht mehr allgemeinverbindlich erklärt werden können. Der Erhalt bestehender Gesamtarbeitsverträge bei Vorliegen einer besonderen Mehrheit ist deshalb eine entscheidende Massnahme zur Sicherung des Lohnschutzes in den kommenden Jahren.

Erhalt bestehender allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsverträge: Abweichung vom Arbeitnehmendenquorum

Die geltende Ordnung sieht vor, dass ausnahmsweise vom Arbeitnehmerquorum von 50 Prozent abgewichen werden kann, sofern besondere Verhältnisse vorliegen (Art. 2, Abs. 3 AVEG). Dies gilt insbesondere für eine stark erschwerte Möglichkeit Arbeitnehmende zu organisieren, beispielsweise durch hohe Personalfuktuationen, einen eingeschränkten Zutritt zu Betrieben für Arbeitnehmendenvertretungen oder einen

¹⁰ Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen – Voraussetzungen im internationalen Vergleich – Bericht im Auftrag des Rundes Tisches «WBF-Sozialpartner», Bern im April 2024.

hohen Anteil an schwer organisierbaren befristeten Arbeitnehmenden. In Zukunft soll das Arbeitnehmerquorum deshalb nicht mehr erfüllt werden müssen, wenn besondere Verhältnisse vorliegen.

Erstunternehmerhaftung im Bauhaupt- und Baunebengewerbe bei Forderungen der paritätischen Kommissionen bei Nicht-Anwendung der gebotenen Sorgfalt

Gemäss geltendem Entsendegesetz können Erstunternehmer bei einer Nichteinhaltung der Netto-Mindestlöhne und der Arbeitsbedingungen zivilrechtlich haftbar gemacht werden, sofern die Subunternehmen zuvor erfolglos belangt wurden und der Erstunternehmer nicht die gebotene Sorgfalt angewendet hat (Art. 5 EntsG). Neu soll der Erstunternehmer auch zivilrechtlich für die Forderungen der paritätischen Kommission (Konventionalstrafen und Kontrollkosten) belangt werden können. Dabei gelten die gleichen Voraussetzungen wie bisher an die gebotene Sorgfalt und die Nichtbelangbarkeit der Subunternehmen. Zusätzlich gilt die Voraussetzung, dass die Subunternehmen keine Kautions hinterlegt haben, auf welche die paritätischen Kommissionen zur Begleichung der Forderungen zurückgreifen könnten. Die Massnahme ist somit eine teilweise Kompensation dafür, dass paritätische Kommissionen in vielen Fällen nicht mehr auf eine Kautions zur Begleichung ihrer Kosten zurückgreifen könnten.

GAV-Bescheinigungen

Öffentliche Aufträge sollen an Unternehmen vergeben werden, die sich an die geltenden Regeln halten. Dies gilt auch für die Bestimmungen aus allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen. Die Neuregelung im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Art. 26, Abs. 2bis) sieht vor, dass die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht nur über eine Selbstdeklaration wie im geltenden Recht, sondern über eine einfach zugängliche GAV-Bescheinigung geprüft wird. Damit können die Beschafferinnen effektive Kontrollergebnisse berücksichtigen und Unternehmen mit offenen Verstössen von Beschaffungen ausschliessen. Unternehmen, die sich an die Regeln halten, werden dadurch gestärkt, Unternehmen, die den Wettbewerb mit unlauteren Methoden verzerren, hingegen bestraft. transfair erachtet die GAV-Bescheinigungen deshalb für ein wirksames Instrument zur Verbesserung des Lohnschutzes und zum Schutz eines fairen Wettbewerbs.

Kündigungsschutz für gewählte Arbeitnehmendenvertretungen

Die Schweiz erfüllt bis heute ihre völkerrechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf den Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Kündigungen nicht (Übereinkommen Nr. 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation). Damit verbunden ist eine lange Geschichte des Scheiterns bei der Lösungsfindung. Bereits 2004 wurde eine vom Gewerkschaftsbund (SGB) eingereichte Klage ein erstes Mal behandelt. Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) formulierte daraus eine Empfehlung an den Bundesrat. Dieser solle die aktuelle Situation in Recht und Praxis prüfen und entsprechende Massnahmen für einen wirksamen Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Kündigungen ergreifen. Der Bundesrat lehnte dies ab. Im Jahr 2006 forderte die ILO die Schweiz nach einer inhaltlichen Prüfung der Klage erneut zu einer Anpassung des Arbeitsrechts auf. Als Folge davon unterbreitete der Bundesrat einen Vorentwurf für eine Revision des Obligationenrechts in einer Vernehmlassung. 2012 beschloss der Bundesrat aber, die Arbeiten für eine Verbesserung des Kündigungsschutzes von Arbeitnehmenden-Vertreter:innen zu sistieren, stattdessen sollten mit

Studien weitere Grundlagen erarbeitet werden für eine Fortführung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs.¹¹ Ein anschliessendes Seminar mit den Sozialpartnern ergab allerdings erneut keinen Kompromiss. Im Jahr 2020, nachdem die Schweiz auf eine schwarze Liste der ILO gesetzt worden war, setzte der Bundesrat einen externen Mediator zur Lösungsfindung ein. Erneut wurde aber keine Lösung zwischen den Sozialpartnern gefunden.

Die nun vorliegende Massnahme sieht vor, dass für Mitglieder eines Organs einer paritätischen Personalvorsorgeeinrichtung sowie für Mitglieder nationaler Branchenvorstände, die im Rahmen eines allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrags tätig sind, der Kündigungsschutz verbessert wird. Die Massnahme betrifft lediglich Betriebe ab 50 Angestellten und damit maximal 2 Prozent aller Unternehmen. Bei einer Kündigung soll der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmenden mitteilen, und zwar mit einer Begründung. In der nachfolgenden maximal zweimonatigen Aussprache sollen die Beteiligten eine andere Lösung als die Kündigung suchen, etwa die Versetzung in eine andere vergleichbare Stellung. Bei der Aussprache besteht keine Ergebnisverpflichtung. Sofern keine Lösung gefunden wird und sofern der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, die missbräuchlich ist, können dem Arbeitgeber höhere Sanktionen als bisher auferlegt werden, d.h. maximal zehn Monatslöhne statt wie bisher sechs (Art. 335l-335q und 336a, Abs. 4 OR).

transfair erachtet die Verbesserung des Kündigungsschutzes wichtig für den Schutz von Arbeitnehmenden-Vertretungen und für die Ausübung ihrer Rechte. Sie entspricht zudem den völkerrechtlichen Verpflichtungen der Schweiz. transfair betrachtet die Verbesserung des Kündigungsschutzes als integralen Bestandteil der vorliegenden 14 Massnahmen zur Sicherung des Lohnschutzes.

Verwaltungssanktionen bei Nichtbezahlung der Kautions im Wiederholungsfall

Das Instrument der Kautions hat heute eine wichtige Funktion beim Lohnschutz in verschiedenen Branchen (siehe Kapitel 2.1.1). Sofern die Kautions nur noch im Wiederholungsfall erhoben werden kann, verliert sie ihre Wirkung weitgehend. transfair begrüsst die Möglichkeit, Verwaltungssanktionen bei einer Nichtbezahlung einer Kautions zu erheben, d.h. nachdem ein Unternehmen in der Schweiz gegen die Regeln verstossen hat und bei einem zweiten Einsatz eine Kautions erhoben und diese erhobene Kautions vom Unternehmen nicht bezahlt wird. Es ändert aber nichts daran, dass das Instrument der Kautions stark an Wirksamkeit verlieren wird.

Beschleunigung des Meldeverfahrens

Im Rahmen eines Pilotprojekts hat sich gezeigt, dass bei Kontrollen vor Ort eine viertägige Voranmeldefrist mit dem heutigen System in 70 Prozent der Fälle nicht ausreichend ist. Die Automatisierung und Zentralisierung des Meldeverfahrens ist deshalb eine wichtige Massnahme zur Modernisierung (Art. 6 Abs. 6 VE-EntsG).

¹¹ Dunand J.-P. et. al. (2015) : «Studie über den Schutz der Arbeitnehmervvertreterinnen und Arbeitnehmervvertreter», Studie auf Anfrage und im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) und des Bundesamts für Justiz (BJ), Neuenburg.

3.2 Sozialversicherungen

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Der überobligatorische Teil der beruflichen Vorsorge ist grundsätzlich von der Übernahme der Richtlinie 2014/50/EU betroffen, weil sie Barauszahlungen des Kapitals stark einschränkt. In den Verhandlungen konnte erreicht werden, dass der überobligatorische Teil der beruflichen Vorsorge der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 unterstellt wird, die die Koordination der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit regelt.

Mit dieser Unterstellung gelten neu dieselben Regeln für den obligatorischen und den überobligatorischen Teil des BVG. Das heisst, dass auch Beträge aus dem Überobligatorium nur dann ausbezahlt werden können, wenn die entsprechende Person nicht der obligatorischen staatlichen Versicherung für Alter, Invalidität und Hinterlassenenleistungen im neuen Land untersteht. Barauszahlungen sind somit neu grundsätzlich auch im Überobligatorium erst bei der Pensionierung möglich, wie das auch im Inland der Fall ist.

Aus Sicht von transfair sollen die Altersguthaben in der zweiten Säule in erster Linie die finanzielle Absicherung im Alter garantieren, unabhängig davon, ob die Person im Inland oder im Ausland lebt. Deshalb unterstützt transfair die Unterstellung des überobligatorischen Teils des BVG unter dieselben Konditionen wie den obligatorischen Teil des BVG. transfair unterstützt somit auch die damit einher gehenden Gesetzesänderungen im BVG, im Freizügigkeitsgesetz und im Zivilgesetzbuch.

3.3 Anerkennung von Berufsabschlüssen, Studiengebühren

3.3.1 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

transfair erkennt die Bedeutung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an, um den wachsenden Bedarf an qualifiziertem Personal in vielen Branchen zu decken. Das Potenzial an inländischen Arbeitskräften in der Schweiz ist begrenzt und wird sich in den nächsten Jahren noch weiter verringern. Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ermöglicht es im Ausland ausgebildeten Arbeitnehmenden, ihre Kompetenzen in der Schweiz anerkennen zu lassen. Ausserdem wird die Qualität und Sicherheit der Leistungserbringung durch die Arbeitnehmenden gewährleistet und Lohnunterbietungen in Branchen mit definierten Minimallöhnen nach Ausbildungsniveau werden reduziert. Gleichzeitig bleibt es zentral, dass die hohen Anforderungen, die an Lernende in der Schweiz gestellt werden, sowie die hohe Qualität der schweizerischen Ausbildung, transparent erkennbar sind.

Bestehender solider Schweizer Rahmen für die Anerkennung von Diplomen

Die Schweiz verfügt bereits heute über einen soliden Rahmen für die Anerkennung ausländischer Diplome, insbesondere dank bewährter Instrumente und Institutionen wie Swiss ENIC, welches offizielle Bewertungen ausländischer Diplome vornimmt. Darüber hinaus gewährleisten die nationalen Rahmenwerke für die Zertifizierung der beruflichen Bildung und der Hochschulen sowie das internationale ISCED-Referenzsystem einen transparenten Vergleich der Ausbildungsniveaus und -inhalte.

Willkommene Aktualisierung des Freizügigkeitsabkommens

Vor diesem Hintergrund ist die Aktualisierung von Anhang III des Freizügigkeitsabkommens (FZA) mit der Integration insbesondere des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI) und des Europäischen Berufsausweises (EPC) ein positiver Schritt. Sie erleichtert den Informationsaustausch zwischen den Behörden, vereinfacht die elektronischen Anerkennungsverfahren und führt einen Warnmechanismus ein, um insbesondere in sensiblen Berufen die Sicherheit zu gewährleisten.

Anpassung der Verfahren an die einzelnen Berufe

transfair unterstützt einen auf die einzelnen Sektoren zugeschnittenen Ansatz:

Für reglementierte Berufe, in denen Sicherheit und Qualität von entscheidender Bedeutung sind – insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Kinderschutz –, ist es unerlässlich, strenge Kriterien beizubehalten, darunter verstärkte sprachliche und fachliche Kontrollen, um das Vertrauen der Öffentlichkeit und die Qualität der Dienstleistungen zu wahren.

Für nicht reglementierte Berufe kann ein flexiblerer Ansatz in Betracht gezogen werden, um die berufliche Integration qualifizierter Personen zu erleichtern, indem ihre Kompetenzen aufgewertet und ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Allerdings muss auch bei nicht reglementierten Berufen Transparenz geschaffen werden über die Gleich- oder Ungleichwertigkeit von Berufsabschlüssen aus dem In- und Ausland. Dazu sind einfach zugängliche und kostenlose Verfahren für die Anerkennung zwingend.

Arbeitsbedingungen erhalten und Sozialdumping vermeiden

transfair weist ausserdem darauf hin, dass weder die Anerkennung noch die Nicht-Anerkennung ausländischer Diplome ein Hebel sein darf, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden zu verschlechtern oder berufs-, branchen- und ortsübliche Löhne zu unterbieten.

Das Verfahren muss robuste Schutzvorkehrungen umfassen: Überprüfung der tatsächlichen Kompetenzen, Sprachbewertung, geeignete Ausgleichsmassnahmen und strenge Anwendung des Warnmechanismus, um die Sicherheit der Nutzer und den Schutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Gleichzeitig soll ein einfacher kostenloser Zugang zu einer Anerkennung ausländischer Qualifikationen gewährleistet sein.

3.3.2 Gleichbehandlung bezüglich Studiengebühren – finanzieller Ausgleich zwingend

transfair unterstützt die aus dem neuen Abkommen resultierende Verpflichtung der Schweiz, dass bei der Erhebung von Studiengebühren zwischen Studierenden aus Mitgliedstaaten der EU und Schweizer Studierenden nicht diskriminiert werden darf. Gleiches gilt auch für ausländische Universitäten hinsichtlich schweizerischen Studierenden. Die Gleichbehandlung von Schweizer und europäischen Studierenden erleichtert die akademische Mobilität, ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Dynamik und Innovation in der Schweiz.

transfair erachtet es aber als zwingend, dass die dadurch entstehenden finanziellen Einbussen für die Hochschulen kompensiert werden. Laut einer Studie von Ecoplan (2025)¹² werden die Ausfälle auf rund 21,8 Millionen Franken geschätzt. transfair begrüsst dementsprechend die Schaffung einer neuen Art von Bundesbeiträgen (Art. 47 Abs. 1bis HFKG), die die Umsetzung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung im Bereich der Studiengebühren kompensieren sollen.

transfair unterstützt dabei den vorgesehenen Mechanismus mit einer gleichberechtigten Kofinanzierung durch den Bund und die Kantone. Die progressive Aufteilung der Beiträge – unter Kombination objektiver Kriterien (tatsächliche Verluste) und struktureller Kriterien (Anteil der Studierenden aus EU-Mitgliedstaaten) – ermöglicht es, der Vielfalt der kantonalen Situationen Rechnung zu tragen.

transfair ist der Ansicht, dass diese Gewichtung transparent, fair und an die tatsächliche Entwicklung der Studierendenzahlen angepasst bleiben muss. Die vorgeschlagene Begrenzung der Beiträge auf vier Jahre ist aus Sicht von transfair jedoch nicht nachvollziehbar. Es besteht die Gefahr, dass dies mittelfristig zur Versuchung führt, die Kosten auf die Studierenden abzuwälzen.

transfair fordert deshalb, dass das nachvollziehbare Verbot der Diskriminierung von Studierenden aus der EU nicht zu einer allgemeinen Anhebung der Studiengebühren und damit zu einer Verringerung der Chancen von Studierenden aus Familien mit tiefen oder mittleren Einkommen führen darf. Die Begrenzung der Förderdauer auf vier Jahre soll deshalb gestrichen werden.

3.3.3 Beibehaltung einer Differenzierung für Staatsangehörige aus Drittstaaten

transfair kann nachvollziehen, dass für Studierende aus Drittstaaten weiterhin höhere Studiengebühren festgelegt werden können. Dieser Grundsatz bleibt legitim, solange er transparente Kriterien einhält, die durch finanzielle und bildungspolitische Überlegungen und nicht durch eine diskriminierende Logik gerechtfertigt sind.

transfair nimmt zur Kenntnis, dass die Zuständigkeit für die Festlegung der Gebühren für Studierende aus Drittstaaten wieder an den ETH-Rat übertragen wird. Wir erwarten, dass diese Behörde gemäss dem Willen der Bundesversammlung die Auswirkungen ihrer Gebührenpolitik weiterhin analysiert und jede Abweichung auch ohne ausdrückliche gesetzliche Bestimmung begründet.

Warnung vor unerwünschten Auswirkungen

transfair erinnert jedoch daran, dass bei Entscheidungen über Studiengebühren darauf geachtet werden muss, dass die Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung, insbesondere für Studierende aus bescheidenen Verhältnissen oder aus Drittstaaten, nicht verschärft werden. Die Gefahr einer zunehmenden Elitisierung des Zugangs zu den Hochschulen muss grundsätzlich vermieden werden.

¹² Ecoplan (2025): «Verwaltungsexterne Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) zur Teilübernahme der Unionsbürgerrichtlinie», URL: https://www.sem.admin.ch/forschung?utm_source=chatgpt.com

3.4 Zuwanderung

Die Personenfreizügigkeit hat die rechtliche Situation und die soziale Absicherung von Arbeitnehmenden aus der EU insgesamt verbessert. Die Personenfreizügigkeit stellt damit in rechtlicher Hinsicht einen bedeutenden Fortschritt für die Arbeitnehmenden aus der EU dar.

Gleichzeitig hat sich aber die wirtschaftliche Prekarität in verschiedenen Bereichen durch die Personenfreizügigkeit erhöht. Die Arbeitsverträge sind für Arbeitnehmende aus der EU in verschiedenen Branchen kürzer und die Einkommen in der Schweiz damit unsicherer geworden. Dies zeigt sich exemplarisch an der starken Zunahme des Personalverleihs bei den kurzfristigen Stellenantritten.¹³ Die Flexibilität hat dadurch für Schweizer Arbeitgeber stark zugenommen, zum Nachteil vieler Arbeitnehmender aus der EU und mit Risiken für den Lohnschutz und die soziale Sicherheit.

Aus Sicht von transfair besteht durch die mangelnde gesellschaftliche Verantwortung einiger Unternehmen ein problematisches Verhältnis zwischen den Flexibilitätswünschen dieser Unternehmen und dem berechtigten Anliegen nach sozialer Absicherung von Arbeitnehmenden aus dem EU-Raum. Schweizer Unternehmen können dadurch Kosten auf die Allgemeinheit, insbesondere auf die Sozialversicherungen und die Sozialhilfe abwälzen. In der Frage zum Daueraufenthalt und zum Anspruch auf Sozialhilfe werden die überbrissenen Flexibilitätswünsche von Unternehmen und das Bedürfnis nach Existenzsicherung und sozialer Absicherung von ausländischen Arbeitnehmenden fälschlicherweise ausgeblendet.

3.4.1 Aufenthaltsbeendigung – Rolle der Arbeitslosenversicherung

Grundsätzliche Bemerkung:

transfair steht einer Kopplung von sozialer Sicherheit mit dem Aufenthaltsrecht grundsätzlich sehr kritisch gegenüber.¹⁴ Die Existenzsicherung darf nicht durch eine potenzielle Infragestellung des Aufenthaltsrechts in Frage gestellt werden. Während der Pandemie haben sich die schädlichen und menschlich nicht vertretbaren Auswirkungen einer solchen Politik eindrücklich gezeigt. Auch aus Sicht des Schutzes der Löhne und Arbeitsbedingungen ist eine soziale Integration und Absicherung von ausländischen Arbeitnehmenden wichtig.

Erwerbstätigkeit von weniger als einem Jahr: Meldung auf dem RAV, Erwerbstätigeneigenschaft, Sozialhilfebezug

transfair unterstützt die Regelung, wonach sich Arbeitnehmende nach Beendigung einer Erwerbstätigkeit bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit auf einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden und sich diesem zur Verfügung stellen müssen, sofern sie als Erwerbstätige gelten wollen.

¹³ Seco (2025): «FLAM-Bericht 2024 – Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union», Vollzugsbericht, 6. Juni 2025, S. 11.

¹⁴ Travail.Suisse (2023): «Kongresspapier 2023-2027», S. 26.

Bei Arbeitnehmenden besteht nach einem Jahr Erwerbstätigkeit in der Regel ein Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung, wodurch eine Meldung in jedem Fall sehr wahrscheinlich ist. Eine Meldung bei einem RAV auch ohne Anspruch auf Taggelder ermöglicht eine Förderung der Vermittlung dieser Arbeitnehmenden und stärkt ihre soziale Einbindung und Kontrolle. transfair erachtet dadurch auch das Risiko für Schwarzarbeit als geringer.

transfair lehnt es jedoch ab, dass RAV-Beratende indirekt migrationsrechtliche Entscheide treffen müssen. transfair erachtet die Weitergabe von Informationen durch die RAV an die Migrationsbehörden zwar als nachvollziehbar, diese Informationen dürfen aber nur als eines von mehreren Kriterien zur Beurteilung des Aufenthaltsrechts verwendet werden. Zudem sollen RAV auch Daten von Schweizer Arbeitgebern an die Migrationsbehörden weitergeben, sofern diese wiederholt Arbeitnehmende aus dem Ausland mit sehr kurzen Verträgen anstellen, die Arbeitnehmenden anschliessend ihre Stelle verlieren und abhängig werden von der Arbeitslosenversicherung oder der Sozialhilfe.

3.4.2 Schutzklausel

transfair erachtet eine Konsultierung der Sozialpartner vor dem Stellen eines Antrags auf Anrufung der Schutzklausel und vor dem Ergreifen von Schutz- oder Ausgleichsmassnahmen als zwingend (Art. 21b, Abs. 9 AIG).

transfair erachtet es bei Vorliegen schwerwiegender wirtschaftlicher und sozialer Probleme, die durch das FZA verursacht werden, als zentral, dass neben der Anrufung der Schutzklausel Massnahmen im Inland geprüft und umgesetzt werden, mit welchen diese Probleme rasch und vor allem wirksam reduziert oder behoben werden können.

4. Landverkehr

transfair lehnt die Liberalisierung des internationalen Schienenpersonenverkehrs grundsätzlich ab, da sie die Arbeitsbedingungen und Qualität des Service Public angreifbar macht. Vor diesem Hintergrund betrachtet transfair das revidierte Landverkehrsabkommen (LandVA) zwischen der Schweiz und der EU mit Zurückhaltung. Dennoch anerkennt transfair, dass die aktuelle Ausgestaltung des Abkommens (kontrollierte Öffnung des Schienenpersonenfernverkehrs) einen tragfähigen Kompromiss darstellt, um den bilateralen Verkehrsraum zu sichern und gleichzeitig zwingend notwendige innenpolitische Schutzmechanismen für das Personal zu verankern. Im Sinne einer stabilen Partnerschaft mit der EU ist transfair bereit, das Abkommen mitzutragen – unter der klaren Voraussetzung, dass weitere Liberalisierungsschritte ausgeschlossen bleiben.

4.1 Ausgangslage

transfair erkennt an, dass die Marktöffnung als Ziel im internationalen Personenverkehr bereits seit 2010 besteht, aber in der Praxis bisher keine grösseren Auswirkungen hatte, weil durch Kooperationen

zusammengearbeitet wird. Die aktuelle Revision des LandVA bringt jedoch zusätzliche Dynamik mit sich, was arbeitsrechtliche Schutzmassnahmen und die Sicherung des Taktfahrplans umso wichtiger macht.

4.2 Grundzüge der Protokolle

transfair begrüsst ausdrücklich die im neuen Artikel 24a LandVA verankerte Möglichkeit, nichtdiskriminierende Bestimmungen über Sozialstandards in Konzessionen und Genehmigungen aufzunehmen. Damit wird sichergestellt, dass auch ausländische Eisenbahnverkehrsunternehmen, die in der Schweiz tätig sind, die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten müssen. Dies verhindert Lohndumping und schützt die Arbeitsplätze im Schweizer öV. Die geplante Weisung des BAV zu den Sozialstandards – unter Einbezug der Sozialpartner – sowie die Orientierung an bestehenden Gesamtarbeitsverträgen, insbesondere am GAV SBB, als Referenzrahmen sind zwingend notwendige Instrumente, um in der Schweiz weiterhin faire Arbeitsbedingungen sicherstellen zu können.

4.3 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln der Protokolle

Die vertraglich verankerte Möglichkeit, dem Taktfahrplan Vorrang bei der Trassenvergabe einzuräumen, ist aus Sicht von transfair zentral: Sie schützt die Verlässlichkeit und Qualität des Angebots im öffentlichen Verkehr der Schweiz und verhindert, dass gewinnorientierte Anbieter den Taktfahrplan durch unregelmässige oder nicht nachhaltige Angebote gefährden. Die Kapazitätssicherungsinstrumente (NNK/NNP) bleiben erhalten und sichern damit langfristig die Planbarkeit für die Schweizer Transportunternehmen sowie deren Personal.

Die Verpflichtung zur Teilnahme an der Tarifintegration für ausländische Anbieter im grenzüberschreitenden Personenverkehr ist ein wichtiger Punkt: Sie garantiert, dass bestehende Abonnemente (GA, Halbtax) auch bei neuen Anbietern gültig bleiben. Dies schützt nicht nur die Kundschaft, sondern auch die Vertriebs- und Beratungsstrukturen im Schweizer öV, die eng mit dem Personal verbunden sind.

4.4 Begleitmassnahmen ohne Gesetzesanpassungen

transfair begrüsst und erachtet als zwingend notwendig, dass der nationale Schienenpersonenverkehr weiterhin vom LandVA ausgenommen bleibt. Damit bleibt der Schutz des Service Public und der damit verbundenen Arbeitsplätze gewährleistet.

transfair begrüsst ausdrücklich:

- Die vom Bundesrat beauftragte Weisung des BAV, die bei Konzessions- und Bewilligungsgesuchen als Massstab für die Branchenüblichkeit der Sozialstandards dient und nachgewiesen werden müssen.
- Die Einbindung der Gewerkschaften und Personalverbände in die Erarbeitung dieser Weisung. Die Mitwirkung der Sozialpartner ist ein positives Signal für die sozialpartnerschaftliche Umsetzung.
- Das geplante Monitoring der Arbeitsbedingungen nach der Markttöffnung, das unter Einbezug der Gewerkschaften und Personalverbände durchgeführt werden soll.

- Kooperationen im internationalen Schienenpersonenfernverkehr sind weiterhin möglich.

transfair fordert darüber hinaus:

- Eine verbindliche, nach Möglichkeit gesetzliche Verankerung der Weisung im Bewilligungsverfahren (bspw. im Personenbeförderungsgesetz (PBG)), mit klaren Kriterien zur Beurteilung der Einhaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen.
- Die Anerkennung bestehender GAV als Referenz für die Branchenüblichkeit der Löhne und weiteren Arbeitsbedingungen, insbesondere des GAV SBB.
- Die Möglichkeit, bei festgestelltem Handlungsbedarf im Monitoring verbindliche Korrekturmassnahmen zu ergreifen, um Sozialdumping zu verhindern.
- Ein konkretes Vorgehen zur Kontrolle unter Einbezug der Gewerkschaften und Personalverbände.
- Die Beibehaltung der direkten Vergabe von gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen im grenzüberschreitenden regionalen Schienenpersonenverkehr, wie im Änderungsprotokoll zum Landverkehrsabkommen vorgesehen.

transfair unterstützt die Weiterentwicklung des LandVA unter der Bedingung, dass die sozialpolitischen Schutzmassnahmen konsequent umgesetzt und kontrolliert werden. Die im Abkommen verankerten Ausnahmen und Begleitmassnahmen sind geeignet, die Qualität des öffentlichen Verkehrs, die Arbeitsbedingungen und die soziale Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern.

transfair betont aber, dass die Marktöffnung nicht zu einem Wettbewerb auf Kosten der Arbeitsbedingungen führen darf. Die Schweiz muss ihren Handlungsspielraum nutzen, um die bestehenden Lohn- und Sozialstandards zu sichern. Die geplanten Begleitmassnahmen – insbesondere die Weisung zu den Sozialstandards und das Monitoring – sind ein Schritt in die richtige Richtung, müssen jedoch mit klaren Umsetzungs- und Durchsetzungsmechanismen mit Sanktionsmassnahmen ausgestattet werden.

5. Strom

Das Stromabkommen wird zwar als ein einziges Paket präsentiert, umfasst jedoch in Wirklichkeit zwei wesentliche Elemente: Versorgungssicherheit auf der einen und eine Liberalisierung des Strommarktes auf der anderen Seite. Während transfair eine höhere und günstigere Versorgungssicherheit begrüsst, steht transfair einer Liberalisierung des Strommarktes kritisch gegenüber.

transfair kann die Notwendigkeit nachvollziehen, das Schweizer Stromnetz nachhaltig mit dem europäischen Netz zu verbinden, um Stabilität und Versorgung zu gewährleisten. transfair ist jedoch besorgt über die möglichen negativen Folgen der Marktöffnung in Bezug auf

- die Risiken für Arbeitnehmenden aufgrund von Umstrukturierungen infolge der Marktkonsolidierung.
- die Risiken der Volatilität für Verbraucherinnen und Verbraucher sowie für kleine und mittlere Unternehmen

Aus Sicht von transfair müssen für eine akzeptable Marktöffnung grundsätzlich die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Haushalte und kleine und mittlere Unternehmen müssen weiterhin von der Grundversorgung profitieren können.
- Für die Arbeitnehmenden müssen auch bei einer Konsolidierung des Marktes gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven erhalten werden.
- Die Volatilität der Energiepreise muss für Haushalte und KMU begrenzt werden.

Da transfair die Grundversorgung mit dem vorliegenden Abkommen zumindest vorläufig für gewährleistet hält, stehen Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden im Falle einer Marktkonsolidierung sowie Schutzmassnahmen zur Volatilität der Energiepreise als Begleitmassnahmen im Zentrum.

transfair vertritt die Auffassung, dass weder Arbeitnehmenden noch Verbraucherinnen und Verbraucher die Risiken tragen sollten, die mit der weiteren Öffnung des Marktes verbunden sind. transfair erwartet aber auch bei einer Ablehnung der Marktöffnung bedeutende Veränderungen im Strommarkt, welcher heute mehr als 600 Stromversorgungsunternehmen umfasst.

Aus Sicht von transfair sind deshalb folgende Begleitmassnahmen zwingend, um das vorliegende Stromabkommen zu unterstützen zu können:

5.1 Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden

Die im erläuternden Bericht enthaltenen Angaben und die damit zusammenhängenden Elemente deuten darauf hin, dass sich die Liberalisierung des Strommarktes positiv auf die Beschäftigung auswirken wird. So erklärt die Ecoplan-Studie¹⁵, dass dank sinkender Strompreise und einer Zunahme der Wirtschaftstätigkeit die Reallöhne um bis zu 0,4 % steigen und die Beschäftigung um 0,25 % zunehmen könnte.

Die Liberalisierung des Strommarktes in der EU zeigte jedoch ein ganz anderes Bild. Eine im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studie für den Zeitraum 1995 bis 2004 ergab, dass die Liberalisierung des Gas- und Strommarktes zwischen 1995 und 2004 zum Verlust von 246'000 Arbeitsplätzen im Energiesektor in den damals 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union geführt hat (ECOTEC, 2007).¹⁶ Auch wenn sich die Voraussetzungen in den Ländern teilweise stark unterscheiden, zeigen diese Zahlen, dass die Liberalisierung des Strommarktes nur mit strengen Schutzmassnahmen für die Arbeitnehmenden erfolgen kann.

Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen reicht dabei nicht aus. Es müssen auch die Entwicklungen im Bereich der Beschäftigung, die strukturellen Veränderungen und die Arbeitslosigkeit beobachtet werden, damit bei Bedarf rasch reagiert werden kann. Die bisher vorgesehenen Massnahmen sind ausschliesslich auf die Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Risiken durch die Marktkonsolidierung und strukturelle Veränderungen bei den Energieunternehmen werden nicht berücksichtigt. Für transfair ist es unbedingt notwendig,

¹⁵ Ecoplan (2025): «Stromabkommen zwischen der Schweiz und der EU – volkswirtschaftliche Auswirkungen», Studie im Auftrag des Bundesamts für Energie (BfE), Bern, 3. Juni 2025.

¹⁶ ECOTEC (2007): «The employment impact of opening of electricity and gas markets, and other Directives in the field of energy», Final report for European Commission, DH Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Birmingham (UK).

dass die Auswirkungen der Marktöffnung auf die Beschäftigung in Artikel 23c des Stromversorgungsgesetzes aufgenommen und mit denselben Instrumenten analysiert werden wie die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

5.1.1 Rolle der ElCom – eine tripartite Kommission soll die Auswirkungen für Beschäftigte überwachen

Art. 23c Abs. 1 StromVG sieht lediglich vor, dass die Eidgenössische Elektrizitätskommission (ElCom) die Auswirkungen der Marktöffnung auf die Arbeitsbedingungen über einen Zeitraum von zehn Jahren beobachtet und dem Bundesrat zunächst nach vier Jahren und danach alle drei Jahre einen Bericht vorlegt. Die Bestimmungen in Art. 23c Abs. 2 StromVG würden es dem Bundesrat ermöglichen, Massnahmen zu ergreifen, wenn die vollständige Marktöffnung die Arbeitsbedingungen beeinträchtigt. Diese Regelung weist insgesamt erhebliche Lücken auf. In ihrer jetzigen Form bieten die vorgeschlagenen Instrumente keinen wirkamen Schutz für die Arbeitnehmenden. Sie können bestenfalls dazu dienen, die negativen Auswirkungen der Marktöffnung verspätet zu erfassen.

Es ist unbestritten, dass die ElCom über anerkanntes Fachwissen im Bereich der Elektrizität verfügt. Derzeit überwacht diese Kommission die Einhaltung des Versorgungsgesetzes, regelt Fragen im Zusammenhang mit dem Transport und Handel von Elektrizität und schlichtet Konflikte im Zusammenhang mit dem Zugang zum Stromnetz. Sie verfügt jedoch nicht über die erforderlichen Instrumente und Kenntnisse in Bezug auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. In der Energiebranche besteht zudem kein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag. In einzelnen Betrieben bestehen Gesamtarbeitsverträge auf Unternehmensebene. Die Sozialpartnerschaft ist in der Branche aber insgesamt sehr schwach verankert.

transfair erachtet es deshalb als zentral, dass eine tripartite Kommission für die Elektrizitätsbranche (analog Art. 360b OR) bestehend aus Branchen-Expert:innen der Arbeitgebenden, der Arbeitnehmenden sowie der öffentlichen Hand errichtet wird. Diese tripartite Kommission soll – anstelle der vorgeschlagenen ElCom – die Entwicklungen nach der Marktöffnung hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung, Entlassungen, der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Branche, sowie der Entwicklung der Arbeits- und Lohnbedingungen zeitnah überwachen, Bericht erstatten und Massnahmen vorschlagen und umsetzen können.

Diese Lösung ermöglicht einen praxisorientierten Ansatz, eine effiziente Nutzung der Kompetenzen der Akteure und ein schnelles Feedback.

5.1.2 Zeitnahe Berichterstattung und ein Werkzeugkasten mit Massnahmen

transfair hält es für wahrscheinlich, dass die Marktöffnung zu bedeutenden strukturellen Veränderungen im Energiesektor führen wird. Aktuell bestehen in der Schweiz etwa 600 Stromversorgungsunternehmen. Mit der Marktöffnung dürfte sich diese Anzahl stark reduzieren mit entsprechenden Auswirkungen auf die bei diesen Unternehmen angestellten Arbeitnehmenden. Diese Konsolidierung kann je nach Entwicklung der Energiepreise rasch oder auch langsamer erfolgen. Die aktuelle Vorlage sieht eine Frist von vier Jahren bis zum ersten Bericht vor. Dieser Zeitraum ist viel zu lang, um eine wirksame und effiziente Überwachung

zu gewährleisten. transfair schlägt deshalb vor, dass der tripartiten Kommission und dem Bundesrat ab Inkrafttreten des Abkommens jährlich ein Bericht vorgelegt werden muss. Wichtige Begleitmassnahmen für Arbeitnehmende müssen zudem bereits gesetzlich festgelegt sein und bei Bedarf von der tripartiten Kommission rasch implementiert werden können. Dazu gehören mindestens ein allgemeinverbindlich erklärter Berufsbildungsfonds, der allen Arbeitnehmenden entsprechende Qualifikationsmassnahmen ermöglicht, die Pflicht für alle Stromversorger, einen Sozialplan zu erstellen, sowie ein verbesserter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende mit langer Betriebszugehörigkeit.

5.1.3 Präventive Massnahmen (I): Berufsbildungsfonds

Das Berufsbildungsgesetz (Art. 60) sieht die Möglichkeit der Einrichtung eines Fonds zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmenden vor. transfair betrachtet einen solchen Fonds als eine wesentliche Säule, um die beruflichen Perspektiven der Arbeitnehmenden auch im Falle eines Strukturwandels infolge der Markttöffnung zu gewährleisten. Dieser Fonds muss für allgemeinverbindlich erklärt werden, damit alle Unternehmen zur Teilnahme verpflichtet sind und alle Arbeitnehmenden von den entsprechenden Leistungen profitieren können. Die Verantwortung für den Berufsbildungsfonds soll der tripartiten Kommission übertragen werden.

5.1.4 Präventive Massnahmen (II): Pflicht zur Aushandlung eines Sozialplans

Für alle Energieversorger sollen während mindestens zehn Jahren nach der Markttöffnung die Bestimmungen zum Sozialplan aus dem Obligationenrecht gelten (Art. 335h-335k OR). Dadurch sind sie verpflichtet, Massnahmen festzulegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt und die Folgen gemildert werden. Die Pflicht zur Vereinbarung eines Sozialplanes gilt gemäss Obligationenrecht nur für Betriebe ab 250 Arbeitnehmenden, welche beabsichtigen, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmende zu entlassen, wobei diese Entlassungen nicht im Zusammenhang mit der Person stehen. transfair erachtet es als zwingend, dass diese Bestimmungen für alle 600 Energieunternehmen während einer Übergangsfrist von mindestens zehn Jahren Gültigkeit haben.

5.1.5 Präventive Massnahmen (III): Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende

transfair fordert zudem, dass die Arbeitnehmenden bei einer Markttöffnung besser vor Entlassungen geschützt werden. Das Gesetz muss daher vorsehen, dass Arbeitnehmende in den zehn Jahren nach der Markttöffnung einen erhöhten Kündigungsschutz bzw. einen erhöhten Persönlichkeitsschutz (in Anlehnung an Art. 328 OR) geniessen, wenn sie 50 Jahre oder älter sind und mindestens zehn Jahre im Unternehmen gearbeitet haben.

transfair ist sehr besorgt über die möglichen Auswirkungen der Liberalisierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen. transfair fordert den Bundesrat daher auf, die genannten Massnahmen – eine tripartite Kommission zur Beobachtung der Entwicklung, einen Weiterbildungsfonds, die Pflicht zur Vereinbarung eines Sozialplans und einen verstärkten Persönlichkeitsschutz für ältere Arbeitnehmende – zu berücksichtigen, um den Rahmen für den Schutz der Arbeitsbedingungen zu stärken und zu präzisieren. Dadurch

erhalten die Arbeitnehmenden die Garantie, dass die Auswirkungen der Marktöffnung angemessen überwacht werden und ihnen ein entsprechender Schutz vor negativen Auswirkungen bereitsteht.

5.2 Massnahmen zum Schutz von Haushalten und KMU gegen grosse Preisschwankungen

Das Abkommen kann zu grossen Veränderungen für die Endverbraucher führen, die ihren Stromanbieter nun frei wählen und schnell wechseln können. Die Anbieter werden dynamische Preise anbieten, die sich entsprechend den Strompreisen auf dem Grosshandelsmarkt entwickeln. Auf der einen Seite führt diese Marktöffnung zu besseren Möglichkeiten, den Anbieter zu wechseln. Auf der anderen Seite birgt sie Risiken aufgrund der höheren Preisvolatilität. Damit sind bedeutende Risiken für die Kaufkraft und die Produktion verbunden. Diese Risiken können mit verschiedenen Massnahmen reduziert werden. Entscheidend ist insbesondere, dass

- Haushalte und möglichst viele Unternehmen in der Grundversorgung verbleiben können
- Unternehmen möglichst langfristige Verträge mit festen Preisen abschliessen können
- gut ausgestaltete Wechselmodelle ausgearbeitet werden
- Massnahmen gegen übermässige Ausschläge bei den Energiepreisen bereitstehen

5.2.1 Erhalt der Grundversorgung – keine Senkung der Schwelle auf 50 kWh

transfair begrüsst deshalb, dass Haushalte und kleine Unternehmen in der Grundversorgung bleiben und regulierte Preise wählen können. Diese Massnahme soll neu für alle Endverbraucher mit einem Jahresverbrauch von weniger als 50 kWh gelten. transfair lehnt diese Senkung der Schwelle ab. Die Grundversorgung soll wie bisher bis zu einem Verbrauch von 100 kWh möglich bleiben. Dies ist aus Sicht von transfair innerhalb des Abkommens problemlos möglich.

5.2.2 Langfristige Verträge und Preisdeckelung bei hohen Preisausschlägen

transfair vertritt zudem die Auffassung, dass es insbesondere für Haushalte, sowie kleine und mittlere Unternehmen wirksame Massnahmen gegen sehr hohe Preisausschläge braucht. Sehr rasche und grosse Veränderungen der Strompreise stellen ein bedeutendes Risiko für die Kaufkraft von Arbeitnehmenden dar und gefährden durch einen kaum kalkulierbaren Anstieg der Produktionskosten Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen, denen unter Umständen finanzielle Reserven fehlen, damit diese ausgeglichen werden können.

transfair fordert deshalb, dass automatisch eine Form der Preisdeckelung greift, wenn Strompreise in einem Quartal gegenüber dem Vorquartal stark ansteigen. Eine solche Massnahme würde ein Sicherheitsnetz für Haushalte und Unternehmen gegen kaum kalkulierbare Risiken schaffen. Diese Sicherheit ist umso wichtiger, als die im Abkommen vorgesehene Notversorgung keinen Tarifrahmen hat und gewisse Preisausschläge zulässt. transfair hält diese Situation für inakzeptabel und fordert eine Regulierung der Tarife für die Notversorgung.

6. Programme

Die geplante Assoziierung der Schweiz an zentrale EU-Programme wie Horizon Europe und Erasmus+ ist aus Sicht des Personalverbands transfair von strategischer und personalpolitischer Bedeutung. Sie stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Bildungs- und Forschungslandschaft und sichert die Attraktivität des Arbeits- und Forschungsstandorts Schweiz.

transfair begrüsst:

- Die Wiederherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu EU-Forschungsprojekten für Schweizer Forschungsinstitutionen.
- Die Stärkung der internationalen Mobilität von Forschenden, Studierenden und Lehrpersonen.
- Die finanzielle Kompensation des Bundes für Mindereinnahmen bei den Studiengebühren durch die Gleichbehandlung von EU-Studierenden.

transfair weist jedoch auf folgende Herausforderungen hin:

- Die Unsicherheit der letzten Jahre hat zu einem Verlust an Talenten und zu einer Schwächung der internationalen Position geführt. Es braucht nun gezielte Massnahmen zur Wiedergewinnung von Vertrauen und zur Stärkung der Forschungsstrukturen.
- Die Arbeitsbedingungen für Forschende, insbesondere im Bereich der befristeten Anstellungen, müssen verbessert werden. transfair fordert eine klare Perspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs und faire Anstellungsbedingungen an Hochschulen.

6.1 Ausgangslage

Die geplante Assoziierung der Schweiz an die EU-Programme Horizon Europe und Erasmus+ ist zentral für die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovationssystems. Für den ETH-Bereich, der zu den weltweit führenden Wissenschaftsstandorten zählt, ist der Zugang zu diesen Programmen essenziell, um weiterhin Spitzenforschung betreiben, Talente fördern und internationale Kooperationen pflegen zu können. Auch transfair unterstützt diese Assoziierung, da sie die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden im Bildungs- und Forschungsbereich verbessert und langfristige Perspektiven schafft.

6.2 Bedeutung einer Assoziierung der Schweiz an den BFI-Programmen der EU

Die EU-Programme fördern gezielt die internationale Mobilität von Studierenden, Forschenden und Lehrpersonen. Diese Mobilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung im ETH-Bereich und darüber hinaus. Sie ist ein Türöffner für internationale Karrieren und wissenschaftliche Exzellenz. Mit der Assoziierung wird die Mobilität und Weiterbildung des Personals gestärkt und die Attraktivität der Arbeitsplätze im Bildungs- und Forschungsbereich erhöht. Dies gilt insbesondere für junge Fachkräfte, für welche internationale Erfahrung ein wichtiger Bestandteil ihrer Laufbahn darstellt.

Eine zentrale Herausforderung für die Mobilität, insbesondere von Lernenden

transfair möchte insbesondere die Bedeutung von Erasmus+ für Lernende hervorheben, eine Gruppe, die noch zu oft vom internationalen Austausch ausgeschlossen ist (in der Schweiz nehmen derzeit nur 2 Prozent der Lernenden an interregionalen oder internationalen Austauschprogrammen teil). Dank dem nationalen Programm Movetia haben sich die Mobilitätsmöglichkeiten für junge Menschen in der Berufsbildung verbessert, bleiben aber weit hinter dem Potenzial der Länder zurück, die vollständig an Erasmus+ beteiligt sind.

Das Projekt swype: für Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung

Das von Travail.Suisse entwickelte Projekt swype – Swiss Young Professional Exchange zielt genau darauf ab, den internationalen Austausch für Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung zu fördern und zu erleichtern. Auslandserfahrungen fördern nicht nur technische, soziale und sprachliche Kompetenzen, sondern auch wichtige Querschnittskompetenzen wie Flexibilität, Belastbarkeit, Innovationsfähigkeit und Problemlösungskompetenz. Diese Kompetenzen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt und für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz in einem globalisierten Umfeld von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus stärkt swype die Attraktivität des Berufsbildungssystems. Die Beteiligung an Erasmus+ würde es ermöglichen, diese Art von Projekten unter mit den europäischen Partnern abgestimmten Bedingungen langfristig fortzuführen und auszuweiten, indem der Zugang zu Finanzmitteln vereinfacht und den jungen Schweizerinnen und Schweizern weitaus mehr Möglichkeiten eröffnet würden.

Gerechtigkeit und sozialer Zusammenhalt: eine Säule von Erasmus+

Gerechtigkeit steht im Mittelpunkt des Erasmus+-Programms. Spezifische Mittel werden für Menschen bereitgestellt, die insbesondere aufgrund von Behinderungen, Gesundheitsproblemen oder benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen weniger Chancen haben. Eine Assoziierung der Schweiz mit dem Programm würde einer Vielzahl von Organisationen, darunter auch kleineren, den Zugang zu diesen europäischen Fördermitteln ermöglichen. Dies würde direkt dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen, die Inklusion in der Bildung zu stärken und den sozialen Zusammenhalt zu festigen – grundlegende Ziele für transfair.

Für die Berufsbildung besonders relevante Erasmus+-Initiativen

Strategische Partnerschaften und Innovationsprojekte ermöglichen die europäische Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Ausbildungskonzepten, digitalen Lernmethoden oder gemeinsamen Modulen, an denen sich Schweizer Institutionen uneingeschränkt beteiligen könnten.

Centers of Vocational Excellence (CoVE) sind transnationale Netzwerke, welche Schulen, Fachhochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen zusammenbringen, um den lokalen und sektoralen Kompetenzbedarf zu decken. Die aktive Beteiligung der Schweiz an diesen Zentren würde ihre Rolle als wichtige Akteurin im Bereich der Innovation in der Berufsbildung stärken.

6.3 Folgen bei einem Verzicht auf Assoziierung

Die Nicht-Assoziierung der Schweiz an Horizon Europe und Erasmus+ in den vergangenen Jahren hat zu einem spürbaren Wettbewerbsnachteil geführt. Hochqualifizierte Forschende und innovative Unternehmen orientieren sich zunehmend an Standorten, die uneingeschränkten Zugang zu EU-Fördermitteln und Netzwerken bieten. Es wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass die Schweiz Gefahr läuft, ihre Spitzenposition zu verlieren, wenn sie nicht rasch wieder vollwertiger Partner im europäischen Forschungs- und Bildungsraum wird. transfair teilt diese Einschätzung und warnt vor einem schleichenden Brain Drain, der nicht nur die Innovationskraft, sondern auch die Qualität der Arbeitsbedingungen im Bildungs- und Forschungsbereich gefährden könnte.

Empfehlungen von transfair

Die vom Bund vorgesehene Finanzierung – 1,9 Milliarden Franken für Horizon Europe und 172 Millionen für Erasmus+ bis 2027 – ist durch die erwarteten Erträge gerechtfertigt. Es handelt sich um eine Investition in die Zukunft, in die Bildung und in die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Sie muss mit einer klaren Verpflichtung einhergehen, einen gerechten Zugang für alle Zielgruppen zu gewährleisten: Studierende, Doktorierende, Lernende, Lehrkräfte und junge Menschen im beruflichen Übergang.

transfair ist der Ansicht, dass die Assoziierung der Schweiz an Erasmus+ und Horizon Europe für die Zukunft ihrer Jugend, ihrer Berufsbildung, ihrer Forschung und ihrer Wirtschaft von entscheidender Bedeutung ist. Sie bietet jungen Menschen, einschliesslich Auszubildenden, konkrete Perspektiven für ihre Entwicklung und Integration in eine zunehmend internationalisierte Arbeitswelt.

7. Schlussbemerkungen

transfair unterstützt das Paket zur Stabilisierung der Beziehungen Schweiz–EU, sofern die Umsetzung sozialpartnerschaftlich und arbeitnehmerfreundlich erfolgt. Dabei sind unter anderem die Sicherung der Sozialstandards im Landverkehr und die Stärkung des Forschungsstandorts Schweiz zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen.

Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme und stehen bei Rückfragen jederzeit zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

transfair – Dein Personalverband



Greta Gysin
Nationalrätin & Präsidentin



Manuel Murer
Geschäftsleiter