

Bern, 6. August 2025

Vernehmlassung: Parlamentarische Initiative «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrter Herr Präsident,

Travail.Suisse bedankt sich für die Möglichkeit zum Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb Stellung nehmen zu können.

Allgemeine Überlegungen

Geltende Ordnung:

Die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen gemäss Art. 7 des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ist unter geltendem Recht strafrechtlich nicht verfolgbar. Die Strafverfolgung bezieht sich aktuell lediglich auf die Art. 3 bis 6 des Bundesgesetzes und damit auf unlautere Werbe- und Verkaufsmethoden (Art. 3), Verleitung zur Vertragsverletzung oder -auflösung (Art. 4), Verwertung fremder Leistung (Art. 5) und Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen (Art. 6).

Handlungsbedarf:

Löhne sind ein sehr wesentlicher Faktor der Produktionskosten in der Schweiz. Unternehmen, die sich nicht an minimale Lohnbestimmungen und Arbeitszeiten halten oder keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten, können entsprechend im Wettbewerb tiefere Preise setzen und dadurch den Wettbewerb stark verzerren. Dies zum grossen Nachteil der Unternehmen, welche sich an die geltenden Bestimmungen halten. Im Wettbewerb setzt sich dadurch nicht das effizienteste, innovativste Unternehmen durch, sondern dasjenige, welches sich nicht an die geltenden Regelungen hält. Als Folge davon entsteht ein Druck bei Löhnen und Arbeitsbedingungen gegen unten.

Daraus resultieren nicht nur betriebswirtschaftliche, sondern auch langfristige volkswirtschaftliche Schäden. Sie sind besonders bedeutend in einem Land wie der Schweiz, deren volkswirtschaftlicher Erfolg einerseits auf qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen, effizienten Produktionsprozessen und innovativen Unternehmen und andererseits auf einer starken und breit abgestützten Kaufkraft aufbaut, die sich gegenseitig befruchten.

Position von Travail.Suisse

Travail.Suisse teilt die Einschätzung der Kommission, dass die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen hinsichtlich eines unlauteren Wettbewerbs von hoher Bedeutung sein kann. Es ist deshalb aus Sicht von Travail.Suisse nicht schlüssig, weshalb sich die Strafverfolgung nicht auch auf Artikel 7 und damit die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen bezieht.

Travail.Suisse begrüsst deshalb die Einführung eines neuen Artikels 7a zur Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen im Besonderen, welcher einerseits den bisherigen Artikel 7 ergänzt und konkretisiert und welcher andererseits bei einer Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen eine Strafverfolgung ermöglicht.

Aus Sicht von Travail.Suisse sind desweiteren folgende zwei Aspekte wichtig:

Geltungsbereich muss Arbeitnehmende explizit ausschliessen

Arbeitnehmende dürfen nicht in den Geltungsbereich von Artikel 7a fallen. Sie befinden sich gerade in Bereichen, in denen die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen verbreitet ist, häufig in einer Position der Abhängigkeit. Ihre Absicht besteht, sofern sie gegen obligatorische Arbeitsbedingungen verstossen, in erster Linie darin, sich ein Auskommen zu ermöglichen. Sie befinden sich im Betrieb zudem in einer Position hierarchischer Unterstellung und sind an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden. Es soll deshalb im Artikel 7a explizit ausgeschlossen werden, dass Arbeitnehmende durch den neuen Artikel strafrechtlich belangt werden können.

Information, paritätischer Vollzug und tripartite Kommissionen

Die Verantwortung für die Kontrolle der Einhaltung von Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags unterliegt den Sozialpartnern. Zudem haben die tripartiten Kommissionen in den Kantonen, sowie die tripartite Kommission des Bundes die Aufgabe, den Arbeitsmarkt zu beobachten, bei vermehrten Verstössen gegen orts-, berufs- und branchenübliche Löhne Untersuchungen einzuleiten und entsprechende Massnahmen zu ergreifen (Durchführung von Verständigungsverfahren, vereinfachte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von bestehenden Gesamtarbeitsverträgen, Einführung von Normalarbeitsverträgen).

Aus Sicht von Travail.Suisse ist es deshalb zentral, dass die bestehenden paritätischen und tripartiten Institutionen mit ihren Prozessen bei der Einführung eines neuen Artikels 7a berücksichtigt werden.

Travail.Suisse erachtet deshalb die enge Einbindung von paritätischen Kommissionen bzw. der Sozialpartner, sowie der tripartiten Kommissionen auf Kantons- und Bundesebene als wichtig. Sie sollen deshalb insbesondere über entsprechende schwerwiegende Verdachtsfälle, Verfahren und Entscheide in Kenntnis gesetzt werden.

Travail.Suisse unterstützt des Weiteren das Anliegen der Minderheit der Kommission, welche fordert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber informiert werden müssen, wenn Verstösse ihrer Arbeitgeber gegen Artikel 7a festgestellt werden.

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

Freundliche Grüsse



Adrian Wüthrich
Präsident



Thomas Bauer
Leiter Wirtschaftspolitik