

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

Per E-Mail
Staatssekretariat für Wirtschaft

fair-business@seco.admin.ch

11. Juni 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 wurden die Kantonsregierungen zur Vernehmlassung in rubrizierter Angelegenheit eingeladen. Der Regierungsrat des Kantons Aargau dankt Ihnen für die Gelegenheit, dazu Stellung nehmen zu können und äussert sich wie folgt:

Der Regierungsrat lehnt die Umsetzung dieser parlamentarischen Initiative mittels Ergänzung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ab. Es bestehen bereits ausreichende Möglichkeiten, um die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen sicherzustellen:

- Das Schweizerische Strafgesetzbuch (StGB) umfasst bereits entsprechende Straftatbestände, insbesondere Art. 159 StGB betreffend Missbrauch von Lohnabzügen;
- Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) sieht sowohl verwaltungsrechtliche Massnahmen (Art. 51 f. ArG) als auch Strafbestimmungen (Art. 59 f. ArG) vor, welche bei Nichteinhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten beziehungsweise bei Verstössen gegen den Gesundheitsschutz zur Anwendung gelangen;
- Die interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) verpflichtet die Auftraggebenden dazu, öffentliche Aufträge nur an Anbietende zu vergeben, welche die Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen einhalten (Art. 12 in Verbindung mit Art. 26 IVöB);
- Zudem steht Arbeitnehmenden, deren Rechte verletzt worden sind, das arbeitsgerichtliche Verfahren gemäss den Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO) zur Verfügung. Ein solches Verfahren hat im Vergleich zu einem Strafverfahren unter anderem den Vorteil, dass die Arbeitnehmenden die Folgen der Nichteinhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen direkt einfordern können.

Sollte die parlamentarische Initiative gleichwohl mittels Anpassung des UWG umgesetzt werden, ist der vorgesehene Art. 7a UWG zwingend zu präzisieren, damit dieser Straftatbestand dem Bestimmtheitsgebot gemäss Art. 1 StGB ausreichend Rechnung trägt.

Soweit zudem der Minderheitsantrag betreffend Information der betroffenen Arbeitnehmenden und Organisationen gemäss dem vorgesehenen Art. 7a Abs. 2 UWG umgesetzt würde, wäre zusätzlich zu bestimmen, zu welchem Zeitpunkt und zu welchem Zweck eine solche Information erfolgen soll.

Schliesslich regt der Regierungsrat an, im Fall der Umsetzung der parlamentarischen Initiative mittels Anpassung des UWG zu prüfen, ob die Einschränkung auf Vorsatz gemäss geltendem Art. 23 UWG anzupassen ist, um auch die fahrlässige Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen unter Strafe zu stellen. Der Nachweis des Vorsatzes erweist sich bei solchen Widerhandlungen in der Praxis der Strafverfolgungsbehörden als besonders herausfordernd.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Dieter Egli
Landammann



Joana Filippi
Staatsschreiberin



per Mail (Word und PDF)

fair-business@seco.admin.ch

Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Katrin Alder
Regierungsrätin

Herisau, 20. August 2025

CMI 6000.2025-0884

Eidg. Vernehmlassung der RK-N; Umsetzung der pa. lv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonsregierungen wurden eingeladen, in rubrizierter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Die Aufgabe wurde dem Departement Inneres und Sicherheit (DIS) zur direkten Erledigung zugewiesen. Wir bedanken uns namens des Kantons Appenzell Ausserrhoden für die Gelegenheit zur Stellungnahme und teilen Ihnen diese gerne wie folgt mit:

1. Neuer Artikel 7a VE-UWG

a) Es ist unbestritten, dass die Nichteinhaltung von arbeitsrechtlichen Pflichten lauterkeitsrechtlich relevant sein kann. Dies ergibt sich bereits aus dem bestehenden, offener formulierten Art. 7 des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241). Der Katalog der besonderen Unlauterkeitstatbestände (Art. 3 ff. UWG) wird mit dem vorgeschlagenen neuen Artikel 7a des Vorentwurfs (nachstehend: VE-UWG) inhaltlich nicht erweitert.

b) Der neue Artikel 7a VE-UWG hat erklärermassen zum Zweck, zusammen mit dem ergänzten Art. 23 VE-UWG eine dem Bestimmtheitsgebot genügende Strafnorm zu schaffen. Dieses Anliegen könnte nach Auffassung des DIS durch eine Umformulierung des bestehenden Art. 7 UWG erfüllt werden. Die Kommission begründet das gewählte Vorgehen damit, dass durch den unveränderten Art. 7 UWG der zivilrechtliche Weg auch für Lauterkeitsverstösse im Arbeitsrecht offen bleibe. Dies überzeugt nicht: Verdächtig jemand eine Konkurrenzunternehmung der wettbewerbswidrigen Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse, wird er oder sie künftig in aller Regel den Weg des Strafantrags wählen – das Zivilverfahren gemäss Art. 9 ff. UWG würde aufgrund der höheren Hürden (Kosten, prozessuale Lasten wie insbesondere Behauptungs-, Substantiierungs- und Beweislast) bedeutungslos werden.



c) Das DIS steht dem Entscheid, dem Verstoss gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen inskünftig zwei Artikel im Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb zu widmen, kritisch gegenüber.

2. Strafnorm

a) Der Rechtsschutz im Bereich des Arbeits- und Arbeitsvertragsrechts wird durch die Arbeitsinspektorate, paritätischen Vollzugsorgane und Zivilgerichte wahrgenommen. Die Durchsetzung arbeitsvertragsrechtlicher Forderungen ist bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– durch einen erleichterten Zugang zu den Zivilgerichten bewusst niederschwellig gehalten (vgl. Art. 113 Abs. 2 lit. d und Art. 247 Abs. 2 lit. b Zivilprozessordnung [ZPO; SR 272]). Das bestehende System der Rechtsdurchsetzung ist ausreichend ausgebaut, fachlich kompetent, zugänglich und austariert. Eine Erweiterung des Rechtsschutzes durch einen Einbezug der Straf- und Strafverfolgungsbehörden ist nach Auffassung des DIS nicht erforderlich. Zivilrechtliche Normen eignen sich von ihrer Struktur her zudem nur ausnahmsweise als Grundlage für strafrechtliche Sanktionen.

b) Die vorgesehene Strafnorm erfordert den Aufbau vertiefter Kenntnisse des Arbeits- und des Arbeitsvertragsrechts und entsprechender Ermittlungsansätze bei den Straf- und Strafverfolgungsbehörden. Der vorgeschlagene Art. 7a VE-UWG setzt sodann als Tatbestandsmerkmal die tatsächliche Beeinflussung des unverfälschten und lautereren Wettbewerbs voraus. Der Ermittlungsaufwand für dieses Tatbestandsmerkmal wäre enorm. Den kantonalen Straf- und Strafverfolgungsbehörden fehlt die Kapazität, um in Strafverfahren eigentliche Marktstudien zu betreiben.

c) Insgesamt hat die Vorlage einen erheblichen Mehraufwand zulasten der kantonalen Straf- und Strafverfolgungsbehörden zur Folge. Eine Notwendigkeit für diese Änderung, welche diese Mehrbelastung rechtfertigen würde, ist nicht erkennbar. Das DIS lehnt die Vorlage folglich ab.

3. Minderheitsantrag: Information betroffener Arbeitnehmender

a) Der Minderheitsantrag fällt durch mehrere Unklarheiten in der Formulierung auf. Es ist nicht definiert, wer die «betroffenen Arbeitnehmenden» sind, die über einen Verstoss zu informieren sind. Gemäss dem erläuternden Bericht sind dies die Arbeitnehmenden der Unternehmungen, welche gegen Art. 7 VE-UWG verstossen; der Entwurfstext ist dagegen sehr offen formuliert und eröffnet damit unnötigen Interpretationsspielraum. Der Entwurfstext klärt auch nicht, in welcher Form und durch wen die «Information» erfolgen soll. Mutmasslich dürfte es sich um die Zivilgerichte oder Straf- und Strafverfolgungsbehörden handeln, die ein Urteil aussprechen. Diesen obläge somit, alle «betroffenen Arbeitnehmer» ausfindig zu machen und in geeigneter Form zu informieren – im äussersten Fall mittels individueller Urteilszustellung.

Die hinter diesem Antrag stehenden Anliegen können ohne Weiteres mit einer sachgemässen Vorschrift zur öffentlichen Publikation eines Urteils erfüllt werden. Für das zivilrechtliche Verfahren sieht das UWG diese Möglichkeit bereits vor (Art. 9 Abs. 2 UWG).

b) Der Mehraufwand aufgrund dieser Informationspflicht für die betreffenden Behörden wäre beträchtlich. Ein Mehrwert, der diesen Mehraufwand rechtfertigen würde, ist nicht erkennbar. Das DIS lehnt den Minderheitsantrag folglich ab.



Zusammengefasst lehnt das DIS die Vorlage und auch den Minderheitsantrag ab und ersucht Sie, von der vorgelegten Änderung des UWG abzusehen.

Wir bedanken uns für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Katrin Alder, Regierungsrätin



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Per E-Mail an
fair-business@seco.admin.ch

Appenzell, 13. August 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden
Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie lehnt die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Roduit 21.470, wonach das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) mit einem Art. 7a ergänzt werden soll, jedoch ab. Es bestehen bereits ausreichende Möglichkeiten, um die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Verschiedene, teilweise zivilrechtlich und teilweise öffentlich-rechtlich ausgerichtete Spezialgesetze enthalten Strafbestimmungen, um die Nichteinhaltung von obligatorischen Arbeitsbedingungen zu sanktionieren, beispielsweise das Entsendegesetz, das Unfallversicherungsgesetz, oder das Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung. Weiter steht es den paritätischen Kommissionen offen, bei Verstössen gegen allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) privatrechtlich vereinbarte Konventionalstrafen auszusprechen.

Zudem erscheint der Standeskommission der vorgesehene Art. 7a lit. a VE-UWG aus strafrechtlicher Sicht zu wenig präzise. Sie bezweifelt, dass dem strafrechtlichen Bestimmungserfordernis Genüge getan wird.

Zusammenfassend lehnt der Kanton Appenzell I.Rh. Art. 7a UVG des Vorentwurfs der Kommission des Nationalrates ab und spricht sich gegen den Minderheitsantrag der Kommission aus.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Ständekommission

Der Ratschreiber:


Roman Dobler

Zur Kenntnis an:

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Kommission für Rechtsfragen
des Nationalrats
Herr Vincent Maître, Präsident
3003 Bern

per E-Mail an: fair-business@seco.admin.ch

Liestal, 12. August 2025
VGD/KIGA/SS

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden, Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Maître
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Vorlage zur parlamentarischen Initiative «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» (21.470) zur Vernehmlassung unterbreitet.

Gemäss dem geltenden Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG; [SR 241](#)) ist die unlautere Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen nach Art. 7 UWG nicht strafrechtlich verfolgbar. Mit der geplanten Revision des UWG soll einerseits ein neuer Art. 7a VE-UWG geschaffen werden, der genügend bestimmt ist, um ein konkret umschriebenes Verhalten als strafbar zu erklären. Andererseits soll die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen in der Liste der Verhaltensweisen ergänzt werden, die gemäss Art. 23 Abs. 1 UWG auf Antrag strafbar sind.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

1. Allgemeine Bemerkungen

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft ist der Meinung, dass zur Erreichung der mit der parlamentarischen Initiative verfolgten Ziele bereits ausreichende gesetzliche Grundlagen und funktionierende Vollzugszuständigkeiten bestehen. Er steht der geplanten Revision des UWG deshalb kritisch gegenüber und lehnt die Vorlage aus den folgenden Gründen ab:

Der neu vorgesehene Art. 7a VE-UWG ist zwar präziser und ausführlicher formuliert als Art. 7 UWG, stellt aber im Wesentlichen eine Wiederholung dessen Inhalts dar. Eine parallele Geltung von Art. 7 UWG und Art. 7a VE-UWG würde nach Ansicht des Regierungsrats zu unnötigen

gesetzgeberischen Redundanzen führen und hätte in der Rechtsanwendung Abgrenzungsprobleme zur Folge, die es zu vermeiden gilt.

Die Nichteinhaltung von obligatorischen Arbeitsbedingungen ist bereits nach geltendem Recht strafrechtlich verfolgbar. Der erläuternde Bericht selber führt zahlreiche spezialgesetzliche Strafbestimmungen unter anderem im Arbeitsgesetz, im Entsendegesetz, im Unfallversicherungsgesetz oder im AHVG auf. Diese ermöglichen als Officialdelikte eine strafrechtliche Sanktionierung bei Pflichtverletzungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Im Übrigen ist Sozialversicherungsbetrug bereits heute gemäss Art. 148a Strafbuch (StGB, [SR 311.0](#)) strafbar. Der Regierungsrat vermag daher keinen Mehrwert einer weiteren Strafnorm im UWG zu erkennen.

Die geplante Revision des UWG würde neu die Möglichkeit einer strafrechtlichen Sanktionierung bei Verletzungen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) eröffnen. Diese Verschränkung von Privatrecht und Strafrecht erachtet der Regierungsrat als systemfremd und nicht angebracht. Beim Vollzug der flankierenden Massnahmen durch die tripartiten Kommissionen der Kantone und die paritätischen Kommissionen der GAV-Parteien existieren bewährte Instrumente zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs, mit denen Verletzungen von Arbeits- und Lohnbedingungen wirksam begegnet werden kann. Ausserdem würde die angedachte strafrechtliche Ahndung von Lohnunterschreitungen, auch solche ausserhalb von allgemeinverbindlich erklärten GAV, nach Ansicht des Regierungsrats einen massiven Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit ([Art. 27 BV](#)) darstellen.

Der erläuternde Bericht geht nicht näher auf die Auswirkungen der Vorlage auf die Kantone ein. Der Regierungsrat geht davon aus, dass die vorgeschlagene Umsetzung der parlamentarischen Initiative zu zeit- und personalintensiven Strafverfahren führen würde und für die Kantone mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden wäre.

2. Zu den vorgeschlagenen Bestimmungen

Artikel 7a VE-UWG

Eine Wiederholung der bereits in Art. 1 UWG festgehaltenen Prämisse, wonach die Verletzung der Arbeitsbedingungen den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflussen muss, um als unlauter im Sinne des UWG zu gelten, erscheint unnötig.

Der Nutzen der präziseren Formulierung von Art. 7a VE-UWG im Vergleich zu Art. 7 UWG soll gemäss Vorlage in dessen Anwendbarkeit via Art. 23 UWG als Straftatbestand bestehen. Für eine strafrechtliche Anwendung ist Art. 7a VE-UWG nach Ansicht des Regierungsrats aber dennoch zu unbestimmt:

- Der Verweis auf das Vorenthalten von «Löhnen» in Art. 7a Bst. b VE-UWG enthält einen zu grossen Unsicherheitsfaktor. Mit dieser Formulierung werden auch die orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne erfasst, die nicht kodifiziert und für die Arbeitgebenden nicht klar verifizierbar sind.
- Auch die Formulierung der «anderen geldwerten Leistungen» in Art. 7a Bst. b VE-UWG ist zu vage, um im strafrechtlichen Sinn hinreichend bestimmt zu sein.
- Im Weiteren kann die Feststellung einer Unterbietung von orts-, berufs- und branchenüblichen Löhnen je nach Kanton, Kontrollorgan und der gewählten Berechnungsmethodik variieren. Dies läuft dem Bestimmtheitsgebot eines strafbewehrten Verhaltens ebenfalls zuwider und würde in der Praxis zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen.

Mit Blick auf die Systematik des UWG kann der Regierungsrat den Ausführungen im erläuternden Bericht nicht folgen, wonach mit Art. 7 UWG wie bisher der zivilrechtliche Weg besprochen und gestützt auf Art. 7a VE-UWG neu der strafrechtliche Weg eingeschlagen werden könne. Auch gestützt auf Art. 7a VE-UWG könnte eine zivilrechtliche Klage eingereicht werden, woraus in der Umsetzung die bereits in Kapitel 1 beschriebenen Unklarheiten und Abgrenzungsprobleme resultieren würden.

Den von einer Kommissionsminderheit vorgeschlagenen zweiten Absatz über die Information von betroffenen Arbeitnehmenden resp. GAV-Parteien lehnt der Regierungsrat ebenfalls ab.

Ergänzung von Art. 23 Abs. 1 UWG

Im Gegensatz zu den oben aufgeführten spezialgesetzlichen Strafnormen ist die Nichteinhaltung von obligatorischen Arbeitsbedingungen wie die übrigen UWG-Tatbestände als Antragsdelikt ausgestaltet. Strafantrag stellen und somit im Strafverfahren als Privatkläger resp. Partei auftreten könnten folglich unter anderem auch Konkurrenten sowie Berufs- und Wirtschaftsverbände (vgl. Art. 9 und 10 UWG i.V.m. Art. 23 Abs. 2 UWG). Da die Hürden zur Einreichung eines Strafantrags deutlich tiefer sind als für eine Zivilklage, besteht nach Ansicht des Regierungsrats das Risiko, dass das Strafrecht als Einfallstor zur Verfolgung von zivilrechtlichen Partikularinteressen benutzt werden könnte. Es ist davon auszugehen, dass die Ermöglichung einer Strafverfolgung von privatrechtlichen Anliegen zu einer weiteren nicht unerheblichen Belastung der Strafverfolgungsbehörden führen würde.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Hochachtungsvoll



Dr. Anton Lauber
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen
Vincent Maitre, Kommissionspräsident
Mirjam Amstutz, Kommissionssekretariat
Bundesplatz 3
3003 Bern

Per Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Basel, 12. August 2025

Regierungsratsbeschluss vom 12. August 2025

Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb - Erfüllung der parlamentarischen Initiative 21.470 Pa. Iv. Roduit; Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Frau Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zum Vorentwurf der Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb zukommen lassen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachstehend unsere Anträge und Bemerkungen zukommen.

Mit dem Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) soll die parlamentarische Initiative 21.470 Roduit umgesetzt werden. Diese verlangt, dass sich Unternehmen, die zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften missachten - etwa hinsichtlich Löhnen, Sozialversicherungsbeiträgen oder Arbeitsschutz - künftig auch strafbar machen können, wenn sie sich dadurch im Wettbewerb Vorteile verschaffen. Der Entwurf sieht vor, solche Fälle als qualifizierten unlauteren Wettbewerb einzustufen und strafrechtlich zu verfolgen. Die Umsetzung obliegt den kantonalen Behörden.

Kern der Vorlage ist die Einführung eines neuen Art. 7a UWG, der definiert, wann die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen als unlauter gilt. Ergänzt wird dies durch eine Anpassung von Art. 23 UWG, sodass entsprechendes Verhalten neu auf Antrag mit Strafe belegt werden kann. Der bestehende zivilrechtliche Weg über Art. 7 UWG bleibt bestehen. Die Vorlage zielt auf eine wirksamere Sanktionierung von Missbräuchen ab, insbesondere bei öffentlichen Vergaben und im Dienstleistungssektor, und soll dadurch die Fairness im Wettbewerb sichern.

Obwohl der Kanton Basel-Stadt das Anliegen der parlamentarischen Initiative an sich begrüsst, den Wirtschaftsstandort Schweiz durch eine Ausweitung der rechtlichen Konsequenzen bei der Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen vom Zivil- auf das Strafrecht zu stärken, lehnt der Regierungsrat den Vorentwurf aus folgenden Gründen ab:

Die Vorlage birgt rechtliche und praktische Herausforderungen: Sie schafft durch den neuen Art. 7a UWG keine klaren Vollzugsvorteile gegenüber dem bestehenden Art. 7 UWG. Stattdessen entstehen Abgrenzungsprobleme, Doppelspurigkeiten und Normenkonflikte mit bestehenden verwaltungs- und strafrechtlichen Vorschriften (u. a. ArG, EntsG). Die Einbindung strafrechtlicher Sanktionen bei Verstössen gegen AVE-GAV-Bestimmungen widerspricht der systematischen Trennung von Zivil- und Strafrecht. Die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe wie «Löhne» und «geldwerte Leistungen» gefährdet zudem die Rechtssicherheit.

Der bewährte Vollzug im Rahmen der flankierenden Massnahmen (FlaM) wird durch die Vorlage nicht ergänzt, sondern konkurrenziert. Die Ausweitung des UWG-Strafrechts auf privatrechtlich geprägte arbeitsrechtliche Fragen bringt zusätzlichen Aufwand für Strafverfolgungsbehörden, ohne dass ein praktischer Vollzugsmehrwert erkennbar wäre.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin



Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen

Per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

RRB Nr.: 765/2025 13. August 2025
Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

**Vernehmlassung des Bundes: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden
Stellungnahme des Kantons Bern**

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat bedankt sich für die Möglichkeit, zur Parlamentarischen Initiative Roduit Stellung nehmen zu können.

1. Grundsätzliches

Dem Regierungsrat erscheint die Notwendigkeit dieser strafrechtlichen Regelung nicht ohne weiteres erkennbar. Einerseits ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen mindestens teilweise bereits anderweitig unter Strafe gestellt, andererseits wird im Bericht nicht näher darauf eingegangen, welcher zusätzliche Nutzen mit Art. 7a des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) im Vergleich zu den bereits heute geltenden Strafbestimmungen angestrebt wird.

2. Antrag

Der Regierungsrat beantragt, auf die Schaffung einer zusätzlichen Strafnorm für die Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen im Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb zu verzichten.

3. Begründung

Die Notwendigkeit dieser strafrechtlichen Regelung erscheint dem Regierungsrat des Kantons Bern nicht ohne weiteres erkennbar. Im erläuternden Bericht werden mit Blick auf Art. 7 UWG eine Reihe von Bestimmungen (aus dem ArG, VUV; AIG etc.) erwähnt, die die Arbeitsbedingungen im Sinne von Art. 7 UWG konkretisieren. In der Folge werden relevante Strafbestimmungen aus diesen und weiteren Erlassen aufgeführt. Mit anderen Worten ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen mindestens teilweise bereits anderweitig unter Strafe gestellt. Im Bericht wird sodann nicht näher darauf eingegangen, welcher zusätzliche Nutzen (bspw. höheres Strafmass, Stellung des konkurrierenden Unternehmens als Verfahrenspartei im Strafverfahren etc.) mit Art. 7a UWG im Vergleich zu den bereits heute geltenden Strafbestimmungen angestrebt wird. In der Praxis würde sich zudem die Frage der Konkurrenz zwischen den bereits vorhandenen Strafbestimmungen und dem neu zu schaffenden Art. 7a UWG (i.V.m. Art. 23 UWG) stellen.

Sodann ist die Bestimmung Art. 7a UWG eher allgemein formuliert. Insbesondere ist nicht klar, was mit der Formulierung, dass unlauter handle, wer Löhne und/oder Lohnzuschläge nicht bezahle, konkret unter Strafe gestellt werden soll. Art. 7 UWG statuiert, dass wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind, unlauter handelt. Im erläuternden Bericht wird weiter festgehalten, dass der Verweis in Art. 7 UWG auf orts- oder branchenübliche Arbeitsbedingungen einen erheblichen Unsicherheitsfaktor beinhalte. Welches Verhalten hinsichtlich Nichtbezahlung von Löhnen und Lohnzuschlägen gemäss Art. 7a UWG konkret unter Strafe gestellt werden soll, bleibt aber letzten Endes unklar.

Was die erhoffte Verfahrensbeschleunigung betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass gerade auch bezüglich des Sozialversicherungsbetrugs (Erläuternder Bericht, Ziff. 1.1, S. 4) aufgrund der nachgelagerten Abrechnungs- und Revisionsverfahren nicht mit einer rascheren Verfolgbarkeit zu rechnen wäre.

Sodann versprechen sich die Initiantinnen und Initianten von der Strafbestimmung offenbar vor allem, dass die Strafbehörden vor den Zivilgerichten, welche gemäss den Initiantinnen und Initianten nur zurückhaltend vorsorgliche Massnahmen ergreifen und deren Verfahren lange dauern würden, entscheiden würden. Diesbezüglich ist aber Art. 314 StPO zu erwähnen, welcher es der Staatsanwaltschaft ermöglicht, die Strafuntersuchung zu sistieren, wenn der Ausgang des Strafverfahrens von einem anderen Verfahren abhängt und es angebracht erscheint, dessen Ausgang abzuwarten. Wie auch im erläuternden Bericht aufgeführt wird, ist die Einleitung eines zivilrechtlichen Verfahrens weiterhin möglich; in solchen Fällen von parallel eingeleiteten Straf- und Zivilverfahren zum identischen Sachverhalt sind Sistierungen nach Art. 314 StPO denkbar bzw. allenfalls sogar angezeigt.

Die Haltung des Regierungsrates zu dieser Vorlage ist nicht so zu deuten, dass nicht weiter nach wirksamen Methoden zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, insbesondere auch des Sozialversicherungsbetrugs gesucht werden soll, wie zum Beispiel mittels vorgängiger provisorischer Sozialversicherungsdeklarationen verbunden mit entsprechenden Zahlungsrückhalten, Sicherheitsleistungen oder Bankgarantien etc.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates



Christoph Neuhaus
Regierungspräsident



Christoph Auer
Staatsschreiber

Verteiler

- Wirtschafts-, Energie- und Umweldirektion
- Finanzdirektion



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

T +41 26 305 10 40
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

PAR COURRIEL

Conseil national
Commission des affaires juridiques
3003 Berne

Courriel : fair-business@seco.admin.ch

Fribourg, le 23 juin 2025

2025-735

21.470 n lv. pa. Roduit. La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement

Monsieur le Président,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous avoir consultés sur l'avant-projet de révision de la loi fédérale contre la concurrence déloyale. Vous trouverez ci-dessous notre prise de position.

Tout d'abord, nous saluons le fait que les nouvelles dispositions légales de la LCD rendent le non-respect des conditions de travail passible de poursuites pénales et obligent les entreprises fautives à assumer leurs responsabilités. Pour ces raisons, nous approuvons la révision prévue. Nous sommes convaincus que ces nouvelles dispositions auront un effet dissuasif.

Toutefois, nous nous permettons de souligner que les nouveaux articles prévus ne précisent pas quelle instance sera chargée de contrôler le respect des conditions de travail au sens de l'art. 7a LCD et de dénoncer les éventuelles infractions à la justice pénale.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce qui précède, et vous prions de croire, Monsieur le Président, Madame, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-François Steiert, Président



Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

Copie

à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;
à la Chancellerie d'Etat.



Genève, le 20 août 2025

Le Conseil d'Etat

3205-2025

Conseil National
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent Maitre
Président
Palais fédéral
3003 Berne

Concerne : 21.470 n lv. pa. Roduit. La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement

Monsieur le Président,

Notre Conseil a pris connaissance avec intérêt de votre courrier du 30 avril 2025, concernant l'objet cité en marge, et vous remercie de l'avoir consulté.

Après un examen attentif du projet de révision de la loi sur la concurrence déloyale (LCD) et du rapport explicatif de la Commission des affaires juridiques du Conseil national, du 10 avril 2025, notre Conseil vous informe qu'il approuve la proposition de modification législative dans la version proposée par la majorité de votre commission.

L'introduction d'un article 7a LCD complète utilement la liste des actes pouvant faire l'objet d'une poursuite pénale selon l'article 23 LCD. Il vient ainsi opportunément réparer une certaine incohérence du cadre légal actuel et est de nature à renforcer, de manière pertinente, le dispositif de protection contre les comportements déloyaux. Nous invitons toutefois la commission à analyser concrètement le rôle des autorités cantonales de contrôle du marché du travail dans la mise en œuvre effective de l'article 7a LCD ; il nous paraîtrait en effet utile que le projet de loi leur confère des compétences spécifiques. On peut songer alternativement ou cumulativement à la compétence d'instruire les états de fait à la demande de l'autorité pénale, de saisir cette dernière en cas de constatation de violation ou de disposer des mêmes droits que les parties plaignantes pour protéger l'intérêt public, à l'instar des prérogatives actuellement accordées à la Confédération (article 10, alinéa 3, et 23, alinéa 3, LCD).

Notre Conseil s'oppose ainsi à l'introduction d'un nouveau droit à l'information pour les travailleuses et travailleurs ou les organisations signataires d'une convention collective de

travail dans la mesure où ils ne peuvent pas être qualifiés de concurrents, fournisseurs ou clients et ne font dès lors pas partie des acteurs visés par la LCD.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti-El Zayadi

Le président :



Thierry Apothéloz

Copie à : fair-business@seco.admin.ch

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Glarus, 12. August 2025
Unsere Ref: 2025-130 / SKGEKO.4906

Vernehmlassung i. S. RK-N zur Umsetzung der pa. Iv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie gaben uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

1. Grundsätzliche Einschätzung

Mit der Vorlage sollen die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden, um eine strafrechtliche Verfolgung bei Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Unter dem geltenden Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 7 UWG nicht strafrechtlich verfolgbar. Der Kanton Glarus teilt die Meinung des Initianten NR Benjamin Roduit, wonach die Nichteinhaltung von durch Rechtssatz auferlegten Arbeitsbedingungen Arbeitnehmende und Dritte beträchtlich schädigen kann. Durch tiefere Personalausgaben können Unternehmen, die sich nicht an die bindenden Arbeitsbedingungen halten, ihre Preise gegenüber der Konkurrenz tiefer setzen und somit Aufträge akquirieren. Dies benachteiligt Unternehmen, die sich gesetzeskonform verhalten und führt zu Marktverzerrungen. Dies gilt es möglichst zu verhindern.

Die zuständige Kommission hat drei Varianten ausgearbeitet. Der Kanton Glarus unterstützt die von der Kommissionsmehrheit bevorzugte Variante 1. Dabei legen wir Wert darauf, dass durch die Umsetzung dieser Variante keine neuen Pflichten für die Unternehmen geschaffen werden. Dieser Anspruch ist mit der genannten Variante 1 erfüllt. Wir teilen die Einschätzung, dass durch die Schaffung von Artikel 7a und der Anpassung von Artikel 23 Absatz 1 Arbeitgeber die bestehenden, zwingenden Bestimmungen, welche insbesondere zum Schutze der Arbeitnehmenden dienen, besser einhalten werden.

2. Antrag

Der Kanton Glarus beantragt Ihnen, die Variante 1 unverändert ins Recht zu übernehmen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat



Kaspar Becker
Landammann

Arpad Baranyi
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version): fair-business@seco.admin.ch



Sitzung vom

26. August 2025

Mitgeteilt den

26. August 2025

Protokoll Nr.

629/2025

Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Versand per E-Mail an:

fair-business@seco.admin.ch

Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden -

Parlamentarische Initiative (21.470 n Pa. IV)

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 30. April 2025 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Wir können die Bemühungen der Kommission für Rechtsfragen nachvollziehen, wonach die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Art. 7 des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) strafrechtlich verfolgbar sein soll. Eine Reihe anderer unlauterer Verhaltensweisen nach Art. 3 bis 6 UWG ist bereits heute strafbar. Insofern würde mit dem Vorschlag die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen anderen unlauteren Verhaltensweisen gleichgestellt.

Allerdings ist Art. 23 UWG als Vergehen ausgestaltet. Die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss der vorgeschlagenen Bestimmung von Art. 7a UWG als

Vergehen zu qualifizieren, geht sehr weit (trotz der bundesgerichtlichen Rechtsprechung). Einen Übertretungstatbestand, unter den man eine Begehung gemäss Art 7a UWG subsumieren könnte, was eher verhältnismässig wäre, gibt es im UWG jedoch nicht.

Entsprechend lehnen wir den vorliegenden Vorschlag für die UWG-Revision gemäss Kommissionsmehrheit bzw. -minderheit ab. Folgende Gründe sind für uns ausschlaggebend:

- Nicht jeder Verstoss gegen Arbeitsbedingungen soll als strafbares Vergehen angesehen werden. Je nach Schwere sollte die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen als Übertretung (geahndet durch Busse) taxiert werden, was aber gemäss UWG nicht geht.
Anstelle einer punktuellen Revision des UWG von unlauteren Verhaltensweisen drängt sich daher in Bezug auf die Strafbarkeit bzw. das Strafmass eine systematische Überprüfung der verschiedenen unlauteren Verhaltensweisen gemäss Art. 3 bis 8a UWG auf. Der vorliegende Vorschlag ist aus dieser Gesamtsicht als unausgegoren abzulehnen.
- Die vorgeschlagene Anpassung läuft den schweizweiten Bemühungen zuwider, die Strafjustiz zu entlasten, um die vorhandene Überlastung zu reduzieren. Die Staatsanwaltschaften, die bereits heute überlastet sind, werden – wie folgende Beispiele zeigen – zusätzlich belastet und die Kosten werden von Privaten an den Staat überwältzt.
 - Die Feststellung, ob alle Arbeitsbedingungen eingehalten werden, erfordern nicht nur genaue Kenntnisse des Arbeitsrechts, sondern auch gründliche Ermittlungsarbeit. Von den Strafbehörden würde nun erwartet, dass sie an die Stelle der bestehenden arbeitsrechtlichen Kontrollmechanismen treten.
 - Das Strafantragsrecht gemäss UWG steht insbesondere den Mitbewerbern zu. Ein Unternehmen, das einen Konkurrenten der Unterbezahlung seiner Mitarbeitenden verdächtigt, könnte neu den bequemen Weg der Strafanzeige wählen und auf den Zivilweg verzichten. Der strafrechtliche Weg würde damit das Unternehmen von der Beweisführung befreien. Der Staat müsste das übernehmen.

- Das Wettbewerbsrecht ist nicht der ideale Ort, um strafrechtlich Unternehmen zu verfolgen. Bestimmte Verhaltensweisen sollten zwar unter Strafe gestellt werden, doch darf die Strafverfolgung nicht allein von der Initiative eines Mitbewerbers abhängen. Zudem darf die Feststellung des Sachverhalts nicht allein den Strafverfolgungsbehörden überlassen bleiben. Dazu braucht es andere, spezielle Stellen.

Vielen Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Caduff', written over a horizontal line.

Marcus Caduff

Der Kanzleidirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Spadin', written over a horizontal line.

Daniel Spadin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur le Président
Vincent Maitre
Palais fédéral
3003 Berne

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Par courriel : fair-business@seco.admin.ch

Delémont, le 1^{er} juillet 2025

21.470 n lv. pa. Roduit. La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement
Procédure de consultation

Monsieur le Président,

Par lettre du 30 avril dernier, vous avez ouvert la procédure de consultation citée en titre.

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura en a pris connaissance et soutient globalement le projet de révision de la loi fédérale contre la concurrence déloyale.

Le fait de préciser en quoi l'inobservation des conditions de travail peut constituer une forme de concurrence déloyale (art. 7a) et de rendre punissable un tel comportement (art. 23 al. 1) présente indéniablement un effet préventif sur le plan du maintien d'une concurrence saine entre les opérateurs économiques et, également, par rapport aux conditions de travail des salariés.

Le Gouvernement peut par ailleurs se rallier à la proposition de minorité relative à l'information des travailleurs concernés (art. 7a al. 2).

En vous remerciant de l'avoir consulté, le Gouvernement vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de sa considération distinguée.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Martial Courtel
Président




Jean-Baptiste Maître
Chancelier d'État

Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15

6002 Luzern

Telefon +41 41 228 60 84

gesundheit.soziales@lu.ch

www.lu.ch

per E-Mail

fair-business@seco.admin.ch

Luzern, 1. Juli 2025

Protokoll-Nr.: 814

Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns zur Stellungnahme zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb eingeladen. Im Namen der Regierung des Kantons Luzern bedanke ich mich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und teile Ihnen mit, dass wir die vorgesehene Gesetzesänderung grundsätzlich unterstützen.

Der vorgeschlagene Artikel 7a VE-UWG bestimmt genügend klar, welche Arbeitsbedingungen bei Nichteinhaltung die Strafbarkeit in Verbindung mit Artikel 23 UWG begründen können. Dennoch sehen wir in der Praxis gewisse Schwierigkeiten in der Umsetzung, insbesondere beim Nachweis der Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen als massgebliche Ursache für das tiefere Preisniveau.

Der Kanton Luzern unterstützt den Antrag der Kommissionsminderheit zu Artikel 7a. Eine allfällige Feststellung der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen – insbesondere solcher aus dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – stellt eine Verletzung der Rechte der Arbeitnehmenden dar und ist nicht lediglich unter dem Gesichtspunkt des unlauteren Wettbewerbs zu betrachten. Die Mehrheit der Kommission lehnt eine entsprechende Informationspflicht ab mit der Begründung, dass die Vorlage dem Ziel diene, den lautereren Wettbewerb zu fördern, und nicht darauf ausgerichtet sei, die Rechte der Arbeitnehmenden auszubauen. Zudem wird argumentiert, dass eine solche Bestimmung systematisch nicht ins Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) passe. Demgegenüber ist festzuhalten, dass ein durch unlauteren

Wettbewerb erlangter Vorteil zulasten der Arbeitnehmenden erzielt wird. Aus arbeitnehmer-schutzrechtlicher Perspektive erscheint es daher als widersprüchlich, dass gerade die be-troffenen Arbeitnehmenden als potenziell Geschädigte von vorhandenen Informationen aus-geschlossen bleiben sollen. Die Bereitstellung entsprechender Informationen würde keine Ausweitung der materiellen Rechte der Arbeitnehmenden bedeuten, sondern lediglich ermög-lichen, bestehende Rechte wirksam geltend zu machen.

Wir bitten Sie, unsere Anliegen zu berücksichtigen und danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Dr. iur. Michaela Tschuor
Regierungspräsidentin



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Conseil national
Commission des affaires juridiques
3003 Berne

21.470 n lv. pa. Roduit. La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement

Monsieur le président,
Madame, Monsieur,

Votre communication du 30 avril 2025 nous est bien parvenue et nous vous en remercions.

De manière générale, le Canton de Neuchâtel salue la modification proposée qui vise à rendre punissable la violation des conditions de travail obligatoires dans le cadre de la législation sur la concurrence déloyale.

À la lecture des pages 6 et 10 du rapport explicatif, nous avons constaté que les lois cantonales instaurant un salaire minimum ne figuraient pas dans la liste, certes non exhaustive, des dispositions concernées. Dans le canton de Neuchâtel, le salaire minimum est régi par les articles 32a et suivants de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004 ; ces dispositions fixent un salaire impératif. Un employeur qui ne respecterait pas ces dispositions et verserait un salaire inférieur au salaire minimum en retirerait un avantage financier qui créerait une situation de concurrence déloyale par rapport à l'employeur qui respecte ces dispositions. Les lois cantonales fixant un salaire minimum doivent par conséquent faire partie des dispositions visées par la lettre a de l'article 7a ; nous émettons le souhait que le rapport explicatif soit complété dans ce sens.

Nous considérons par ailleurs qu'il pourrait être opportun d'insérer la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), du 24 mars 1995, dans cette liste.

Nous estimons que le contrôle des conditions de travail nécessite une compétence technique spécifique et que les autorités de poursuite pénale devraient pouvoir déléguer l'instruction de ces plaintes à des entités compétentes en matière de contrôle des conditions de travail, pour autant que les législations cantonales prévoient des bases légales suffisantes pour ce faire.

Le projet d'article 7a de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) précise qu'agit de façon déloyale celui qui notamment porte atteinte à une concurrence loyale et non faussée (...). La référence à une concurrence loyale et non faussée figure également, de manière générale, à l'article 1 LCD, mais pas aux autres articles visés par l'article 23 LCD (art. 3 à 6 LCD). Nous nous demandons si cette asymétrie ne risque pas d'être source de difficultés d'interprétation lors de l'application de la loi.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le président, Madame, Monsieur, à l'assurance de notre parfaite considération.

Neuchâtel, le 7 juillet 2025



Au nom du Conseil d'État :

La présidente,
C. GRAF

La chancelière,
S. DESPLAND

- *Bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) wird die Nichteinhaltung von Bestimmungen durch die paritätische Kommission (bestehend aus den Sozialpartnern) im Rahmen des GAV-Vollzugs kontrolliert. Die Finanzierung des Vollzugs wird paritätisch getragen. Bei Verstössen können die privatrechtlich vereinbarten Konventionalstrafen ausgesprochen werden.*
- *Das ArG enthält in Art. 59 Bestimmungen über die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber und er trägt hierfür die Hauptverantwortung. Bei den Strafbestimmungen in den Artikeln 59 bis 62 ArG handelt es sich um verwaltungsstrafrechtliche Gesetzesnormen. Obwohl sie im Arbeitsgesetz enthalten sind, gehen diese Vorschriften aus dem Strafrecht hervor, und zwar sowohl in Bezug auf das Materielle als auch in Bezug auf das Verfahren. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes stellt das Rechtsgut dar, das durch diese Gesetzesbestimmungen geschützt ist. Somit können sich die Artikel 59 oder 60 ArG (Anm.: bei Vorsatz und Fahrlässigkeit im Bereich Gesundheitsschutz, Plangenehmigung, Arbeits- und Ruhezeit, Sonderschutz für Jugendliche und Frauen) und andere Verstösse gegen Strafbestimmungen konkurrenzieren.*
- *Das HARG enthält in Art. 12 Strafbestimmungen.*
- *Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG) enthält in Art. 112 Strafbestimmungen.*
- *Das Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG) enthält in Art. 87 Strafbestimmungen.*
- *Im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen vom 21. Juni 2019 (BöB) fehlen zwar Strafbestimmungen, indessen kann gemäss Art. 44 BöB eine Anbieterin z.B. von einem Vergabeverfahren ausgeschlossen oder ein ihr bereits erteilten Zuschlag widerrufen werden, wenn beispielsweise festgestellt wird, dass sie die Arbeitsschutzbestimmungen oder Arbeitsbedingungen missachtet (hat). Es könnte für Widerhandlungen im Sinne von Art. 44 BöB neu eine Strafbestimmung eingefügt werden.*

Wir vermissen im erläuternden Bericht jedoch eine nachvollziehbare Begründung, weshalb die selbst zitierten spezialgesetzlichen straf- und verwaltungsrechtlichen Massnahmen nicht genügen sollten. Es wird auf Seite 8 oben behauptet, dass die unter geltendem Recht verfügbaren zivilrechtlichen Mittel aus Sicht der Kommission nicht ausreichen, um mögliche Marktverzerrungen zu verhindern. Auch hier wird ausgeblendet, dass teils strafrechtliche Massnahmen schon in den Spezialgesetzen (siehe Auflistung oben) bestehen.

Die unter Kapitel 2.2 des erläuternden Berichts auf Seite 7 unten erwähnte unverständliche Diskrepanz zwischen den im UWG in Art. 3 bis 6 aufgeführten Tatbeständen und dem Nichteinhalten obligatorischer Arbeitsbedingungen vermögen einer objektiven Beurteilung nicht zu genügen.

Vor diesem Hintergrund vertreten wir die Ansicht, dass die in den oben ausgeführten Spezialgesetzen verankerten straf- und verwaltungsrechtlichen Massnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen bei konsequenter Durchsetzung genügen, um die Ziele zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb erreichen zu können. Eine über alle Arbeitsbedingungen normierte Strafverfolgung schießt unseres Erachtens über das Ziel hinaus und engt auch den Vollzugsspielraum ein. Da die Strafverfolgung und der Straf- und Massnahmenvollzug primär die kantonalen Behörden betreffen, lässt die neue ins Recht gelegte Vorlage ausser zusätzliche finanzielle wie personelle Auswirkungen auf die Kantone keinen Mehrwert in der Sache erkennen.

Aus den genannten Gründen lehnen wir die Vorlage ab.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES



Res Schmid
Landammann



lic. iur. Armin Eberli
Landschreiber

Geht an:
- fair-business@seco.admin.ch



CH-6061 Sarnen, Postfach, Staatskanzlei

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Mail: fair-business@seco.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen:
Unser Zeichen: ue

Sarnen, 20. August 2025

**Parlamentarische Initiative „Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden“ –
Stellungnahme**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns die aufgrund der parlamentarischen Initiative von Benjamin Roduit vorgeschlagene Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) zugestellt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb bezweckt, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb im Interesse aller Beteiligten zu gewährleisten. Es zielt darauf ab, sowohl die Interessen der Mitbewerber und Verbraucher als auch das allgemeine Interesse an einem unverfälschten Wettbewerb zu schützen. Das UWG ist schwergewichtig zivilrechtlich ausgestaltet und der Lauterkeitsschutz ist vor allem den Privaten, Mitbewerbern und Verbrauchern übertragen. Entsprechend erfolgt der Rechtsschutz primär über das zivilrechtliche Instrumentarium des UWG, z.B. über Unterlassungs-, Beseitigungs-, Feststellungs- und reparatorische Klagen. Aufgrund der weitgefassten Klageberechtigung nach Art. 9 und 10 UWG steht die Klageberechtigung überdies unter gewissen Voraussetzung auch Berufs- und Wirtschaftsverbänden, Konsumentenorganisationen von gesamtschweizerischer oder regionaler Bedeutung oder dem Bund zu. Für eine Verletzung der Spezialtatbestände nach Art. 3 bis 6 UWG sieht Art. 23 UWG zudem Strafsanktionen vor.

Art. 7 UWG qualifiziert das Nichteinhalten von Arbeitsbedingungen, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt werden oder berufs- oder ortsüblich sind, als unlauter. Eine Strafsanktion ist in Art. 23 UWG indessen nicht vorgesehen. So wurde auch anlässlich der letzten UWG-Revision von einer Pönalisierung ausdrücklich abgesehen.

Wir vertreten die Haltung, dass das Nichteinhalten von Arbeitsbedingungen bereits als solches – unabhängig von einer Wettbewerbssituation – nicht akzeptabel ist und als besonders verwerflich bezeichnet werden muss, wenn es dazu dient, sich im Wettbewerb einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen. Eine Pönalisierung lehnen wir jedoch entschieden ab. Wir sind der Meinung, dass den interessierten Parteien (Arbeitnehmende, Mitbewerber, Kunden etc.) unter dem geltendem UWG-Recht ausreichend zivilrechtliche Instrumente zur Verfügung stehen, dagegen vorzugehen. Diese Instrumente werden überdies durch weitere Rechtsbehelfe in den verschiedenen einschlägigen Spezialgesetzen (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, Arbeitslosenversicherungsgesetz, Arbeitsgesetz, Obligationenrecht etc.) ergänzt. Zudem wird die Einhaltung von Arbeitsbedingungen auch von verschiedenen Verwaltungsbehörden im Rahmen von Arbeitsmarkt- und Arbeitnehmerschutzkontrollen geprüft und gegebenenfalls (verwaltungsrechtlich) sanktioniert. Diese Massnahmen sind effektiv und tragen, zumindest indirekt, ebenfalls zu einem lauterem Wettbewerb bei.

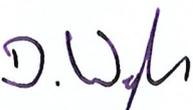
Es ist sehr zu bezweifeln, dass die geplante Änderung des UWG einen Mehrwert bringen wird. Ausgestaltet als Antragsdelikt bedingt die neue Strafnorm ebenfalls primär ein aktives Handeln der geschädigten Partei während des gesamten Verfahrens vor den Strafverfolgungsbehörden und Strafgerichten. Die Beweisführung, wonach das Nichteinhalten der Arbeitsbedingungen vorsätzlich erfolgt ist und das betroffene Unternehmen dadurch den lauterem und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst hat, dürfte in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten und deshalb regelmässig zum Freispruch der beschuldigten Partei oder zur Einstellung des Verfahrens mit Kostenfolgen zulasten des unterliegenden Antragstellers führen. Die ohnehin bereits stark ausgelasteten Strafverfolgungsbehörden und Strafgerichte werden damit unnötig zusätzlich belastet. Es ist zudem ein allgemeiner Irrglaube, dass Strafverfahren rascher als Zivilverfahren sind.

Insgesamt erachten wir die neue Strafnorm bzw. die geplante Änderung des UWG als unnötig und wenig zielführend. Für die Gewährleistung des lauterem Wettbewerbs stehen ausreichend zivilrechtliche und verwaltungsrechtliche Instrumente des UWG und der einschlägigen Spezialgesetze zur Verfügung. Die geplante Änderung wird zu einer Mehrbelastung der Strafverfolgungsbehörden und Strafgerichte sowie zu unnötigen Mehrkosten für die Kantone führen, die in einem grossen Missverhältnis zu den erhofften Wirkungen stehen.

Aus diesen Gründen lehnen wir die vorgeschlagene Anpassung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb ab.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats


Daniel Wyler
Landammann


Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin

Telefon +41 (0)52 632 71 11
staatskanzlei@sh.ch

Regierungsrat

Kommission für Rechtsfragen des
Nationalrates

per E-Mail an
fair-business@seco.admin.ch

Schaffhausen, 5. August 2025

Parlamentarische Initiative 21.470 "Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden"; Vernehmlassung der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates betreffend Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns den Vorentwurf in obgenannter Angelegenheit zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit und nehmen dazu gerne Stellung.

Grundsätzlich begrüssen wir, dass die Nichteinhaltung von zwingenden Arbeitsbedingungen unter Strafe gestellt werden soll, da damit Marktverzerrungen unterbunden und ein fairer Wettbewerb zwischen den Unternehmen ermöglicht wird. Allerdings besteht durch die vorgesehene Änderung des UWG die Gefahr, dass Mitbewerber ihre Konkurrenz mit (ungerechtfertigten) Strafanzeigen überziehen. Dies wird dadurch verstärkt, dass der strafrechtliche Weg den anzeigenden Mitbewerber einerseits davon befreit, das strafbare Verhalten des Konkurrenten zu beweisen, und er andererseits kein Kostenrisiko trägt. Aus diesem Grund regen wir an, das Verfahren bzw. die vorgesehene Regelung im UWG zu überprüfen.

Im Einzelnen haben wir zudem folgende Bemerkungen zum Vorentwurf:

Die Formulierung von Art. 7a VE-UWG sollte überdacht werden. Alle Spezialtatbestände von Art. 3 bis 8 UWG gelangen nur dann zur Anwendung, wenn dadurch der lautere und unverfälschte Wettbewerb beeinträchtigt wird. Eine separate Erwähnung in Art. 7a VE-UWG ist nicht

erforderlich und dürfte vielmehr zu Auslegungsschwierigkeiten bezüglich der übrigen Artikel führen.

Die Minderheitsvariante (Art. 7a Abs. 2 VE-UWG) ist abzulehnen: Ziel der Vorlage ist die Stärkung des lautereren Wettbewerbs. Die Regelung gemäss Art. 7a Abs. 2 VE-UWG betrifft jedoch den Ausbau von Arbeitnehmerrechten und erscheint daher sachfremd.

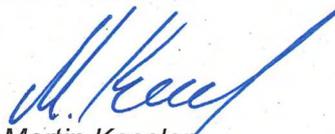
Für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:




Martin Kessler

Der Staatsschreiber:


Dr. Stefan Bilger

6431 Schwyz, Postfach 1180

per E-Mail

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
3003 Bern

fair-business@seco.admin.ch

E-Mail petra.steimen@sz.ch
Direktwahl 041 819 18 00
Datum 18. Juni 2025

Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden
Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates den Kantonsregierungen die Unterlagen des am 10. April 2025 von ihr angenommen Vorentwurf zu einer Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb zur Vernehmlassung bis 20. August 2025 unterbreitet.

Für die Durchsetzung der Vorschriften der obligatorischen Arbeitsbedingungen sind in der Regel die Arbeitsmarktbehörden zuständig. Dabei stehen ihnen in der Tat nicht in allen Fällen Instrumente für deren Durchsetzung zur Verfügung. Die zusätzliche Möglichkeit im Rahmen des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb die obligatorischen Arbeitsbedingungen damit durchsetzen zu können ist daher ein willkommenes Instrument zum Schutze des Arbeitsmarktes wie auch der Volkswirtschaft.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse
Volkswirtschaftsdepartement
Departementsvorsteherin



Petra Steimen-Rickenbacher
Regierungsrätin

Regierungsrat

Rathaus
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
so.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

12. August 2025

Vernehmlassung zu 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 geben Sie uns die Gelegenheit, zur Vernehmlassung «21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» Stellung zu nehmen.

Unter dem geltenden Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241) ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 7 UWG strafrechtlich nicht verfolgbar. Mit dem neuen Artikel 7a im Vorentwurf UWG wird die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf, sowie die Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden unlauter und auf Antrag strafbar. Gleichzeitig werden die strafbaren Tatbestände im Artikel 23 UWG mit Artikel 7a im Vorentwurf UWG ergänzt und der zivilrechtliche Weg bleibt durch den unveränderten Artikel 7 weiterhin offen.

Der neue Artikel 7a im Vorentwurf UWG bezweckt, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb davor zu schützen, dass Unternehmen Aufträge gewinnen, weil sie aufgrund einer Verletzung von zwingenden Schutzvorschriften oder der Nichtbezahlung geldwerter Leistungen zugunsten ihrer Arbeitnehmenden tiefere Preise anbieten können als konkurrierende Unternehmen, die sich korrekt verhalten und sich an die Spielregeln halten. Es soll verhindert werden, dass Unternehmen benachteiligt werden, die sich gesetzeskonform verhalten und sich an zugunsten von Arbeitnehmenden erlassene zwingende Vorschriften halten und es somit zu Marktverzerrungen kommt.

Das hingegen von der Minderheit der Kommission mit Artikel 7a Absatz 2 im Vorentwurf UWG geforderte Informationsrecht, wonach Arbeitnehmende darüber informiert werden müssen, wenn Verstösse ihrer Arbeitgebenden gegen die in Artikel 7a im Vorentwurf UWG festgehaltenen obligatorischen Arbeitsbedingungen festgestellt werden, geht über das Ziel der Vorlage hinaus. Deswegen teilen wir in dieser Frage die Meinung der Mehrheit der Kommission, dass das Ziel der Vorlage die Stärkung des lautereren Wettbewerbs und nicht ein Ausbau von Arbeitnehmerrechten ist.

Die verschiedenen Aufwendungen und Auswirkungen der Gesetzesvorlage fallen bei den Kantonen an, wie beispielsweise bei den Staatsanwaltschaften und Polizeibehörden. Zu möglichen Mehraufwendungen für die Kantone äussert sich die Gesetzesvorlage leider nicht. Wir würden es deshalb begrüssen, wenn sich die Gesetzesvorlage auch zu den verschiedenen Mehraufwendungen für die Kantone äussern würde. Ebenfalls begrüssen würden wir auch Ausführungen zur Praxisumsetzung dieser möglichen Freiheitsstrafen bis zu drei Jahren oder Geldstrafen bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen. Es stellen sich hier verschiedene Fragen, wie z. B. der Beweiserbringung in der Praxis.

Wir begrüssen – unter Berücksichtigung der erwähnten kritischen Punkte – die Stossrichtungen des Vorentwurfs zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb.

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Sig.
Sandra Kolly
Frau Landammann

Sig.
Yves Derendinger
Staatsschreiber



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Kommission für Rechtsfragen
des Nationalrates
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 89 42
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 18. August 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit Benjamin. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 laden Sie uns zur Vernehmlassung zur oben erwähnten Initiative ein. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Die St.Galler Regierung misst der Gewährleistung eines fairen und wettbewerbsorientierten Marktes und den gesetzlichen Massnahmen zur Verhinderung von Marktverzerrungen einen hohen Stellenwert bei. Trotzdem lehnt sie die Initiative Roduit sowie den Vorentwurf zu deren Umsetzung aus grundsätzlichen Überlegungen ab.

Wir bezweifeln, dass die neue Strafbestimmung gemäss Art. 7a VE-UWG in der vorliegenden Form in der Praxis überhaupt je zur Anwendung käme. Wie in der Begründung der parlamentarischen Initiative selbst festgehalten, sind die heutigen Zivilverfahren langwierig und selten von Erfolg gekrönt. Nichts spricht für die Annahme, dass sich dies bei der neuen Strafbestimmung anders verhalten würde, zumal im Strafverfahren hohe Standards an die Beweisführung gestellt werden. Sofern bei jeder Widerhandlung gegen Art. 7a Bst. a und b VE-UWG i.V.m. Art. 23 Abs. 1 VE-UWG eine konkrete Beeinflussung des lautereren und unverfälschten Wettbewerbs im Strafverfahren nachgewiesen werden muss, ist dies einerseits unrealistisch betreffend den Nachweis und andererseits betreffend die Kapazitäten der Strafverfolgungsbehörden nicht machbar.

Aus Sicht des Vollzugs weist das UWG in seiner aktuellen Fassung zudem keine Lücken im Bereich der Strafnormen auf. In der Praxis dürfte die Abgrenzung von Art. 7a VE-UWG zu anderen Strafnormen herausfordernd werden bzw. fraglich sein. Wenn ein Verstoss gegen solche zwingenden Arbeitsbedingungen festgestellt wird, dürften oft auch andere Strafnormen zur Anwendung kommen.

Sollten Sie aufgrund der Rückmeldungen aus dem Vernehmlassungsverfahren grundsätzlich an ihrem Umsetzungsvorschlag festhalten wollen, wären aus unserer Sicht folgende Anpassungen bzw. Präzisierungen am Entwurf vorzunehmen:

- Aus dem Entwurf geht nicht klar hervor, gegen welche Person sich die Strafnorm richtet. Es bedarf einer Klarstellung, ob die verantwortliche Person oder ein Organ eines Unternehmens anzuzeigen ist.
- Aus den Ausführungen zum Geltungsbereich (Art. 7a Bst. a VE-UWG; erläuternder Bericht, S. 11) wird nicht ersichtlich, welche zwingenden Vorschriften im Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (SR 142.220) für die Arbeitnehmenden bestehen. Diese sollten nach Möglichkeit explizit genannt werden.

Betreffend die Frage zu Informationsrechten von Arbeitnehmenden unterstützt die Regierung die Haltung der Kommissionsminderheit. Für den Fall, dass Löhne und Sozialleistungen nicht bezahlt werden, ist den Arbeitnehmenden mit einer Verurteilung des Unternehmens nicht geholfen. Sie müssen nach wie vor den Zivilweg bestreiten. Entsprechend ist eine Information der Arbeitnehmenden zu befürworten, da erst bei gleicher Information aller beteiligten Personen der freie Markt spielen kann.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung

Beat Tinner
Präsident

Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär



Zustellung nur per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
fair-business@seco.admin.ch

Staatskanzlei, Regierungskanzlei, 8510 Frauenfeld

Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen (RK-N)
Herr Vincent Maitre
Kommissionspräsident
3003 Bern

Frauenfeld, 12. August 2025
Nr. 425

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf für die Teilrevision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241).

Den Grundgedanken der parlamentarischen Initiative, den unlauteren Wettbewerb im Rahmen der Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen der strafrechtlichen Verfolgung zu unterstellen, können wir grundsätzlich nachvollziehen.

Jedoch stehen wir dem vorgeschlagenen Art. 7a VE-UWG ablehnend gegenüber. So ist dem erläuternden Bericht nicht ausreichend zu entnehmen, inwiefern die bestehenden zivil- und strafrechtlichen Mittel nicht genügen, um unerwünschte Marktverzerrungen zu verhindern. Es bestehen bereits heute angemessene Möglichkeiten, um die Einhaltung zwingender Arbeitsbedingungen sicherzustellen und deren Nichteinhaltung zu sanktionieren. Die Durchsetzung der in Spezialgesetzen vorgesehenen straf- und verwaltungsrechtlichen Massnahmen genügt für den Schutz vor unlauterem Wettbewerb. Zu denken ist insbesondere an folgende Regelungen:

- Art. 159 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) stellt den Missbrauch von Lohnabzügen unter Strafe.
- Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) sieht verwaltungsrechtliche Massnahmen (Art. 51 ff. ArG) und auch Strafbestimmungen vor (Art. 59 ff. ArG), die zur Anwendung gelangen, wenn Arbeits- und Ruhezeiten nicht eingehalten werden oder Verstösse gegen den Gesundheitsschutz vorliegen.
- Einschlägige Strafbestimmungen finden sich in weiteren Spezialgesetzen. Zu denken ist an Art. 12 Abs. 1 lit. d des Entsendegesetzes (EntsG; SR 823.20), Art. 87 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG;

2/2

SR 831.10) und an Art. 112 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20).

- Verstösse gegen allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge werden von den paritätischen Kommissionen mit vereinbarten Konventionalstrafen sanktioniert.
- Die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB; SR 172.056.5) sieht vor, dass öffentliche Aufträge nur an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu vergeben sind, welche die Arbeitsschutzbestimmungen und die Arbeitsbedingungen einhalten (Art. 12 i.V.m. Art. 26 IVöB).

Sollte die parlamentarische Initiative umgesetzt werden, teilen wir die Auffassung der Mehrheit der Kommission, dass das vorliegende Ziel die Stärkung des lautereren Wettbewerbs und nicht der Ausbau von Arbeitnehmerrechten ist. Der von der Minderheit geforderte Art. 7a Abs. 2 VE-UWG ist daher nicht in das UWG aufzunehmen.

Kritisch zu hinterfragen gilt es Art. 7a UWG auch dahingehend, ob dieser die Anforderungen von Art. 1 StGB erfüllt und insbesondere die erforderliche Bestimmtheit aufweist. Zudem besteht aufgrund des Wortlauts die Gefahr, dass bereits eine strafbare Handlung vorliegen könnte, wenn eine (zivilrechtliche) Streitigkeit zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags besteht. Dies birgt das Risiko, dass Strafanzeigen bereits aus taktischen Gründen eingereicht werden könnten. Das wiederum würde zu einer Mehrbelastung der bereits ausgelasteten Strafverfolgungsbehörden führen.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber



Numero
3281

sl

0

Bellinzona
2 luglio 2025

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
SECO
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica
fair-business@seco.admin.ch

Procedura di consultazione inerente l'iniziativa parlamentare 21.470 n Iv. Pa. Roduit. La violazione delle condizioni di lavoro obbligatorie costituisce una concorrenza sleale qualificata e deve essere perseguita penalmente

Gentili signore,
egregi signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito al progetto preliminare adottato dalla Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale, che propone, sulla base dell'iniziativa parlamentare menzionata in epigrafe, la revisione della legge federale contro la concorrenza sleale (LCSI) per creare le basi legali affinché l'inosservanza di condizioni di lavoro obbligatorie possa essere perseguita penalmente.

Il mancato rispetto di tali condizioni, imposte per legge o per contratto, costituisce un notevole pregiudizio per le aziende che rispettano le regole, creando una concorrenza sleale, basata su costi del personale più bassi che distorcono il mercato, difficile da contrastare con la sola via civile attuabile oggi.

Prendiamo atto che il progetto non crea nuovi obblighi per le imprese, ma mira piuttosto a rafforzare il rispetto delle disposizioni imperative vigenti volte alla tutela dei lavoratori e al versamento dei minimi salariali, nonché delle prestazioni sociali, introducendo un nuovo articolo 7a PP-LCSI che precisa quali violazioni delle condizioni di lavoro imperative daranno adito ad un'azione penale (art. 23 cpv. 1 PP-LCSI). Si segnala che l'introduzione della modifica qui in consultazione genererà invece un maggior carico lavorativo per le autorità penali cantonali.

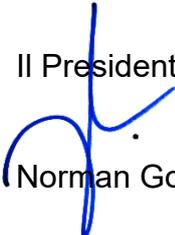
In base al progetto preliminare, l'attuale articolo 7 LCSI, che consente la possibilità di intraprendere un'azione civile per chiedere misure volte ad ottenere la proibizione di una violazione, l'interruzione o l'accertamento di un comportamento suscettibile di limitare slealmente la concorrenza, oppure il risarcimento del danno, viene mantenuto.

RG n. 3281 del 2 luglio 2025

Alla luce di quanto precede, salutiamo favorevolmente l'introduzione del nuovo articolo 7a nella LCSI, così come proposto dalla Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale (CAG-N). Si condivide pure la posizione della maggioranza della CAG-N di scartare la proposta di informare i lavoratori interessati sulle violazioni accertate. Tale proposta non sarebbe infatti allineata all'obiettivo della LCSI, che è quello di rafforzare la concorrenza leale e non quello di estendere i diritti dei lavoratori.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili signore ed egregi signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Norman Gobbi

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Divisione della giustizia (di-dg@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in internet



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Kommission für Rechtsfragen
Herr Präsident
Vincent Maitre
3003 Bern

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden; Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns die aufgrund der Parlamentarischen Initiative von Benjamin Roduit vorgeschlagene Änderung des Bundesgesetzes über den unlauteren Wettbewerb (UWG; SR 241) zugestellt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Das UWG bezweckt, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb im Interesse aller Beteiligten zu gewährleisten. Es zielt darauf ab, sowohl die Interessen der Mitbewerber und Verbraucher als auch das allgemeine Interesse an einem fairen Wettbewerb zu schützen. Das UWG ist schwergewichtig zivilrechtlich ausgestaltet. Der Lauterkeitsschutz ist vor allem Privatpersonen, Mitbewerbenden und Verbrauchern übertragen. Der Rechtsschutz erfolgt entsprechend primär über das zivilrechtliche Instrumentarium des UWG. Die Klageberechtigung ist weitgefasst und steht nach Artikel 9 und 10 UWG überdies unter gewissen Voraussetzungen auch Berufs- und Wirtschaftsverbänden, Konsumentenorganisationen von gesamtschweizerischer oder regionaler Bedeutung oder dem Bund zu. Für eine Verletzung der Spezialtatbestände nach Artikel 3 bis 6 UWG sieht Artikel 23 UWG ausserdem Strafsanktionen vor.

Das Nichteinhalten von Arbeitsbedingungen, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt werden oder berufs- oder ortsüblich sind, qualifiziert Artikel 7 UWG als unlauter. Eine

Strafsanktion ist in Artikel 23 UWG indessen nicht vorgesehen, anlässlich der letzten UWG-Revision wurde davon ausdrücklich abgesehen.

Grundsätzlich ist jede Massnahme, die Wettbewerbsverzerrungen und unlauteres Verhalten zielführend entgegenwirkt und verhindert, zu begrüssen. Das Nichteinhalten von Arbeitsbedingungen - unabhängig von einer Wettbewerbssituation - ist nicht akzeptabel und verwerflich, wenn es dazu dient, sich im Wettbewerb einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen. Die Pönalisierung ist jedoch deshalb abzulehnen, weil interessierte Parteien unter dem geltenden UWG-Recht ausreichend zivilrechtliche Instrumente zur Verfügung haben, um gegen Verstösse vorzugehen. Ergänzt werden diese Instrumente durch weitere Rechtsbehelfe in verschiedenen einschlägigen Spezialgesetzen (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10), Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG; SR 837.0), Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11), Obligationenrecht (OR; SR 220) usw.). Weiter wird die Einhaltung von Arbeitsbedingungen auch von verschiedenen Verwaltungsbehörden im Rahmen von Arbeitsmarkt- und Arbeitnehmerschutzkontrollen geprüft und gegebenenfalls verwaltungsrechtlich sanktioniert. Diese Massnahmen sind effektiv und tragen indirekt ebenfalls zu einem lauterem Wettbewerb bei.

Der Mehrwert der geplanten Änderung des UWG stellen wir in Frage, bedingt die neue Strafnorm nämlich ebenfalls primär ein aktives Handeln der geschädigten Partei während des gesamten Verfahrens vor den Strafverfolgungsbehörden und Strafgerichten. Die Beweisführung dürfte in der Praxis ausserdem zu erheblichen Schwierigkeiten führen. Für die Gewährleistung des lauterem Wettbewerbs stehen ausreichend zivilrechtliche und verwaltungsrechtliche Instrumente des UWG und der einschlägigen Spezialgesetze zur Verfügung. Bei konsequenter Durchsetzung genügen diese Instrumente, um die Ziele zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb zu erreichen. Eine neue Strafnorm bzw. die geplante Änderung des UWG erachten wir als unnötig und wenig zielführend.

Aus diesem Grund lehnen wir die vorgeschlagene Anpassung des UWG ab.

Sehr geehrter Herr Kommissionpräsident, sehr geehrte Damen und Herren, wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Altdorf, 22. August 2025



Im Namen des Regierungsrats

Der Landammann

Der Kanzleidirektor

Christian Arnold

Roman Balli



P.P. CH-1951
Sion

Poste CH SA

Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent Maître, président
3003 Berne



18 JUIN 2025

Date

Réponse à la Commission des affaires juridiques – 21.470 n Iv.pa Roduit « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement »

Monsieur le président,

Le Gouvernement valaisan vous remercie pour votre invitation du 30 avril 2025 à s'exprimer sur l'avant-projet de révision de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (ci-après : LCD) visant à rendre punissable l'inobservation des conditions de travail par l'employeur.

L'actuelle formulation de l'article 7 LCD n'est pas suffisamment précise pour considérer le non-respect des conditions de travail comme une infraction pénale. L'introduction d'un nouvel article 7a définissant clairement les dispositions à respecter et l'ajout de cet article à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement semblent nécessaires.

Deux points nécessitent néanmoins une précision complémentaire.

Le premier concerne la référence aux conventions collectives de travail (ci-après : CCT) et aux contrats-types de travail (ci-après : CTT). Le rapport explicatif liste les règles à respecter en mentionnant notamment les CCT en tant que telles sans déclaration d'extension. Dès lors qu'il doit s'agir de règles de protection auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du travailleur, seuls les CCT déclarées de force obligatoire et les CTT avec salaires minimaux obligatoires (art. 360a du Code des obligations) sont concernés.

Le second a trait à la notion de plainte prévue à l'article 23 LCD. Contrairement aux articles 3 à 6 LCD, l'inobservation des conditions de travail prévue à l'article 7 LCD est en principe constatée et sanctionnée par la Commission professionnelle paritaire concernée, s'agissant des CCT étendues, et par l'autorité administrative fédérale ou cantonale compétente pour ce qui est des CTT avec salaires minimaux obligatoires. Ces entités seraient plus à même de dénoncer pénalement les infractions constatées.

Le projet n'appelle pour le reste pas de remarque particulière de notre part et le canton du Valais souscrit par conséquent à la révision proposée.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président


Mathias Reynard



La chancière


Monique Albrecht

Copie à fair-business@seco.admin.ch

Réf. : 25_COU_4004

Lausanne, le 13 août 2025

Consultation fédérale relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement »

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet de l'objet cité en titre. Après avoir sollicité la prise de position des milieux concernés, il a l'avantage de se prononcer comme suit.

En préambule, le Conseil d'Etat soutient, sur le principe, l'objectif général de l'avant-projet de modification de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD). Il est en effet important que le système législatif suisse contienne les conditions-cadres suffisantes, visant à garantir une concurrence saine et loyale entre les entreprises. Il est en particulier nécessaire d'éviter que certaines entreprises, qui ne respecteraient pas les conditions de travail obligatoires, génèrent une distorsion importante de la concurrence conduisant à une précarisation de la situation de travailleuses et travailleurs.

En revanche, la solution proposée en vue d'atteindre l'objectif visé ne paraît pas la plus adéquate pour les raisons qui suivent.

Il est tout d'abord relevé que les conditions concrètes de mise en œuvre du nouveau dispositif sont pour le moins encore floues. D'une part, les employeurs ou autres tiers habilités à déposer plainte ne disposent effectivement pas toujours des outils nécessaires pour évaluer objectivement la conformité des pratiques des entreprises. Or, l'avant-projet – pas plus que la LCD dans son entier – ne précise quelle autorité aura la charge d'établir les éléments constitutifs d'un non-respect des conditions de travail qui pourraient permettre d'établir une concurrence déloyale. On peut dès lors en déduire que les organes de contrôles compétents, à savoir les inspections cantonales du travail mais également les commissions paritaires, seront sollicités, à tout le moins pour établir les faits au regard des législations et conventions collectives de travail applicables. Si tel est le cas, cette tâche impliquera sans doute, pour les organes précités, une charge de travail supplémentaire qu'il convient de ne pas sous-estimer.

D'autre part, le Conseil d'Etat craint que le dispositif prévu ne génère une multiplication des plaintes, dont certaines pourraient être mal fondées ou déposées de manière stratégique dans le cadre de rivalités commerciales, ce qui engorgerait encore davantage les autorités judiciaires, que ces dernières soient civiles et pénales. Une limitation ciblée du droit de plainte serait à tout le moins nécessaire pour garantir une application rigoureuse, tout en évitant les abus ou litiges opportunistes.

Par ailleurs, la question de l'harmonisation des pratiques devra également être anticipée dans la mesure où il y a un risque de voir certaines entreprises dénoncées dans certaines parties de la Suisse alors qu'elles ne le seraient pas dans d'autres régions. Une telle situation pourrait ainsi contribuer à instaurer des déséquilibres régionaux dans la concurrence.

Enfin, le Conseil d'Etat n'est pas favorable à la proposition de la minorité visant à introduire un devoir d'information envers les travailleuses et travailleurs ainsi que les organisations signataires de conventions collectives de travail, en cas de violation de l'article 7a alinéa 2. Si cette proposition se fonde sans doute sur des intentions louables, elle n'en constitue pas moins un mécanisme qui risque d'alourdir de manière significative la bonne application du droit et poser des problèmes quant à la protection de la personnalité et du secret des affaires.

En conclusion, s'il est, sur le fond, favorable au principe selon lequel la violation des conditions de travail obligatoires, si elle est constitutive de concurrence déloyale, doit être poursuivie et le cas échéant condamnée, le Conseil d'Etat considère toutefois que l'avant-projet proposé n'est pas abouti pour plusieurs motifs. En particulier, il reste muet non seulement sur la manière dont les faits seront établis, mais également sur les autorités en charge de mener cette analyse. De même, le dispositif présenté ne permet pas de prévenir les risques d'abus qui y seraient liés.

Réitérant ses remerciements de l'avoir associé à cette consultation, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de sa haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Christelle Luisier Brodard

LE CHANCELIER.



Michel Staffoni

Copies

- OAE
- DGEM

Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Kommission für Rechtsfragen des
Nationalrats RK-N
Herr Vincent Maitre, Präsident
3003 Bern

Zug, 17. Juni 2025 sa

Vernehmlassung 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden – Stellungnahme Kanton Zug

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie die Kantonsregierungen eingeladen, zur obenerwähnten Vernehmlassung eine Stellungnahme einzureichen. Gerne nehmen wir dazu wie folgt Stellung:

Inwiefern die unter geltendem Recht verfügbaren zivilrechtlichen Mittel nicht ausreichen, um unerwünschte Marktverzerrungen zu verhindern, wird im erläuternden Bericht zur Vorlage nicht ausreichend beleuchtet. Verschiedene, teilweise zivilrechtlich und teilweise öffentlich-rechtlich ausgerichtete Spezialgesetze enthalten bereits Strafbestimmungen, um die Nichteinhaltung von obligatorischen Arbeitsbedingungen zu sanktionieren (u.a. Art. 12 Bst. d EntsG, Art. 112 UVG, Art. 87 AHVG sowie von den paritätischen Kommissionen privatrechtlich vereinbarte Konventionalstrafen bei Verstössen gegen allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV)).

Die in den Spezialgesetzen verankerten straf- und verwaltungsrechtlichen Massnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen genügen bei konsequenter Durchsetzung, um die Ziele zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb erreichen zu können. Eine für alle Arbeitsbedingungen normierte Strafverfolgung geht zu weit und engt den wichtigen Vollzugsspielraum der Arbeitsinspektoren im Rahmen von Audits unnötig ein.

Ausserdem erscheint es aus strafrechtlicher Sicht zweifelhaft, ob der neu vorgesehene Art. 7a lit. a VE-UWG dem strafrechtlichen Bestimmtheiterfordernis (Art. 1 StGB; «nulla poena sine lege») genügt. Zudem schießt Art. 7a lit. b VE-UWG über das Ziel hinaus, könnte doch gemäss dieser Bestimmung (in Verbindung mit Art. 23 Abs. 1 VE-UWG) allenfalls bereits eine strafbare Handlung vorliegen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Lohnforderungen streiten. Wer Lohn zugute hat, kann diesen zivilrechtlich geltend machen. Eine zusätzliche Pönalisierung ist aus unserer Sicht nicht notwendig. Das UWG wird immer mehr zu einem

Auffangbecken für Anliegen aller Art und der Mehrwert dieser Strafbestimmungen in einem – weit vom Kernstrafrecht entfernten Gebiet – ist fraglich. Nebst einem weiteren Mehraufwand für die Strafverfolgungsbehörden ist ausserdem zu befürchten, dass gerade Anzeigen wegen der Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen auch taktisch erfolgen könnten.

Der Kanton Zug lehnt Art. 7a VE-UWG des Vorentwurfs der Kommission des Nationalrates ab und spricht sich gegen den Minderheitsantrag der Kommission aus.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug



Andreas Hostettler
Landammann



Tobias Moser
Landschreiber

Versand per E-Mail an:

- Fair-business@seco.admin.ch (Word und PDF)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (bernhard.neidhart@zg.ch)
- Arbeitslosenkasse (alk.zug@zg.ch)
- Direktion des Innern (info.dis@zg.ch)
- Obergericht (info.og@zg.ch)
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vds@zg.ch)
- Zuger Mitglieder der Bundesversammlung
- Staatskanzlei (info.staatskanzlei@zg.ch) mit Auftrag zur Veröffentlichung auf der Webseite



Elektronisch an fair-business@seco.admin.ch



**Kanton Zürich
Regierungsrat**

staatskanzlei@sk.zh.ch
Tel. +41 43 259 20 02
Neumühlequai 10
8090 Zürich
zh.ch

Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates
3003 Bern

2. Juli 2025 (RRB Nr. 728/2025)

**Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb
(Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (SR 241) zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» Stellung zu nehmen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

Wir teilen die Meinung des Initianten und der Kommission für Rechtsfragen, dass die obligatorischen Arbeitsbedingungen nicht nur auf dem zivilrechtlichen Weg durchgesetzt, sondern Verstösse auch strafrechtlich verfolgt werden müssen, wenn sie zu unlauterem Wettbewerb führen. Die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen kann eine unlaute und verfälschte Wettbewerbssituation schaffen: So können beispielsweise Arbeitgebende, die Mindestlöhne missachten und ihre Arbeitnehmenden tiefer entlohnen, ihre Leistungen zu einem günstigeren Preis anbieten als die Konkurrenz, die sich an die Arbeitsbedingungen hält. Entsprechendes gilt, wenn auf Kosten der Arbeitssicherheit zulasten von Arbeitnehmenden gespart und in der Folge tiefer offeriert werden kann. Da die zivilrechtliche Verfolgung solcher Praktiken für die Mitkonkurrentinnen und Mitkonkurrenten sehr aufwendig ist und öfters nicht zum Ziel führt, ist die Einführung der Strafbarkeit zu begrüssen. Dabei ist hervorzuheben, dass die Anwendbarkeit von Art. 7a E-UWG mit dem Vorsatzerfordernis und dem Erfordernis, dass der lautere und unverfälschte Wettbewerb durch das Verhalten beeinflusst wird, limitiert ist. Damit führt z. B. unabsichtliches Verhalten nicht zur Strafbarkeit. Mit der Durchsetzung der obligatorischen Arbeitsbedingungen zum Schutz des lauteren und unverfälschten Wettbewerbs wird der Wirtschaftsstandort gestärkt, indem gezielt diejenigen geschützt werden, die sich gesetz-

konform verhalten. Wir begrüßen daher den Vorschlag der Kommission und lehnen den Antrag der Kommissionsminderheit ab, welche zusätzlich die Einführung eines Informationsrechts zugunsten der Arbeitnehmenden bei Verstößen durch Arbeitgebende fordert. Wir sind mit der Kommissionsmehrheit der Ansicht, dass beim UWG die Stärkung des lautereren und unverfälschten Wettbewerbs im Vordergrund steht. Schliesslich weisen wir auf eine mögliche Normenkollision von Art. 23 E-UWG in Verbindung mit Art. 7a E-UWG zu den Strafbestimmungen in Art. 59 und 60 des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) hin. Wir empfehlen, diesbezüglich eine klarstellende Regelung zu erlassen oder diese Abgrenzung zumindest in den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf zu klären.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Dr. Martin Neukom

Dr. Kathrin Arioli





Herr Präsident
Vincent Maître
Kommission für Rechtsfragen
Nationalrat

Per Mail: fair-business@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025

Vernehmlassung zur 21.470 n Pa. Iv. Roduit. «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, an diesem Vernehmlassungsverfahren teilzunehmen, und unterbreiten Ihnen nachfolgend unsere Stellungnahme.

Mit der Vorlage sollen neue gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, um die Nichteinhaltung verbindlicher Arbeitsbedingungen strafrechtlich zu ahnden. Solche Verstösse verzerren den Wettbewerb und gefährden dessen Fairness. Derzeit erlaubt das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) eine Strafverfolgung lediglich in Fällen von unlauteren Werbe- und Verkaufsmethoden, Anstiftung zur Vertragsverletzung, Ausbeutung fremder Leistungen sowie bei der Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen.

Die vorgeschlagene Ergänzung durch einen neuen Artikel 7a UWG würde die Missachtung verbindlicher arbeitsrechtlicher Mindeststandards sowie die Nichtauszahlung geldwerter Leistungen an Arbeitnehmende ausdrücklich als unlauteren Wettbewerb qualifizieren und strafrechtlich verfolgbar machen.

Die EVP setzt sich konsequent für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung ein. Unternehmen dürfen sich keinen Wettbewerbsvorteil verschaffen, indem sie z.B. Sozialleistungen unterlaufen, Schwarzarbeit einsetzen oder Mindestlöhne nicht respektieren. Da zivilrechtliche Mittel nicht in allen Fällen greifen, ist eine strafrechtliche Handhabe erforderlich. Die EVP begrüsst daher die geplante Gesetzesänderung als sinnvolle Schliessung einer bestehenden Regelungslücke.

Darüber hinaus befürwortet die EVP den Vorschlag der Minderheit Dandrès zur Einführung einer Informationspflicht bei rechtskräftig festgestellten Verstössen. Demnach sollen betroffene Arbeitnehmende

informiert werden, wenn ihre Arbeitgebenden wegen eines solchen Verstosses verurteilt wurden. Gleichermassen sollen auch die Vertragsparteien von Gesamtarbeitsverträgen benachrichtigt werden, wenn ein Verstoss gegen entsprechende Bestimmungen vorliegt. Dies würde dazu beitragen, bestehende Rechte wirksam durchzusetzen.

Zudem möchte die EVP auf einen klärungsbedürftigen Punkt hinweisen: Ziel der Revision ist es, *Unternehmen* zu sanktionieren, die durch Missachtung verbindlicher Arbeitsbedingungen Preisvorteile erzielen und dadurch Aufträge auf unlautere Weise gewinnen. Laut Art. 23 Abs. 1 des Entwurfs zum UWG ist eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder eine Geldstrafe vorgesehen. Dabei bleibt jedoch unklar, ob sich diese Sanktionen auch gegen Arbeitnehmende richten könnten. **Aus Sicht der EVP sollte das Gesetz explizit festhalten, dass «Arbeitgebende» unter die Strafbestimmungen von Artikel 7a VE-UWG fallen.**

Schliesslich ist die EVP der Ansicht, dass eine Ausweitung des geltenden Art. 23 UWG auf fahrlässiges Handeln geprüft werden sollte. Der Nachweis von Vorsatz gestaltet sich in der Praxis für die Strafverfolgungsbehörden oft als besonders schwierig, was eine wirksame Sanktionierung entsprechender Verstösse erschwert. **Aus Sicht der EVP wäre es daher sinnvoll, künftig auch fahrlässige Verletzungen verbindlicher Arbeitsbedingungen unter Strafe zu stellen.**

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Lilian Studer
Präsidentin EVP Schweiz



Alex Würzler
Generalsekretär EVP Schweiz

FDP.Die Liberalen, Postfach, 3001 Bern

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
EJPD

Bern, 4. August 2025 / SO
20250820_VL_unlauterer_Wettbewerb_d

Elektronischer Versand: fair-business@seco.admin.ch

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen, dass Sie uns die Möglichkeit gegeben haben, uns im Rahmen der Konsultation zum oben genannten Objekt zu äussern. Nachstehend finden Sie unsere Stellungnahme.

Die FDP.Die Liberalen lehnt den Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 21.470 ab. Die Vorlage verfehlt ihr erklärtes Ziel, schafft neue Ungerechtigkeiten und gefährdet sowohl den funktionierenden Arbeitsmarkt als auch den freien Wettbewerb.

Die Unterstellung von Gesamtarbeitsverträgen unter strafrechtliche Bestimmungen würde die Sozialpartnerschaft nachhaltig schädigen und Branchen mit GAV massiv benachteiligen. Unlauterer Wettbewerb dient dem Schutz ehrlicher Unternehmen, nicht dem individuellen Arbeitnehmerschutz. Arbeitsrechtliche Forderungen gehören in die Zivilgerichtsbarkeit oder zu den Arbeitsinspektoraten, nicht ins Strafrecht des UWG. Mit der Initiative würden private Lohnforderungen fälschlicherweise zu strafrechtlichen Wettbewerbsdelikten erklärt, obwohl kein unmittelbarer Zusammenhang mit Marktverzerrungen besteht.

Bereits geringfügige oder unbewusste Regelverstösse könnten so zu Straftaten werden. Eine Ausweitung auf fahrlässige Pflichtverletzungen erschwerte die Beweisführung in Strafprozessen erheblich und würde für Unternehmen hohe Rechtskosten nach sich ziehen. Kantone warnen eindringlich vor einem kaum zu bewältigenden Prüfungs- und Ermittlungsaufwand für Arbeitsinspektorate und Strafverfolgungsbehörden.

Zudem existieren bereits spezialisierte Gesetze sowie repressive und präventive Bestimmungen, die effektiv gegen Lohn- und Sozialdumping vorgehen. Ein Ja zur Initiative wäre ein falsches Signal an die Wirtschaft, insbesondere an KMU, die keine eigenen Rechtsabteilungen unterhalten. Überbordende Strafnormen unterminieren das Vertrauen in den Rechtsstaat und schwächen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
FDP.Die Liberalen

Der Präsident



Thierry Burkart
Ständerat

Der Generalsekretär



Jonas Projer



Les VERT-E-S suisses
Joanna Haupt
Waisenhausplatz 21
3011 Bern
joanna.haupt@gruene.ch
031 511 93 20

Commission des affaires
juridiques
Monsieur Vincent Maître,
Président de commission
fair-business@seco.admin.ch

Berne, le 15 août 2025

Réponse à la consultation sur l'initiative parlementaire Roduit 21.470. La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement

Monsieur le Président de commission,

Vous avez invité les VERT-E-S à prendre position dans le cadre de la consultation mentionnée en titre. Nous vous remercions de cette invitation et prenons position comme suit.

Remarques générales

Les VERT-E-S soutiennent depuis de nombreuses années toutes les mesures visant à améliorer les conditions de travail en Suisse. Nous nous sommes engagé-e-s de manière répétée en faveur du respect des conditions-cadres en vigueur, qu'elles soient légales ou conventionnelles. L'initiative parlementaire Roduit, soumise à consultation par votre commission, propose de modifier la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) afin que le non-respect des conditions de travail légales et conventionnelles devienne passible de poursuites pénales. Les dispositions actuellement prévues dans la LCD ne permettent que des poursuites civiles, ce qui s'avère insuffisant pour mettre fin à certaines pratiques prohibées, visant à retirer un avantage concurrentiel (dumping salarial, recours du travail au noir, non-respect des prescriptions légales en matière de protection du travail, etc.). Les VERT-E-S estiment que l'absence de dispositions véritablement contraignantes à l'encontre des entreprises qui cherchent à tirer profit du non-respect des conditions de travail peut mener à un nivellement par le bas des standards sociaux. Il est essentiel de lutter contre cette tendance.

Tout comme la commission des affaires juridiques, nous considérons qu'il est incompréhensible que la violation des conditions de travail obligatoire soit aujourd'hui traitée différemment des méthodes déloyales de publicité, l'incitation à violer ou à résilier un contrat,

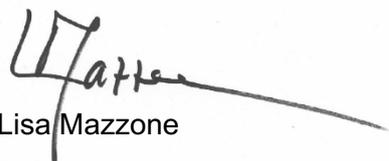
l'exploitation d'une prestation d'autrui ou la violation des secrets de fabrication. Nous saluons donc l'ajout de l'article 7 de la LCD à la liste des infractions pouvant être punies, sur plainte, d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Remarques particulières

Nous soutenons la minorité Dandrès demandant l'ajout d'un al. 2 à l'art. 7, afin que les travailleurs et les syndicats soient informés lorsqu'une violation est constatée. Cet élément est essentiel à la mise en œuvre de cette réforme, car une telle information est indispensable pour permettre aux travailleurs ou à leurs organisations de faire valoir leurs droits en déposant plainte lorsqu'ils ou elles sont directement concerné-e-s ou menacé-e-s par un non-respect des violation des conditions de travail obligatoires.

Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre en compte notre prise de position et restons à votre disposition en cas de questions.

Avec nos salutations distinguées,



Lisa Mazzone
Présidente



Joanna Haupt
Secrétaire politique



Sozialdemokratische Partei der
Schweiz

Zentralsekretariat
Theaterplatz 4
3011 Berne

Tel. 031 329 69 69
Fax 031 329 69 70

info@spschweiz.ch

Per E-Mail an:

fair-business@seco.admin.ch

19.08.2025

SP-Stellungnahme zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) – Umsetzung der parlamentarischen Initiative 21.470

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Die SP Schweiz begrüsst das Ziel der Revision ausdrücklich und nimmt gerne zur Vernehmlassungsvorlage Stellung.

1. Zusammenfassung der Vorlage

Mit der vorgeschlagenen Revision des UWG wird die parlamentarische Initiative 21.470 umgesetzt. Ziel ist es, die Nichteinhaltung zwingender arbeitsrechtlicher Mindestbedingungen als qualifizierten unlauteren Wettbewerb unter Strafe zu stellen. Die neue Strafnorm (Art. 7a i.V.m. Art. 23 VE-UWG) erfasst unter anderem Verstösse gegen gesetzlich, vertraglich oder durch Gesamtarbeitsverträge vorgeschriebene zwingende Schutzbestimmungen sowie die Nichtbezahlung geldwerter Leistungen an Arbeitnehmende. Damit soll der Schutz des lautereren Wettbewerbs verbessert und eine Marktverzerrung durch lohnunterbietende und regelverletzende Unternehmen unterbunden werden.

Ein von der SP Schweiz unterstützten Minderheitsantrag fordert ergänzend, dass betroffene Arbeitnehmende sowie GAV-Partner über festgestellte Verstösse informiert werden.

2. Grundsätzliche Haltung der SP zur Vorlage

Die SP Schweiz begrüsst die Vorlage ausdrücklich. Der neue Art. 7a E-UWG ist ein notwendiger Schritt, um skrupellose Geschäftspraktiken zu bekämpfen, bei denen sich Unternehmen durch die Missachtung arbeitsrechtlicher Mindeststandards unrechtmässige Wettbewerbsvorteile verschaffen. Wer Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlt oder geltende Mindestlöhne unterläuft, handelt nicht nur unlauter, sondern gefährdet auch faire Arbeitsbedingungen und die soziale Gerechtigkeit.

Die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung schafft Klarheit und wirkt abschreckend – insbesondere dort, wo zivilrechtliche Verfahren langwierig und wenig wirksam sind. Wichtig ist auch: Die Vorlage schützt nicht nur gesetzestreue Unternehmen vor unfairem Wettbewerb, sondern auch die betroffenen Arbeitnehmenden vor Lohndumping und Rechtsverletzungen. Dabei ist für die SP Schweiz klar, dass Arbeitnehmende nicht in den Geltungsbereich von Art. 7a E-UWG fallen.

Die SP Schweiz unterstützt daher ausdrücklich die Zielsetzung der Vorlage, fordert jedoch, dass dabei auch die Perspektive der Betroffenen – der Arbeitnehmenden – systematisch mitgedacht wird.

3. Unterstützung des Informationsrechts für Arbeitnehmende

Die SP Schweiz unterstützt mit Nachdruck die Forderung der Kommissionsminderheit, wonach Arbeitnehmende sowie die unterzeichnenden Organisationen von Gesamtarbeitsverträgen über festgestellte Verstösse ihrer Arbeitgeber:innen informiert werden müssen.

Lohnunterbietung ist nicht nur ein wettbewerbsrechtliches Problem, sondern trifft direkt die betroffenen Arbeitnehmenden. Ohne Information bleibt ihnen der Zugang zu rechtlicher Wiedergutmachung – etwa Lohnnachzahlungen – faktisch verwehrt. Ein Informationsrecht ist daher notwendig, um soziale Gerechtigkeit herzustellen und den Zweck der Vorlage zu erfüllen.

Zudem stärken solche Informationen die paritätischen Kommissionen, die für den Vollzug von Gesamtarbeitsverträgen zuständig sind. Ausserdem erhöht die Kombination von Strafsanktion und zivilrechtlicher Wiedergutmachung die abschreckende Wirkung gegenüber fehlbaren Unternehmen.

Ein moderner Arbeitnehmerschutz verlangt Transparenz. Die SP Schweiz fordert deshalb, diesen sinnvollen und wirksamen Zusatz in die Gesetzesvorlage aufzunehmen. Es ist für die SP Schweiz nicht nachvollziehbar, weshalb das berechtigte Informationsinteresse der unmittelbar betroffenen Personen hinter eine rein wettbewerbsrechtliche Betrachtung zurücktreten sollte. Ein modernes Wettbewerbsrecht muss auch die Rechte der Schwächeren im Markt – namentlich der Arbeitnehmenden – konsequent berücksichtigen.

4. Erweiterung des Informationsrechts auf kantonale TPK sowie Tripartite Kommission des Bundes

Die SP Schweiz fordert darüber hinaus, dass auch die kantonalen tripartiten Kommissionen (TPK) sowie die Tripartite Kommission des Bundes systematisch über festgestellte Verstösse informiert werden. Diese Gremien spielen im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr eine zentrale Rolle bei der

Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping. Damit sie dieser Aufgabe wirksam nachkommen können, braucht es eine solide Datengrundlage. Der Bund soll deshalb eine aussagekräftige Statistik zu festgestellten Fällen von unlauterer Lohnunterbietung und Verletzungen zwingender arbeitsrechtlicher Mindeststandards führen. Nur so können die zuständigen Gremien bei systematischen Missständen rasch handeln – etwa durch die Beantragung verbindlicher Mindestlöhne.

5. Forderung an den Bundesrat

Die SP Schweiz fordert den Bundesrat auf, bei der Ausarbeitung der definitiven Vorlage den Minderheitsantrag aufzunehmen sowie die TPK und die Tripartite Kommission des Bundes einzubeziehen. Nur so lässt sich sicherstellen, dass Verstösse nicht folgenlos bleiben und Betroffene ihre Rechte wahrnehmen können. Ein wirksames UWG muss unlautere Geschäftspraktiken sanktionieren – und zugleich die Interessen jener wahren, die durch solche Praktiken konkret geschädigt werden. Die SP Schweiz wird sich im parlamentarischen Verfahren weiterhin dafür einsetzen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Carla Müller
Politische Fachreferentin



Kommission für Rechtsfragen
CH-3003 Bern

Elektronisch an:
fair-business@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Antwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren

Gemäss dem geltenden Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ist die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen nicht strafrechtlich verfolgbar. Die parlamentarische Initiative 21.470 verlangt eine Änderung dieses Zustands und die Aufnahme der Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen in die Liste der auf Antrag strafbaren Verhaltensweisen. Gegenstand der vorliegenden Vernehmlassung ist ein Vorentwurf zur Umsetzung der Initiative.

Die SVP lehnt den Vorentwurf zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative aus tiefgreifenden demokratiepolitischen und ordnungspolitischen Gründen als Ganzes ab.

Aus Sicht der SVP sind Gesamtarbeitsverträge privatrechtliche Vereinbarungen. Eine strafrechtliche Sanktionierung würde sie de facto in den Gesetzesrang erheben und der gelebten Sozialpartnerschaft widersprechen. Ausserdem wird ausser Acht gelassen, dass GAV-Verstösse bereits durch Konventionalstrafen der Sozialpartner sanktioniert werden. Eine zusätzliche strafrechtliche Verfolgung schwächt konsequenterweise das Wesen der GAV massiv. Zudem sind aufgrund unklarer Abgrenzung zwischen strafbaren Handlungen bereits heute Vollzugsprobleme vorprogrammiert. Dies birgt die erhebliche Gefahr willkürlicher Verurteilungen.

Unter dem Strich wird die Androhung strafrechtlicher Konsequenzen Unternehmen davon abhalten, neuen GAV zuzustimmen. Die Vorlage wird das bewährte Schweizer Modell der Sozialpartnerschaft nachhaltig beschädigen. Der guten Ordnung halten wir fest, dass ebenfalls die Minderheit Dandrès abgelehnt wird.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär

Marcel Dettling
Nationalrat

Henrique Schneider



AM Suisse
Arbeitgeberverband
Carmen Morath
Seestrasse 105
8002 Zürich
T +41 44 285 77 03, F +41 44 285 77 24
c.morath@amsuisse.ch
www.amsuisse.ch

Einschreiben

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Zürich, 29. Juli 2025

Vernehmlassungsantwort: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der AM Suisse ist der Arbeitgeber- und Berufsverband des Metallgewerbes. Die 1'900 Mitgliedsbetriebe im Stahl- und Metallbau sowie in der Landtechnik beschäftigen 25'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 6 Milliarden Franken.

Besten Dank für die Einräumung der Möglichkeit, uns im Rahmen der Vernehmlassung zu äussern. Gerne machen wir davon nachfolgend Gebrauch.

I. AM Suisse lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab

AM Suisse lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollumfänglich ab. Dieser schafft die gesetzlichen Grundlagen, damit die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt wird, die für den Mitbewerber gelten. AM Suisse warnt eingehend davor, Gesamtarbeitsverträge strafrechtlichen Bestimmungen zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermutlich vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und die Aufkündigung der GAV fordern. Eine Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern wie auch der ganzen Branche mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut. Der GAV des Metallgewerbes hat in der Vergangenheit Höhen und Tiefen erlebt. Es ist zu befürchten, dass sich die Mehrheitsverhältnisse ändern könnten bezüglich Gutheissung des LGAV, wenn alle LGAV-Bestimmungen dem Strafrecht unterstellt würden.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet auch auf betrieblicher Ebene das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden massiv. Bereits heute müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (neu) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Wenn Nichteinhaltungen strafrechtlich verfolgt werden können, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen für sich nutzen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht wissentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Die Einhaltung der ave GAV wird bereits heute umfassend kontrolliert. Wer gegen den LGAV des Metallgewerbes verstösst, muss mit empfindlichen Bussen rechnen. Die Kontrollstelle kontrolliert die Einhaltung mittels Stichproben oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin in den Betrieben. Die Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) übt die Aufsicht über alle Kontrollstellen aus, überwacht die Durchführung des LGAV und entscheidet über Sanktionen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den ave GAV werden mit einer Konventionalstrafe sanktioniert. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter festgestellt wird der Betrieb angewiesen, Nachzahlungen zu leisten und diese Nachzahlungen der PLKM zu belegen. Erfolgt kein entsprechender Nachweis bzw. werden darüber Falschangaben gemacht, so wird die Busse massiv erhöht. Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen oder dazu, dass die Sozialpartner Bussen aussetzen. Die Koordination zwischen dem bestehenden Sanktionssystem und strafrechtlichen Verfahren ist nicht zielführend. Sie erschwert die Durchsetzung der ave GAV. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner ihre Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen, was für die Sozialpartnerschaft, in welcher die Bedürfnisse der Branche abgebildet werden sollen, verheerend wäre, da ein staatlicher Apparat dem nie gleichermassen Rechnung tragen könnte.

Zudem wären entscheidende Umsetzungsfragen ungeklärt. Wer soll die strafrechtlichen Bestimmungen feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden es nicht akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen. Auch unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. Darüber hinaus ist nicht geklärt, wie die Vorsätzlichkeit festgestellt werden soll, die in Art. 23 Abs. 1 des UWG vorausgesetzt wird. Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, werden die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben. Schliesslich bestehen bereits etablierte Sanktionsmechanismen.

Im Rahmen der laufenden Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnen der Bundesrat und die linke Ratschälfte den Anwendungsvorrang von Mindestlöhnen in ave GAV vor kantonalen Mindestlöhnen ab. Sie argumentieren damit, dass GAV und ave GAV privatrechtliche Verträge seien. In der Botschaft schreibt der Bundesrat, dass die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt seien, die Einhaltung der Bestimmungen von ave GAV zu kontrollieren und gegen deren Verletzung vorzugehen. Im Falle der AVEG-Änderung läuft diese Argumentation notabene ins Leere, zumal das Parlament mit der AVEG-Änderung die notwendige gesetzliche Grundlage schafft und die Rechtssetzungsstufe von ave GAV folglich keine Rolle bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit der

AVEG-Änderung spielt. Nun wollen dieselben Kreise, die so gegen den Anwendungsvorrang argumentieren, privatrechtlich abgeschlossene Vereinbarungen durch die Hintertür auf den Gesetzesrang heben. Ein Verstoss gegen einen GAV oder einen ave GAV sollte niemals strafrechtliche Folgen haben. Das würde dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV die Normenhierarchie verletzen. Auch wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen.

II. Änderungsvorschlag bei Eintreten

AM Suisse empfiehlt, auf eine Gesetzesänderung vollständig zu verzichten. Die aktuellen gesetzlichen Grundlagen genügen und die Kontroll- und Sanktionsregimes der Sozialpartner haben sich bewährt. Eventualiter schlägt AM Suisse folgende Anpassungen vor:

Art. 7a Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen im Besonderen

Unlauter handelt insbesondere, wer den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst, indem er:

a. *gegen Bestimmungen in Gesetzen, und Verordnungen, **Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen** verstösst, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf;*

b. — Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse

AM Suisse
Arbeitgeberverband



Bernhard von Mühlener
Direktor



Cyrine Zeder
Leiterin Recht/Soziales/Unternehmensführung

Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten
Union patronale suisse des producteurs de liants

Marktgasse 53, 3011 Bern
Telefon 031 327 97 97, Fax 031 327 97 70
E-Mail: info@cemsuisse.ch

Kommission für Rechtsfragen
des Nationalrates RK-N
Herr Vincent Maitre, Präsident
3003 Bern

Per Mail an: fair-business@seco.admin.ch

Bern, 20. August 2025

Stellungnahme zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) im Sinne der pa. Iv. 21.470 Roduit.

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die am 30. April 2025 eröffnete Vernehmlassung zur Revision des UWG zur Umsetzung der Pa. Iv. Roduit „Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden“.

Für die Möglichkeit, Ihnen unsere Position darlegen zu können, möchten wir uns bedanken. Gerne nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr und unterbreiten Ihnen unsere Überlegungen im Zusammenhang mit den vorgeschlagenen Änderungen des UWG.

Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten
Union patronale suisse des producteurs de liants

Marktgasse 53, 3011 Bern
Telefon 031 327 97 97, Fax 031 327 97 70
E-Mail: info@cemsuisse.ch

Position Arbeitgeberverband der Schweizerischen Bindemittel-Produzenten:

1. Wir lehnen die in der Pa. Iv. 21.470 „*Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden*“ geforderte Anpassung des UWG ab.
2. Eine Änderung des UWG im Sinne der Pa. Iv. würde zu einer übermässigen Ausweitung des Strafrechts führen. Selbst geringfügige Verstösse gegen arbeitsrechtliche Vorschriften könnten zukünftig ein Strafverfahren nach sich ziehen. Damit wird der Rahmen des ursprünglichen Anliegens – die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping – deutlich überschritten.
3. Für die Kontrolle und Durchsetzung der geltenden zwingenden Arbeitsbestimmungen bestehen bereits heute wirksame Strukturen. Anstatt das Strafrecht auszuweiten, wäre es zielführender, die vorhandenen Instrumente entschlossen und flächendeckend einzusetzen.
4. Sollte die Initiative dennoch umgesetzt werden, beantragen wir, dass der Tatbestand von Art. 7a UWG zumindest auf grobe Verletzungen der zwingenden Arbeitsbedingungen begrenzt wird.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für Rückfragen und weitere Gespräche jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

**Arbeitgeberverband Schweizerischer
Bindemittel-Produzenten**



Dr. Stefan Vannoni, Geschäftsführer

Monsieur
Vincent Maitre
Président de la Commission des affaires
juridiques du Conseil national CAJ-N

Par courrier électronique :
fair-business@seco.admin.ch

Paudex, le 18 août 2025

Procédure de consultation: nouvel article 7a dans la Loi contre la concurrence déloyale (lv. pa. 21.470)

Monsieur le Président,

Nous avons pris connaissance avec intérêt du projet cité en titre, mis en consultation par la CAJ-N. Notre organisation est impliquée dans un certain nombre de conventions collectives de travail et s'intéresse de manière générale aux questions liées au droit du travail. Nous souhaitons prendre position sur ce dossier, de la manière suivante.

1. Contexte

À la suite de l'initiative parlementaire 21.470, la Commission des affaires juridiques du Conseil national propose un avant-projet visant à introduire un nouvel article 7a dans la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD). Cet article érigerait en infraction pénale le non-respect des conditions de travail.

Plus précisément, cette disposition vise le non-paiement de salaires, des suppléments de salaire, des cotisations sociales et d'autres prestations appréciables en argent, ainsi que les violations de dispositions impératives visant à protéger les travailleurs – dispositions auxquelles il ne peut être dérogé à leur détriment.

Les entreprises qui ne respectent pas ces obligations voient leurs charges de personnel artificiellement réduites, ce qui leur permet de proposer des prix plus bas que leurs concurrents et de décrocher des mandats de manière déloyale. Il en résulte une distorsion du marché. L'avant-projet prévoit en outre d'ajouter cet article 7a à la liste des infractions pénales figurant à l'article 23 LCD, renforçant ainsi l'efficacité du dispositif répressif.

La lutte contre le travail au noir et le respect des conditions minimales de protection des travailleurs sont au cœur de nos préoccupations. Nous savons que les mécanismes actuels, notamment ceux prévus par la Loi sur le travail au noir (LTN), restent limités. Cette loi prévoit essentiellement des sanctions administratives (amendes et exclusion des marchés publics), mais peu de leviers répressifs adaptés aux cas graves ou répétés.

2. Appréciation de la solution proposée

Nous ne sommes pas convaincus de la pertinence d'un nouveau volet pénal dans la LCD. D'une part, les conditions concrètes de mise en œuvre nous semblent encore floues. D'autre part, nous redoutons une surcharge des tribunaux alimentée par des plaintes multiples, dont certaines pourraient être mal fondées ou déposées de manière stratégique dans le cadre de rivalités commerciales

Nous relevons par ailleurs que les employeurs ou autres tiers habilités à déposer plainte ne disposent pas des outils nécessaires pour évaluer objectivement la conformité des pratiques salariales. Une limitation ciblée du droit de plainte serait à tout le moins nécessaire pour garantir une application rigoureuse, tout en évitant les abus ou litiges opportunistes.

3. Pseudo-indépendants

Nous regrettons l'absence d'une réflexion plus large et cohérente sur la lutte contre le travail au noir. Nous profitons de souligner un angle mort important du dispositif actuel. A ce jour, la LTN ne permet pas de sanctionner les travailleurs dits «pseudo-indépendants», soit des personnes qui exercent une activité rémunérée sans être affiliées en bonne et due forme à une caisse de compensation en tant qu'indépendants. Ces situations échappent aux mécanismes de contrôle, alors même qu'elles contribuent, au même titre que les violations salariales, à fausser la concurrence et à fragiliser les droits sociaux.

Nous tenons à distinguer ces pseudo-indépendants des véritables travailleurs indépendants, dont le statut est reconnu, et qui demeurent libres de fixer leurs tarifs. Ce sont bien les cas d'abus ou d'évitement des obligations sociales qui doivent faire l'objet d'une attention accrue.

4. Devoir d'information aux travailleurs – opposition à l'alinéa 2

En complément à notre opposition de principe à l'égard de la solution proposée, nous souhaitons aussi souligner notre opposition quant à une proposition de la minorité visant à introduire un devoir d'information envers les travailleurs en cas de violation de l'article 7a AP-LCD (alinéa 2). À notre avis, cette disposition relève du droit du travail et ne devrait pas figurer dans la loi sur la concurrence déloyale.

5. Conclusion

En résumé, nous saluons l'objectif général du projet, qui vise à mieux lutter contre les pratiques déloyales dans le domaine du travail. Nous considérons toutefois que la solution proposée est inadaptée.

Nous vous remercions de l'attention portée à notre prise de position et vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Centre Patronal



Tatiana Rezso

Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent Maitre
Président
3003 Berne

fair-business@seco.admin.ch

Petit-Lancy, le 16 juin 2025

21.470 n lv. pa. Roduit. « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement » - Procédure de consultation

Monsieur le Président,

constructionromande a procédé à l'analyse de l'avant-projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire 21.470 et nous avons l'avantage de vous faire parvenir par la présente la prise de position de l'association.

constructionromande soutient sans réserve la proposition de la Majorité de la Commission des affaires juridiques (CAJ), à savoir les modifications suivantes de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) :

- L'ajout d'un nouvel art. 7a « Inobservation de conditions de travail en particulier » ;
- Une modification de l'art. 23, al. 1 LCD, y ajoutant le nouvel art. 7a à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement.

constructionromande rejette la proposition de la Minorité de la CAJ prévoyant un droit à l'information des travailleurs et des organisations signataires de conventions collectives de travail.

La problématique du non-respect des conditions de travail obligatoires

Le non-respect des conditions de travail obligatoires est une source majeure de concurrence déloyale. Ainsi, dans le cadre de la réglementation sur les marchés publics, les entreprises soumissionnaires doivent élaborer leurs offres de manière que les prix incluent également les coûts de la main-d'œuvre.

Certaines entreprises peu scrupuleuses fournissent des offres à des prix défiant toute concurrence, en prévoyant d'ores et déjà des coûts de main-d'œuvre inférieurs aux minima en vigueur. Comme une offre ne mentionne pas les charges salariales en tant que telles mais le prix global de la prestation, l'adjudicateur peut ne pas constater le problème à ce stade de la procédure. Et comme l'offre présente bien souvent le prix le plus « concurrentiel », le marché sera en toute vraisemblance adjugé à cette offre. Les autres entreprises soumissionnaires, qui auront rendu des offres conformes à la réalité économique et aux coûts de la main-d'œuvre, seront écartées du marché et en seront pour leur frais.

Les victimes de cette manière de faire sont nombreuses :

- Les travailleurs ne seront pas rémunérés aux conditions légales ;
- Les entreprises honnêtes perdent une opportunité d'affaire ;
- Les assurances sociales ne percevront pas les cotisations usuelles.

De la nécessité de modifier la LCD

La LCD est orientée principalement sur le droit civil. En vertu de l'art. 9, les concurrents lésés par de telles pratiques peuvent tenter une procédure pour demander de les interdire, de les faire cesser, ou encore tenter des actions en dommages-intérêts et en réparation du tort subi.

Dans les faits cependant, de telles procédures sont longues, fastidieuses et peu concluantes. De plus, les tribunaux ne décident que très rarement de mesures provisionnelles ou superprovisionnelles, avec pour conséquence que les travaux adjugés ne sont pas interrompus. Nonobstant le bienfondé de la procédure intentée par l'entreprise lésée, cette dernière n'obtiendra donc pas réparation, ou très tardivement. Quant à l'entreprise fraudeuse, celle-ci sera rémunérée pour ses services aux termes du contrat conclu. Dans le pire des cas, comme cela se laisse malheureusement souvent observer dans les cas de dumping salarial grave, l'entreprise se mettra elle-même en liquidation après les travaux, rendant caduque toute procédure intentée à son encontre par ses concurrentes lésées ou par ses propres employés victimes de sous-enchère salariale.

Les possibilités ouvertes par la LCD dans sa formulation actuelle sont donc insuffisantes pour inciter réellement les entreprises malintentionnées à respecter les règles. La possibilité d'ouvrir une procédure pénale contre de telles entités aurait, en revanche, un effet dissuasif beaucoup plus fort.

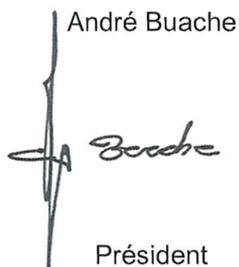
Enfin, il faut relever qu'aux termes de la loi, est punissable uniquement l'auteur qui agit de manière intentionnelle, soit avec conscience et volonté. Sont donc visées uniquement les actions qui sont destinées ou qui sont objectivement de nature à agir sur le succès de l'entreprise sur un marché¹.

De la proposition de la Minorité de la CAJ

constructionromande se prononce négativement sur cette proposition. Cependant, il s'agit bien plus d'une opposition sur la forme que sur le fond, cette proposition n'entraînant pas de conséquences négatives s'agissant de la portée du nouvel art. 7a et de la modification de l'art. 23 LCD. Toutefois, comme le relève la Majorité de la Commission, l'objectif du présent projet est bien de renforcer la concurrence loyale et il convient de se focaliser sur cet objectif précis. Le projet concerne exclusivement les obligations faites à l'employeur et l'ajout d'une disposition concernant les droits des travailleurs n'a pas sa place ici, sans compter que la LCD n'est pas un texte adéquat pour ce faire le cas échéant.

Vous remerciant par avance de la prise en compte de ces éléments, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

constructionromande

André Buache

Président

Nicolas Rufener

Directeur

constructionromande est une association intercantonale fondée en 2016 pour défendre les intérêts de l'industrie romande de la construction. Elle est affiliée à constructionsuisse dont elle diffuse les idées et les valeurs en Suisse romande.

constructionromande fédère 14 associations romandes de branche et d'associations interprofessionnelles cantonales du Gros œuvre, du Second œuvre, des métiers techniques du bâtiment, des mandataires et des fournisseurs de la construction. Elle constitue de ce fait un interlocuteur privilégié et représentatif auprès du monde politique et des médias pour toutes les questions se rapportant à l'industrie romande de la construction.

¹ A. Macaluso et H. Dutoit, dans *Loi contre la concurrence déloyale - commentaire* (2017), p. 544

Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

19. August 2025

Stellungnahme zur Vernehmlassung der RK-N zur Umsetzung der pa. Iv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrte Damen und Herren

Im April 2025 haben Sie uns eingeladen, in oben genannter Sache Stellung zu nehmen. Diese Gelegenheit der Meinungsäusserung nehmen wir gerne wahr. economiessuisse nimmt aus einer übergeordneten, gesamtwirtschaftlichen Sicht wie folgt Stellung:

Zusammenfassung

economiesuisse lehnt die Parlamentarische Initiative 21.470 ab. Das UWG schützt den Wettbewerb, nicht den Arbeitnehmerschutz. Der Vorentwurf würde das Strafrecht unverhältnismässig ausdehnen: Bereits kleinere arbeitsrechtliche Verfehlungen könnten Strafverfahren auslösen und damit das ursprüngliche Ziel, Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen, klar überschreiten. Wirksame Kontrollen und Vollzugsmechanismen bestehen bereits; zielführender ist, diese konsequent anzuwenden statt neue Strafnormen zu schaffen.

1 Ausgangslage

Die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates legt einen Vorentwurf zur Revision des UWG vor. Kernstück ist ein neuer Art. 7a, der die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen und die Nichtbezahlung geldwerter Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden ausdrücklich als unlauteren Wettbewerb qualifiziert, der auf Antrag strafrechtlich verfolgt werden kann. Parallel dazu soll Art. 23 UWG so ergänzt werden, dass auch dieser neue Tatbestand unter die strafbaren Handlungen fällt. Der Vorentwurf folgt dem Anliegen der parlamentarischen Initiative 21.470.

Stellungnahme zur Vernehmlassung der RK-N zur Umsetzung der pa. Iv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

2 Sinn und Zweck des UWG

Zweck des UWG ist die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs. Es schützt Wettbewerber, Verbraucherinnen und Verbraucher sowie die Allgemeinheit vor unlauteren Praktiken wie irreführender Werbung, aggressiven Verkaufsmethoden oder der Ausnutzung fremder Leistungen. Das UWG ist dabei klar, als Wettbewerbs- und nicht als Arbeitsrecht konzipiert; seine Sanktionen zielen auf unlauteres Verhalten im geschäftlichen Verkehr ab.

3 Vorliegende Neuerungen des UWG

Gemäss Vorentwurf soll ein neuer Art. 7a UWG die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen sowie die Nichtbezahlung geldwerter Leistungen an Arbeitnehmende als unlauteren Wettbewerb qualifizieren und – als Antragsdelikt – strafbar machen. Über die Ergänzung von Art. 23 UWG würden entsprechende Verstösse ein Strafverfahren auslösen.

4 Ablehnung des Vorentwurfs

economiesuisse lehnt den Vorentwurf zur Einführung eines Art. 7a UWG ab. Das UWG ist ein wettbewerbsrechtliches Instrument; arbeitsrechtliche Mindestvorgaben werden bereits heute wirksam durch Straf-, Verwaltungs- und Zivilrecht abgesichert (insbesondere Art. 159 StGB, Art. 51 f. und 59 f. ArG, Art. 87 AHVG) sowie durch das arbeitsgerichtliche Verfahren nach ZPO, mit dem Arbeitnehmende ihre Ansprüche direkt durchsetzen können. Bereits jetzt erfasst Art. 7 UWG unlautere Arbeitsbedingungen zivilrechtlich. Die vorgesehene Ausdehnung auf Strafbarkeit nach Art. 23 UWG würde einen unverhältnismässigen Paradigmenwechsel bedeuten.

Die Schweiz verfügt über bewährte Vollzugs- und Kontrollmechanismen: paritätische Kommissionen, flankierende Massnahmen und ein breit abgestütztes GAV-System sorgen für wirksame Kontrollen und Sanktionen (Nachzahlungen, Konventionalstrafen, Bussen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen). Auch das Verhältnismässigkeitsprinzip im ArG setzt auf ein stufenweises Vorgehen (Verwarnung, erst dann Verfügung mit Strafandrohung). Strafrecht ist Ultima Ratio und nur angezeigt, wenn andere Mittel systematisch versagen – wofür es hier keine Anzeichen gibt. Hinzu kommt das Bestimmtheitserfordernis von Art. 1 StGB: Ob der neue Tatbestand den Anforderungen an klare und vorhersehbare Strafnormen genügt, ist fraglich.

economiesuisse bekennt sich zu fairen Arbeitsbedingungen und lehnt Lohn- und Sozialdumping ab. Die geplante strafrechtliche Sanktionierung geht jedoch zu weit. Zielführender ist, die bestehenden Instrumente konsequent anzuwenden, anstatt das Strafrecht auszuweiten und die Sozialpartnerschaft zu belasten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Seite 3

Stellungnahme zur Vernehmlassung der RK-N zur Umsetzung der pa. Iv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Freundliche Grüsse

economiesuisse



Erich Herzog
Mitglied der Geschäftsleitung
Bereichsleiter Wettbewerb & Regulatorisches



Alexander Keberle
Mitglied der Geschäftsleitung
Bereichsleiter Energie, Infrastruktur & Umwelt



EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.eit.swiss

Kommission für Rechtsfragen
CH-3003 Bern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

fair-business@seco.admin.ch

Zürich, 15. August 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen von EIT.swiss danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zur Parlamentarischen Initiative 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» Stellung nehmen zu können.

EIT.swiss ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektrofirmen mit über 50'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der EIT.swiss-Berufe Elektroinstallateur:in, Montage-Elektriker:in, Gebäudeinformatiker:in und Elektroplaner:in ab. Die Ausbildung Elektroinstallateur:in EFZ gehört zu den zehn meistgewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbilderinnen im Bereich der technischen Berufe in der Schweiz.

EIT.swiss befürwortet den Vorschlag der Kommissionsmehrheit zur Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb. Der bewusste Verstoss gegen zwingende Lohn- und Arbeitsbedingungen stellt einen unfairen Wettbewerbsvorteil dar, der sanktioniert werden muss.

EIT.swiss ist Vertragspartner des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags der Schweizerischen Elektrobranche. Der GAV gilt für alle der NIV unterstellten Betriebe und Betriebsteile der Schweiz mit Ausnahme der Kantone Genf und Wallis und beinhaltet umfassende Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden der Branche.

Als gewichtiger Arbeitgebervertreter unterstützt EIT.swiss die Parlamentarische Initiative 21.470, die eine strafrechtliche Verfolgung bei der Nichteinhaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen in Gesetzen, Verordnungen und Gesamt- und Normalarbeitsverträgen vorsieht. Mit einem Verstoss gegen solche zwingenden Bestimmungen wird der Wettbewerb zwischen Mitbewerbern verfälscht, indem ein widerrechtliches Verhalten zu nicht ausgleichbaren Vorteilen führt. Es ist deshalb korrekt, dass auf Antrag eine strafrechtliche Verfolgung stattfindet und die Verletzung beseitigt wird.

Die Forderung der Minderheit, wonach gegenüber betroffenen Arbeitnehmenden und den Vertragsparteien von Gesamtarbeitsverträgen eine Informationspflicht besteht, ist

nachvollziehbar. Sie ist aber materiell in einem anderen Gesetz zu regeln, da sich das UWG nur auf Beziehung zwischen Mitbewerbern, Anbietern und Abnehmern bezieht und durch die Aufnahme der Arbeitnehmenden und der Sozialpartner als Rechtssubjekte verfälscht würde.

Wir danken Ihnen für die die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli
Direktion



Michael Rupp
Politik



Fédération des
Entreprises
Romandes

FER Genève - FPE Bulle - UPCF Fribourg
FER Arcju - FER Neuchâtel - FER Valais

Conseil national
Commission des affaires juridiques
par l'intermédiaire du SECO
3003 Berne

fair-business@seco.admin.ch

Genève, le 22 août 2025
TE/3390 - FER No 17-2025

« La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement » (21.470)

Mesdames, Messieurs,

Notre Fédération salue la proposition d'avant-projet de révision de la loi fédérale contre la concurrence déloyale contenue dans le projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement ». Il s'agit de permettre un meilleur respect du travail effectué par les partenaires sociaux, une concurrence loyale entre les entreprises suisses des différents secteurs d'activité et un contrôle efficient des conditions de travail des employés.

Résumé de l'avant-projet

L'avant-projet vise à combler une lacune du droit actuel en matière de lutte contre la concurrence déloyale. Alors que les comportements visés aux articles 3 à 6 LCD peuvent déjà faire l'objet de poursuites pénales sur plainte, l'inobservation des conditions de travail obligatoires au sens de l'article 7 LCD ne peut, à ce jour, être sanctionnée que par la voie civile. Cette situation crée un déséquilibre, notamment dans les marchés publics et privés, où certaines entreprises peuvent obtenir des mandats en pratiquant une sous-enchère salariale ou en contournant les obligations sociales, au détriment des entreprises respectueuses du droit.

Pour remédier à cette situation, la Commission propose d'introduire un nouvel article 7a LCD, qui définit de manière précise les comportements déloyaux liés à la violation des conditions de travail, et de l'ajouter à la liste des infractions pénales visées à l'article 23 al. 1 LCD. L'article 7 LCD, qui permet une action civile, resterait inchangé.

L'article 7a LCD incrimine deux types de comportements :

- **Lettre a** : la violation de dispositions impératives en matière de protection des travailleurs (lois, ordonnances, CCT, CTT) ;
- **Lettre b** : le non-paiement de prestations appréciables en argent (salaires, cotisations sociales, etc.).

Une minorité parlementaire propose d'ajouter un alinéa 2 à l'article 7a, instaurant un droit à l'information des travailleurs en cas de condamnation de leur employeur. Cette proposition n'a pas été retenue par la majorité de la commission.

Position de la FER

La FER soutient les objectifs poursuivis par l'initiative parlementaire 21.470, à savoir la lutte contre les pratiques déloyales qui faussent la concurrence et nuisent aux entreprises respectueuses du droit. Elle salue la volonté de renforcer l'effectivité des règles en matière de conditions de travail, tout en maintenant la voie civile existante.

Nous **soutenons l'introduction de l'article 7a LCD**, tel que proposé par la majorité de la commission, en ce qu'il permet de sanctionner pénalement des comportements particulièrement préjudiciables à une concurrence loyale. La formulation retenue, qui exige une atteinte à une concurrence loyale et non faussée, garantit une application ciblée et proportionnée de la norme pénale.

Nous **nous opposons toutefois à l'ajout de l'alinéa 2 proposé par la minorité parlementaire**, qui introduirait un devoir d'information des travailleurs. Une telle disposition dépasse le cadre de la LCD, qui vise à réguler la concurrence entre entreprises, et non à étendre les droits individuels des travailleurs. Ce type de mesure relèverait davantage du droit du travail ou de la protection des données.

Enfin, nous **approuvons la modification de l'article 23 al. 1 LCD**, qui permet d'intégrer l'article 7a dans le champ des infractions pénales poursuivies sur plainte. Cette adaptation est cohérente avec l'objectif de l'initiative et renforce l'arsenal juridique à disposition des entreprises lésées.

Conclusion

La FER soutient donc l'avant-projet dans son ensemble, sous réserve du rejet de l'alinéa 2 proposé à l'article 7a LCD. Elle remercie la Commission pour son travail rigoureux et reste à disposition pour toute discussion complémentaire.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre haute considération.



Arnaud BÜRGIN
Secrétaire général



David TERNANDE
Juriste
FER Genève

La Fédération des Entreprises Romandes en bref

Fondée le 30 juillet 1947 à Morat, son siège est à Genève. Elle réunit six associations patronales interprofessionnelles cantonales (GE, FR, Bulle, NE, JU, VS), représentant la quasi-totalité des cantons romands. La FER comprend plus de 47'000 membres.



Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent MAITRE
Président
3003 Berne

fair-business@seco.admin.ch

Petit-Lancy, le 20 août 2025

21.470 n lv. pa. RODUIT « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement » - Procédure de consultation

Monsieur le Président,

La Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB) a pris connaissance de l'avant-projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire 21.470 et arrêté sa position qui vous est communiquée par la présente.

La FMB est l'organisation professionnelle faîtière de l'industrie de la construction à Genève. Elle regroupe 18 associations patronales réunissant tous les métiers du bâtiment, ainsi que leurs caisses de compensation, soit quelque 1'400 entreprises, 12'000 travailleurs d'exploitation (16'000 en comptant le personnel technique et administratif) et un millier d'apprentis.

En appui à la prise de position de l'association faîtière constructionromande, la FMB soutient la proposition de la Majorité de la Commission des affaires juridiques (CAJ), à savoir les modifications suivantes de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) :

- L'ajout d'un nouvel art. 7a « Inobservation de conditions de travail en particulier » ;
- Une modification de l'art. 23, al. 1 LCD, y ajoutant le nouvel art. 7a à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement.

La FMB rejette la proposition de la Minorité de la CAJ prévoyant un droit à l'information des travailleurs et des organisations signataires de conventions collectives de travail.

S'agissant des éléments à l'appui de cette position, la FMB renvoie à la prise de position de constructionromande.

Vous remerciant par avance de la prise en compte de ces éléments, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB)

Le Président

Pierre-Alain L'HÔTE

Le Secrétaire général

Nicolas RUFENER

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:

fair-business@seco.admin.ch

Zürich, 19. August 2025

Vernehmlassungsantwort: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste Arbeitgeberverband des Schweizer Gastgewerbes mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 25 Kantonalsektionen und fünf Fachgruppen, nimmt im obengenannten Vernehmlassungsverfahren gerne wie folgt Stellung:

- **GastroSuisse lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab.**

GastroSuisse lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollständig ab. Dieser schafft die gesetzlichen Grundlagen, damit die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt wird, die für den Mitbewerber gelten. Darunter fallen die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen. Die Änderung betrifft nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen. GastroSuisse warnt davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und die Aufkündigung der GAV fordern. Die Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut. Der GAV des Gastgewerbes war in der Vergangenheit nicht unumstritten. Nur eine äusserst knappe Mehrheit unserer Mitglieder nahm den teilrevidierten L-GAV im Jahr 2009 an. Es ist zu befürchten, dass sich die Mehrheitsverhältnisse ändern würden, wenn GAV-Bestimmungen dem Strafrecht unterstellt würden.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen missbrauchen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht wesentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Die Einhaltung der ave GAV wird schon heute umfassend kontrolliert. Wer gegen den L-GAV des Gastgewerbes verstösst, muss mit hohen Bussen rechnen. Die Kontrollstelle kontrolliert die Einhaltung des L-GAV mittels Stichproben oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin in den Betrieben. Die paritätische Aufsichtskommission übt die Aufsicht über die Kontrollstelle aus, überwacht die Durchführung des Vertrages und entscheidet über Sanktionen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den L-GAV werden mit einer Konventionalstrafe von CHF 600.– bis CHF 20'000.– sanktioniert. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, kann eine Busse weit höher ausfallen. Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Bussen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung der ave GAV.

Der Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgeber bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz. Die aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bringt keinen relevanten Mehrwert.

Zudem sind entscheidende Umsetzungsfragen ungeklärt. Wer soll die strafrechtlichen Bestimmungen feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden es kaum akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen. Zweitens unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. Und drittens ist nicht geklärt, wie die Vorsätzlichkeit festgestellt werden soll, die in Art. 23 Abs. 1 des UWG vorausgesetzt wird. Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürften die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben. Schliesslich bestehen etablierte Sanktionsmechanismen.

Im Rahmen der laufenden Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnen der Bundesrat und die linke Ratshälfte den Anwendungsvorrang von Mindestlöhnen in ave GAV vor kantonalen Mindestlöhnen ab. Sie argumentieren damit, dass GAV und ave GAV privatrechtliche Verträge seien und ein Vorrang deshalb gegen die Normenhierarchie verstosse. In der Botschaft schreibt der Bundesrat zudem, dass die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt seien, die Einhaltung der Bestimmungen von ave GAV zu kontrollieren und gegen deren Verletzung vorzugehen. Im Falle der AVEG-Änderung läuft diese Argumentation ins Leere, zumal das Parlament mit der AVEG-Änderung die notwendige gesetzliche Grundlage schafft und die Rechtssetzungsstufe von ave GAV folglich keine Rolle bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit der AVEG-Änderung spielt. Nun unterstützen offenbar Vertreterinnen und Vertreter derselben Parteien, die so gegen den Anwendungsvorrang argumentieren, dass privatrechtlich abgeschlossene Vereinbarung durch die Hintertür auf Gesetzesstufe gehoben werden. Ein Verstoss gegen einen GAV oder einen ave GAV sollte keine strafrechtlichen Folgen haben dürfen. Das würde dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV die Normenhierarchie in Frage stellen. Unabhängig von der Verfassungsmässigkeit wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse



Beat Imhof
Präsident



Severin Hohler
Leiter Politik und Wirtschaft



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Versand per E-Mail an:

fair-business@seco.admin.ch

Kopie an:

yves.minnier@seco.admin.ch

mirjam.amstutz@parl.admin.ch

Ort, Datum	Bern, 20.08.2025	Direktwahl	031 335 11 66
Ansprechpartner/in	Sandra Rickenbacher-Läuchli	E-Mail	sandra.rickenbacher@hplus.ch

Vernehmlassung 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden – Stellungnahme H+

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Frau Nationalrätin, sehr geehrter Herr Nationalrat

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, an der am 30. April 2025 lancierten Vernehmlassung zum Vorentwurf zur Umsetzung der **21.470 n Parlamentarischen Initiative Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden** teilzunehmen. Gerne übermitteln wir Ihnen mit vorliegendem Schreiben die Haltung von H+ Die Spitäler der Schweiz.

H+ Die Spitäler der Schweiz ist der nationale Spitzenverband der öffentlichen und privaten Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen. Ihm sind 218 Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen als Aktivmitglieder an 503 Standorten sowie 133 Verbände, Behörden, Institutionen, Firmen und Einzelpersonen als Partnerschaftsmitglieder angeschlossen.

Gerne verweisen wir auf die Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) im Rahmen dieser Vernehmlassung (vgl. Beilage). Wir schliessen uns dieser Stellungnahme vollumfänglich an.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für ergänzende Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Anne-Geneviève Bütikofer
Direktorin

Sandra Rickenbacher-Läuchli
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiterin Geschäftsbereich Politik

Beilage:

- Stellungnahme SAV zur Vernehmlassung 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und
Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
3003 Bern

per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Bern, 31. Juli 2025

Vernehmlassung 21.470 n Pa.Iv.Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden.

Sehr geehrte Damen und Herren

Als nationaler Unternehmerverband äussert sich HotellerieSuisse im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zum oben genannten Vorentwurf zur Gesetzesrevision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

I Grundsätzliches

HotellerieSuisse ist der Verband der innovativen und nachhaltigen Beherbergungsbetriebe. Der Verband ist Sozialpartner des Landesgesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes, der allgemeinverbindlich erklärt ist. Diesem unterstehen über 33'000 Betriebe und gut 230'000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

HotellerieSuisse lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab.

Die geplante strafrechtliche Verfolgung der Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen gemäss UWG wird abgelehnt. Sie verletzt

- Grundprinzipien des Strafrechts,
- ist inkonsistent mit spezialgesetzlichen Regelungen,
- untergräbt die Kontroll- und Sanktionskompetenzen der Sozialpartnerschaft und
- führt zu Praxisproblemen und Doppelspurigkeiten, während effektivere Sanktionen in Gesamtarbeitsverträgen sowie im Arbeits- und Verwaltungsrecht bereits bestehen.

II Begründung

Ein Verstoss gegen zwingende GAV-Bestimmungen könnte theoretisch den Tatbestand des unlauteren Wettbewerbs erfüllen. Insbesondere wenn vorsätzlich gehandelt wird, damit sich der Betrieb einen Wettbewerbsvorteil verschaffen kann und andere Unternehmen dadurch verdrängt oder systematisch benachteiligt werden. Bereits heute besteht jedoch die Möglichkeit, dass sich betroffene Mitbewerber auf zivilrechtlichem Weg gegen ein solches Verhalten wehren.

Die strafrechtliche Verfolgung gestützt auf das UWG bei einem Verstoss gegen zwingende Arbeitsbedingungen ist abzulehnen. Es gilt das Ultima Ratio-Prinzip: Das Strafrecht soll nur als letztes Mittel eingesetzt werden, weil es mit schwerwiegenden Eingriffen in die Freiheitsrechte verbunden ist. Es ist verhältnismässig nur dann einzusetzen, wenn andere Instrumente versagen. Zivil- und verwaltungsrechtliche Sanktionen sind vorrangig.

Zudem sollen Strafnormen klar und bestimmt sein. Dem neu vorgesehenen Artikel 7a VE-UWG fehlt die Bestimmtheit der Strafnorm zumindest im Zusammenspiel mit dynamischen GAV-Regelungen. Die Bezugnahme auf GAV, also auf komplexe, branchenabhängige Regelwerke mit insbesondere variablen Vorgaben, erschwert eine klare strafrechtliche Beurteilung. Die Verletzung eines GAV stellt auch nicht automatisch einen unlauteren Wettbewerbsvorteil dar. Oft fehlen die objektiven Voraussetzungen wie gezielte Täuschung oder eben die Vorsätzlichkeit.

Spezialgesetzliche Regelungen sollen der strafrechtlichen Verfolgung vorgehen. Das Arbeitsgesetz, das OR sowie das Entsendegesetz enthalten bereits differenzierte Sanktionen, die speziell auf Arbeitsrechtsverstösse zugeschnitten und in der Praxis wirksam sind. Art. 9 Entsendegesetz sieht bspw. bereits verwaltungsrechtliche Sanktionen vor. Eine zusätzliche strafrechtliche Sanktionierung über das UWG – also eine doppelte Sanktionierung – wäre mehr als problematisch, insbesondere im Hinblick auf das Verhältnismässigkeitsprinzip, das Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung fordert.

Branchenspezifische GAV enthalten zudem bereits differenzierte Regelungen zu deren Einhaltung und zur Sanktionierung von Verstössen. Eine Anwendung von Art. 7a VE-UWG könnte in Konflikt mit diesen spezialgesetzlichen Normen geraten und zu Kompetenzüberschneidungen führen. In der Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen schreibt der Bundesrat selbst, dass im Bereich der allgemeinverbindlich erklärten GAV die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt sind, gegen Verletzungen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen vorzugehen. Die Einhaltung von zwingenden Bestimmungen, insbesondere der allgemeinverbindlich erklärten GAV, liegt in der Hoheit der Paritätischen Kommissionen und wird durch diese kontrolliert. Sie können konkrete Sanktionen wie Nachzahlungen oder Konventionalstrafen aussprechen. Sogar die EU akzeptiert das bestehende duale Kontrollsystem inklusive Überwachungs- und Sanktionierungskompetenzen der paritätischen Kommissionen in den jüngst abgeschlossenen Abkommen zu den Bilateralen III.

Der GAV-Vollzug basiert auf hohem branchenspezifischem Know-how, das in der Strafverfolgung fehlt. Ein strafrechtliches Verfahren würde die Gerichte mit arbeitsrechtlichen Detailfragen übermässig belasten. Die Umsetzung einer strafrechtlichen Verfolgung ist mit hohem Aufwand verbunden, da GAV-Verstösse spezifisch, technisch und komplex sind. Eine strafrechtliche Verfolgung setzt zudem hohe Hürden (Vorsatz, Beweise, Verfahrensaufwand). In der Praxis wäre dies kaum durchsetzbar bei der Vielzahl kleinerer Verletzungen, z. B. bei leicht abweichenden Lohnabrechnungen. Die Durchsetzung zwingender GAV-Bestimmungen durch Paritätische Kommissionen ist daher sachnäher und effizienter.

Über HotellerieSuisse

HotellerieSuisse vertritt als Branchenverband die Interessen der Beherbergungsbetriebe der Schweiz und bildet gemeinsam mit seinen Mitgliedern und Partnern das Kompetenzzentrum der Branche. Seit 1882 engagiert sich der Verband mit seinen über 3'000 Mitgliedern, darunter mehr als 2'000 Beherbergungsbetriebe, für eine zukunftsorientierte, qualitätsbewusste und nachhaltige Schweizer Beherbergungswirtschaft. Dazu gehört auch der Einsatz für branchen- und arbeitgeberfreundliche Rahmenbedingungen auf politischer Ebene. Als Dachverband von 13 Regionalverbänden ist HotellerieSuisse in allen Landesteilen und Sprachregionen präsent und beschäftigt rund 70 Mitarbeitende auf der nationalen Geschäftsstelle in Bern.

Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Position und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

HotellerieSuisse



Magdalena Glausen
Leiterin Politik



Christophe Hans
Leiter Public Affairs

E-Mail

Kommission für Rechtsfragen Nationalrat
Vincent Maitre
Per E-Mail: fair-business@seco.admin.ch

Zürich, 02.07.2025

Vernehmlassungsantwort zur parlamentarischen Initiative 21.470 Roduit «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

Besten Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Geschäft.

Zusammenfassung unserer Position

Der Kaufmännische Verband Schweiz begrüsst die parlamentarische Initiative 21.470 und unterstützt den vorliegenden Gesetzesentwurf ausdrücklich. Die vorgeschlagene Ergänzung des UWG durch Artikel 7a sowie die Erweiterung von Artikel 23 schaffen die Grundlage für eine strafrechtliche Verfolgung der vorsätzlichen Nichteinhaltung zwingender arbeitsrechtlicher Mindeststandards. Damit wird ein relevantes Vollzugsdefizit geschlossen, das sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber, die sich an geltendes Recht halten, betrifft.

Die Vorlage stärkt den Schutz der Angestellten, insbesondere in sensiblen Branchen, in denen Lohn- und Sozialdumping zu Wettbewerbsverzerrungen führt. Gleichzeitig sichert sie die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und schafft faire Wettbewerbsbedingungen für korrekt handelnde Unternehmen. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbands ist die Vorlage ein notwendiger und verhältnismässiger Schritt zur Stärkung von Recht und Fairness auf dem Arbeitsmarkt.

Begründung

a) Schutz der Angestellten

Die Realität zeigt, dass betroffene Arbeitnehmende häufig nicht in der Lage sind, ihre Rechte individuell durchzusetzen. Zivilverfahren sind oft langwierig,

kostspielig oder schlicht nicht zumutbar. Die vorgesehene Strafnorm (Art. 7a UWG) schafft ein dringend benötigtes Korrektiv: Wer systematisch gegen zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen wie Löhne, Zuschläge, Arbeitszeiten oder Sozialversicherungsbeiträge verstösst, soll dafür strafrechtlich belangt werden können. Dies ist im Sinne eines wirksamen Schutzes von Arbeitnehmerinteressen, wie ihn der Kaufmännische Verband fordert.

b) Stärkung der Gesamtarbeitsverträge

Die Vorlage wertet GAVs auf, indem sie deren zwingende Bestimmungen (z. B. Mindestlöhne oder Zuschläge) unter den Schutz der Strafnorm stellt. Dadurch wird die Einhaltung dieser Regelungen verbindlicher und Verstösse verlieren an Attraktivität. Dies stärkt das Instrumentarium der Sozialpartnerschaft und erhöht die Glaubwürdigkeit kollektivvertraglicher Regelwerke.

c) Fairness für Arbeitgeber, die sich an geltendes Recht halten

Unternehmen, die ihre Pflichten einhalten, erfahren heute zum Teil Wettbewerbsnachteile gegenüber solchen, die Löhne drücken oder Sozialabgaben umgehen. Dies ist aus wettbewerbspolitischer Sicht problematisch. Der Kaufmännische Verband begrüsst daher ausdrücklich, dass die neue Norm dazu beiträgt, gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen – auch bei öffentlichen Aufträgen und im privaten Markt. Der Lohnschutz in der Schweiz, der ein zentrales und unbestrittenes Element bei den Verhandlungen mit der EU zu bilateralen Vertragspaketen darstellte, erhält so ein zusätzliches, griffiges Instrument zur Durchsetzung.

d) Verhältnismässigkeit und Rechtsklarheit

Die Strafbarkeit beschränkt sich gemäss Artikel 7a auf die Nichteinhaltung von Bestimmungen, die zwingend zugunsten von Arbeitnehmenden eingehalten werden müssen. Damit ist die Eingriffsintensität verhältnismässig, das Legalitätsprinzip gewahrt und die Rechtsanwendung klar und praxistauglich. Die Bezugnahme auf den lautereren Wettbewerb (gemäss Art. 1 UWG) ist konsistent und gesetzessystematisch stimmig.

e) Ergänzungsvorschlag – Informationsrecht

Der Kaufmännische Verband unterstützt den Vorschlag einer Kommissionsminderheit, wonach Arbeitnehmende sowie beteiligte Sozialpartner über rechtskräftige Verurteilungen informiert werden sollen. Dies dient der Transparenz, erhöht die präventive Wirkung und erleichtert gegebenenfalls die Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche. Wir empfehlen, diesen Aspekt in die Vorlage zu integrieren.

Schlussbemerkungen

Die vorgeschlagene Änderung des UWG ist sachlich begründet, rechtlich konsistent und gesellschaftspolitisch notwendig. Sie stärkt die Einhaltung bestehender arbeitsrechtlicher Normen und wirkt marktverzerrenden Praktiken wirksam entgegen. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbands Schweiz handelt es sich um eine ausgewogene und zielgerichtete Vorlage, die

dem Schutz der Angestellten, dem Funktionieren des Arbeitsmarktes sowie der Fairness im Wettbewerb dient.

Der Kaufmännische Verband empfiehlt daher, die Vorlage im Sinne des Entwurfs anzunehmen und gegebenenfalls mit dem vorgeschlagenen Informationsrecht zu ergänzen.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Für den Kaufmännischen Verband



Sascha M. Burkhalter
CEO Kaufmännischer Verband Schweiz



Dr. Ursula Häfliger
Verantwortliche Politik

Bern, 11. August 2025 JD/nh

Vernehmlassungsantwort: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Naturstein-Verband Schweiz NVS ist der grösste Arbeitgeberverband des Schweizer Naturstein-Handwerks und der Naturstein-Industrie. Seit vielen Jahrzehnten ist unsere Branche durch einen allgemeinverbindlich-erklärten (ave) Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt. Unsere Betroffenheit durch die titelvermerkte Vernehmlassung ist entsprechend gross und wir nehmen wie folgt dazu Stellung.

Der NVS lehnt den Vorentwurf vollumfänglich ab.

Der NVS lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollumfänglich ab. Dieser schafft die gesetzlichen Grundlagen, damit die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt werden können. Darunter fallen die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen. Die Änderung betrifft nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen.

Der NVS warnt eindringlich davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und die Aufkündigung der GAV fordern. Die Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut. Und – provokativ gefragt – was wäre denn dann der nächste Schritt? Dass auch die Arbeitnehmer/innen strafrechtlich verfolgt werden können, wenn sie Bestimmungen des GAV nicht einhalten?

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar.

Die Einhaltung der ave GAV wird schon heute umfassend kontrolliert. Wer gegen den GAV Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie verstösst, muss mit hohen Bussen rechnen. Die Kontrolleure kontrollieren die Einhaltung des GAV mittels Stichproben oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin. Die paritätische Kommission (PK) Naturstein übt die Aufsicht über die Kontrollen aus, überwacht die Durchführung des Vertrages und entscheidet über Sanktionen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den GAV werden mit hohen Konventionalstrafen sanktioniert. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Historie im Sachverhalt, der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter/innen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Bussen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung von ave GAV.

Der Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgeber bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz. Die aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bringt keinen Mehrwert.

Zudem sind entscheidende Umsetzungsfragen ungeklärt. Wer soll die strafrechtlichen Bestimmungen feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden es kaum akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen. Zweitens unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. Und drittens ist nicht geklärt, wie die Vorsätzlichkeit festgestellt werden soll, die in Art. 23 Abs. 1 des UWG vorausgesetzt wird. Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürften die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben. Schliesslich bestehen etablierte Sanktionsmechanismen.

Und schliesslich ein Wort zur Normenhierarchie

Im Rahmen der laufenden Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnen der Bundesrat und die linke Ratshälfte den Anwendungsvorrang von Mindestlöhnen in ave GAV vor kantonalen Mindestlöhnen ab. Sie argumentieren damit, dass GAV und ave GAV privatrechtliche Verträge seien und ein Vorrang deshalb gegen die Normenhierarchie verstosse. In der Botschaft schreibt der Bundesrat zudem, dass die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt seien, die Einhaltung der Bestimmungen von ave GAV zu kontrollieren und gegen deren Verletzung vorzugehen.

Im Falle der AVEG-Änderung läuft diese Argumentation ins Leere, zumal das Parlament mit der AVEG-Änderung die notwendige gesetzliche Grundlage schafft und die Rechtssetzungsstufe von ave GAV folglich keine Rolle bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit der AVEG-Änderung spielt.

Nun unterstützen offenbar Vertreterinnen und Vertreter derselben Parteien, die so gegen den Anwendungsvorrang argumentieren, dass privatrechtlich abgeschlossene Vereinbarungen durch die Hintertür auf Gesetzesstufe gehoben werden. Ein Verstoss gegen einen GAV oder einen ave GAV sollte keine strafrechtlichen Folgen haben dürfen. Das würde dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV die Normenhierarchie in Frage stellen. Unabhängig von der Verfassungsmässigkeit wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen.

Aus all diesen Gründen lehnt der Naturstein-Verband Schweiz NVS den vorliegenden Vor-entwurf vollumfänglich ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse

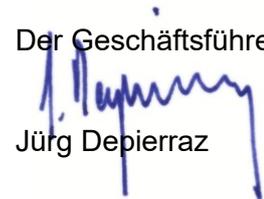
Naturstein-Verband Schweiz NVS

Der Präsident:



Ado Vogt

Der Geschäftsführer:



Jürg Depierraz

Stefan Thöni, Parkstrasse 7, 6312 Steinhausen

Kommission für Rechtsfragen
des Nationalrats
3003 Bern

17. August 2025

Vernehmlassung zur strafrechtlichen Verfolgung der Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen (21.470 n Pa. Iv. Roduit)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, unsere Vernehmlassungsantwort betreffend strafrechtlicher Verfolgung der Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen

Formelles

Wir protestieren gegen die Anforderung an Vernehmlassungsantworten, ein Word-Dokument mitzuliefern. Dies ist für uns unmöglich, da wir weder Word noch eine kompatible Software, sondern LaTeX verwenden, um unsere Dokumente abzufassen. Zudem ist das Word-Format ein proprietäres Format und kein offener Standard.

Im Sinne der Barrierefreiheit liefern wir Ihnen eine HTML-Datei, welche Sie mit dem Browser öffnen können, bitten aber darum zukünftig von den Teilnehmer*innen der Vernehmlassung anstelle einer Word-Datei eine maschinenlesbare oder einfach zu kopierende Datei oder aber ein offenes, standardisiertes Format wie HTML, Textile oder Markdown zu anfordern.

Grundsätzliches

Während wir der Auffassung sind, dass Arbeitsbedingungen sehr wohl strafrechtlichen Schutz geniessen sollten, dass die vorliegende Vorlage die Strafbarkeit ungewollt zu weit ausdehnt oder zumindest grosse Rechtsunsicherheit schafft.

Strafbarkeit im arbeitsrechtlichen Kontext

Unschärfe des Arbeitsrechts

Zunächst stellt sich das Problem, dass viele einseitig zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften nicht die unserer Auffassung für strafrechtliche Normen notwendige Klarheit aufweisen. Beispielsweise existiert für Lohnfortzahlung bei Krankheit (Art. 324a Abs. 2 OR) seit langer Zeit kantonal unterschiedliche Rechtsprechung. Strafrecht darf sich jedoch gerade nicht auf Gewohnheitsrecht oder Richterrecht abstellen (Art. 1 StGB e contrario).

Viele arbeitsrechtliche Vorschriften, etwa die wöchentliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Pausen sind zudem sehr kleinteilig und basieren auf Aufzeichnungen, welche erfahrungsgemäss in einem beachtlichen Teil der kleineren Unternehmen nicht vollständig korrekt geführt werden. Dies ist nicht immer zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen. Ob diese Verstösse jedoch wettbewerbsrelevant und damit strafbar ist, dürfte für die allermeisten kleinen Unternehmen nicht mit vertretbarem Aufwand rechtssicher festzustellen sein.

Unsicherheit bezüglich der Täterschaft

Sodann dürfte grosse Unsicherheit bestehen, welche Personen sich bei der Nichteinhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften als Täter*in oder zumindest als Gehilf*in strafbar machen können. Gemäss Art. 26 UWG i.V.m. Art. 6 Abs. 1 VStrR ist zunächst jene Person strafbar, welche die Widerhandlung begangen hat. Dies könnte insbesondere auch eine Person sein, welche eine Abteilung, Schicht oder Arbeitsgruppe (Vorarbeiter*in) leitet oder in der Personal- oder Finanzabteilung tätig ist. Solche Personen wissen häufig über alle Tatbestandselemente der geplanten Strafnormen und nehmen deren Verwirklichung zumindest billigend in Kauf. Sie kennen aber oft die Rechtslage nicht genügend, was jedoch nach dem Grundsatz, dass Unwissenheit vor Strafe nicht schützt (Art. 21 StGB) unbeachtlich bleibt. Es kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein, solche Personen für arbeitsrechtliche Verstösse zu bestrafen oder auch nur mit Strafverfahren zu bedrohen.

Konflikte mit Vorgesetzten

Selbst wenn vorgenannte Personen die Rechtslage kennen, versetzt sie die mögliche Strafbarkeit in einen kaum lösbaren Konflikt mit ihrem Vorgesetzten. Dies gilt vor allem, wenn die Rechtslage aus den oben beschriebenen Gründen nicht vollständig klar ist.

Lösung: Primäre Unternehmensstrafbarkeit

Als Lösung der vorgenannten Probleme schlagen wir vor, dass bezüglich der vorgeschlagenen Strafnormen oder aber ganz allgemein bezüglich der Strafnormen des UWG pri-

mär das Unternehmen strafbar ist und zusätzlich die Organmitglieder, Geschäfts- oder Betriebsleitung, falls ihnen ein individuelles Verschulden nachgewiesen wird.

Nichtzahlung von Löhnen und anderen Leistungen

Ein besonderes Problem stellt unserer Auffassung nach die Strafbarkeit der Nichtzahlung von Löhnen und anderen Leistungen im Zusammenhang mit Liquiditätsengpässen in Unternehmen dar. Hier ist die Frage entscheidend, wann die Strafbarkeit besteht: Schon wenn der Lohn im Verzug ist? Oder erst, wenn er wegen Insolvenz definitiv nicht bezahlt werden kann? Oder nur, wenn eine bestehende Lohnforderung nicht anerkannt wird?

Diese Unklarheiten könnten dazu führen, dass geschäftsführende Personen, Mitarbeiter*innen bei drohendem Liquiditätsengpass frühzeitig entlassen, um der Strafbarkeit zu entgehen. Damit hört das Unternehmen de facto auf zu existieren, die Arbeitsplätze sind weg und die Insolvenzenschädigung (Art. 51 ff. AVIG) kann nicht greifen.

Der Ausweg der fehlenden Wettbewerbsrelevanz dürfte hier auch kaum zum Tragen kommen, denn ob ein Konkurrenzunternehmen fortbesteht dürfte in aller Regel wettbewerbsrelevant sein.

Hier könnte eine Lösung sein, die Strafbarkeit auf Fälle einzuschränken, in welchen Lohnforderungen nicht anerkannt oder trotz vorhandener Mittel nicht beglichen werden.

Freundliche Grüsse

Stefan Thöni

Per E-Mail an: fair-business@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Bern, 18. August 2025

Vernehmlassungsantwort zu 21.470 n Pa. Iv. Roduit

Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (nachfolgend SBC) als Arbeitgeberverband der Branche, die gegen 35'000 Mitarbeitende umfasst, dankt für die Möglichkeit, im obgenannten Vernehmlassungsverfahren die nachfolgende Stellungnahme einzureichen:

Der SBC lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab.

Der SBC lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollständig ab. Der Vorentwurf beabsichtigt, die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, damit die Nichteinhaltung von zwingenden Arbeitsbedingungen nicht nur zivilrechtlich (wie bisher) sondern auch strafrechtlich verfolgt wird. Die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie der Verstoss gegen Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen, sollen dem Strafverfahren zugeführt und strafrechtlich sanktioniert werden. Ein Strafurteil soll nicht nur bei Verletzungen von gesetzlichen Vorgaben in Gesetzen oder Verordnungen, sondern auch bei Verletzungen von Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen gefällt werden können.

Allgemeinverbindlicherklärung

Während Art. 7 UWG die massgebenden Rechtssätze und Verträge auf Bestimmungen einschränkt, die «auch dem Mitbewerber auferlegt» sind, fehlt eine dahingehende Präzisierung im Wortlaut von Art. 7a VE-UWG. Da aber nicht jede beliebige Verletzung von Arbeitsbestimmungen, sondern allein solche, die das Schutzobjekt des UWG, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflussen, strafrechtlich verfolgt würden, ist eine Eingrenzung bzw. Präzisierung im obigen Sinne unerlässlich. Dies wiederum führt dann aber dazu, dass allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (die für alle Mitbewerber des selben Marktes oder Berufes gelten) anders behandelt würden als nicht allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (die allein für Mitglieder der Sozialpartner gelten). Dieser Unterschied wäre dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung abträglich.

Die strafrechtliche Verfolgung würde bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen greifen, bei denen bereits griffige Kontrollmechanismen bestehen; nicht jedoch bei den restlichen Gesamtarbeitsverträgen, die nicht für alle Mitbewerber gelten.

Sozialpartnerschaft

Der SBC warnt generell davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen – insbesondere allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen – massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft und gegen Gesamtarbeitsverträge stellen. Bei bereits bestehenden Gesamtarbeitsverträgen, würde deren Kündigung gefordert werden. Bei bereits bestehenden Allgemeinverbindlicherklärungen, die branchennah den lautereren Wettbewerb sicherstellen, würde deren Aufhebung gefordert werden. Die Sozialpartnerschaft und damit einhergehend ein lauterer Wettbewerb im jeweiligen Markt funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen missbrauchen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht oder nicht wissentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Sozialpartnerschaftliche Kontrolle

Die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge wird bereits umfassend kontrolliert. Wer gegen den Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche (nachfolgend GAV) verstösst, muss Nachzahlungen leisten und hohe Konventionalstrafen entrichten. Bei gröberen oder mutmasslich vorsätzlichen Verletzungen folgen periodische Nachkontrollen mit selbem Ausgang (Nachzahlungen und Konventionalstrafen).

Die Paritätische Kommission kontrolliert die Einhaltung des GAV mittels Stichproben oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin. Sie überwacht damit die Durchführung des Vertrages, mithin die Einhaltung des lautereren Wettbewerbs in der Branche und entscheidet in raschen Verfahren über Sanktionen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den GAV werden mit noch schärferen Konventionalstrafen sanktioniert. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeitender. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeitenden festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeitenden falsche Angaben gegenüber der Paritätischen Kommission gemacht, kann die Strafe höher ausfallen. Dank der konsequenten und wiederholten Kontrollen wird im Resultat der lauterere Wettbewerb, der Sinn und Zweck des UWG, unmittelbar sichergestellt. Eine strafrechtliche Sanktion vermag dieses Resultat nicht gleich sondern höchstens mittelbar zeitigen.

Im Rahmen des Beschaffungswesens, bei dem die Anbieter von Gesetzes wegen die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen und der Lohngleichheit belegen müssen (vgl. z.B. Art. 12 BöB), stellt die Paritätische Kommission die entsprechenden Bestätigungen abhängig von Kontrollresultaten aus.

Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt nicht nur die Sozialpartnerschaft und die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (vgl. oben), sondern auch die damit verbundenen, bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in



einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Sanktionen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung der ave GAV.

Anderweitige (Spezial-)Gesetze & öffentliches Interesse

Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «*wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind*». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgebenden bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz, die auf Seite 6f. des Erläuternden Berichts aufgezählten sowie weitere Spezialbestimmungen. Die aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Insbesondere öffentliche Interessen, deren Schutz das Strafverfahren primär anvisiert, sind durch anderweitige Spezialgesetze gewährleistet. Für den Schutz obligationenrechtlicher Privatinteressen ist das Strafverfahren nicht vorgesehen.

Umsetzung

Entscheidende Umsetzungsfragen bleiben ungeklärt. Wer soll die Tatbestandsmerkmale für die strafrechtliche Sanktionierung feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden kaum akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen.

Die objektiven Tatbestandsmerkmale gemäss Art. 7a VE-UWG (Anwendbarkeit der Norm, selbständige Erwerbstätigkeit, zwingender Charakter der Norm, Verletzung der Norm) betreffen allesamt zivilrechtliche Fragen, die im Rahmen eines Strafprozesses vorfrageweise zu prüfen wären. Aus prozessökonomischen Überlegungen dürfte die Prüfung der zivilrechtlichen Vorfragen durch die Zivilgerichte vorzunehmen sein. Die Absicht der Revision, das Verfahren zu beschleunigen, geht damit eindeutig fehl. Nachdem die zivilrechtliche Prüfung durch die bereits bestehenden UWG-Bestimmungen gewährleistet ist, ist die zusätzliche strafrechtliche Verfolgung, welche die zivilrechtliche Vorprüfung voraussetzt, nicht zweckmässig und mit unnötigem, zusätzlichem Aufwand verbunden.

Zweitens unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf punkto dem subjektiven Tatbestandsmerkmal nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. In Kenntnis der strafrechtlich schwierigen Einordnung des Eventualvorsatzes, müsste dieser ausgeschlossen oder subjektiv gar Absicht (statt nur Vorsatz) gefordert werden.

Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Dazu sind sie im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit nicht jedoch als Sachverständige im Strafverfahren bereit.

Wenn Verstösse gegen einen GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürften die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben, was weder den öffentlichen Interessen noch den Interessen der Beteiligten des jeweiligen Marktes entspricht. Dies umso mehr als etablierte Sanktionsmechanismen bestehen, die agiler und effizienter funktionieren.

Zwingender Normcharakter

Im Rahmen der laufenden Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnen der Bundesrat und die linke Ratshälfte den Anwendungsvorrang von Mindestlöhnen in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträ-

gen vor kantonalen Mindestlöhnen ab. Sie argumentieren damit, dass Gesamtarbeitsverträge und allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge privatrechtliche Verträge seien und ein Vorrang deshalb gegen die Normenhierarchie verstosse. Der zwingende Charakter der GAV-Bestimmungen wird damit relativiert, soll aber dennoch eine gar strafrechtliche Sanktion wie bei einem Gesetzesverstoss nach sich ziehen können.

In der Botschaft schreibt der Bundesrat zudem, dass die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt seien, die Einhaltung der Bestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen zu kontrollieren und gegen deren Verletzung vorzugehen. Im Falle der AVEG-Änderung läuft diese Argumentation ins Leere, zumal das Parlament mit der AVEG-Änderung die notwendige gesetzliche Grundlage schafft und die Rechtssetzungsstufe von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen folglich keine Rolle bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit der AVEG-Änderung spielt. Nun unterstützen offenbar Vertreterinnen und Vertreter derselben Parteien, die so gegen den Anwendungsvorrang der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge argumentieren, dass privatrechtlich abgeschlossene Vereinbarung durch die Hintertür auf Gesetzesstufe gehoben werden.

Einseitigkeit

Gestützt auf Art. 7a VE-UWG sollen ausschliesslich Arbeitgebende sanktioniert werden können. Nicht erfasst werden Arbeitnehmende, die von sich aus Arbeitsbedingungen missachten und sich hierdurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmenden zu verschaffen suchen. Diese Einseitigkeit wird abgelehnt.

Zusammenfassung

Ein Verstoss gegen zwingende Gesetze, Verordnungen, Gesamt- oder Normalarbeitsverträge zum Schutz von Arbeitnehmenden sind nicht strafrechtlich zu verfolgen, sondern weiterhin dem zivilrechtlichen Regime zu belassen. Insbesondere die Verletzung von (allgemeinverbindlich erklärten) Gesamtarbeitsverträgen soll keine strafrechtlichen Folgen haben. Dies würde das Ziel eines effektiveren lautereren Wettbewerbs nicht erreichen. Vielmehr würde die Änderung dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge die Normenhierarchie in Frage stellen. Unabhängig von der Verfassungsmässigkeit wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit im Rahmen des UWG ist nicht sachgemäss und bringt keinen relevanten Mehrwert. Vielmehr gefährdet sie bestehende Strukturen und generiert unnötigen oder zumindest unverhältnismässigen Aufwand.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse



Silvan Hotz
Präsident



Urs Wellauer-Boschung
Direktor

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) zählt nicht zu den Arbeitnehmerorganisationen, die zur Vernehmlassung explizit eingeladen worden sind. Dabei ist der SBK, der wohlweislich keiner der eingeladenen Dachorganisationen angeschlossen ist, mit seinen gut 23'000 Mitgliedern eine der grössten Personalverbände des Schweizer Gesundheitswesens. Aufgrund der unmittelbaren Relevanz der Pa.Iv. Roduit für die von ihm vertretenen Berufsangehörigen nimmt der SBK dazu wie folgt – soviel sei vorweggenommen: entschieden unterstützend – Stellung. Er schliesst sich im Übrigen vorbehaltlos der Vernehmlassung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes an.

Grundsätzliches

Die Löhne des Gesundheitspersonals und insbesondere des Pflegefachpersonals sind den Marktgesetzen weitgehend entzogen; sie sind vielmehr das Ergebnis politischer Vorgaben, mit bekannten negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und demzufolge auf das Pflegeangebot. Weitere Eckwerte der Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals hingegen bilden Gegenstand zwingender arbeitsrechtlicher Vorgaben, namentlich im ArG, im OR und im GlG. Die Einhaltung bzw. Durchsetzung dieser Vorschriften schützt nicht nur die Rechte der Arbeitnehmenden, sondern sorgt für faire Wettbewerbsbedingungen zwischen Betrieben, die zueinander in einem Konkurrenzverhältnis stehen; dies trifft ohne weiteres und ohne Einschränkung auch auf die Betriebe des Gesundheitswesens wie Spitäler, Kliniken, Heime und Spitexorganisationen zu, und zwar unabhängig von deren Rechtsform und Trägerschaft. Kein Unternehmen – so ein Kerngedanke des UWG - soll sich auf Kosten seiner Angestellten einen Marktvorteil verschaffen dürfen. Es gilt somit zu verhindern, dass Marktteilnehmer zwingendes Arbeitsrecht umgehen. Angesichts der begrenzten Wirksamkeit zivilrechtlicher Mittel soll dieses betrügerische Verhalten zukünftig auf Antrag auch strafrechtlich verfolgt werden können. Der SBK unterstützt aus diesen Gründen die Initiative 21.470 n Pa. Iv. Roduit mit den in der Folge näher erläuterten wesentlichen Anpassungsanliegen.

Ziel der vorgeschlagenen Revision; Unterstützung und Vorbehalt

Durch die angestrebte Revision des UWG soll zukünftig die vorsätzliche Verletzung zwingender gesetzlicher oder gesamtarbeitsvertraglicher Arbeitnehmerschutzbestimmungen strafrechtlich verfolgt werden können, weil bzw. insofern, als solche Rechtsverstösse das Ziel eines lauten und unverfälschten Wettbewerbs vereiteln. Auf Antrag sollen sie mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden.

Die Kosten der Arbeit – Löhne, Sozialversicherungsbeiträge sowie die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen i.e.S. machen regelmässig einen beträchtlichen Anteil der Kosten eines Unternehmens aus. Daraus ergibt sich die Versuchung, bei diesen Faktoren zu sparen und dabei auch nicht vor der Verletzung zwingenden Rechts zurückzuschrecken, um einen Preisvorteil gegenüber Konkurrenten zu erhalten. Diese Gefahr und der entsprechende Druck auf das Personal bestehen im Gesundheitswesen in qualifizierter Weise, in dem weitherum über nicht kostendeckende Tarife geklagt wird. Der Preisdruck sorgt teufliskreismässig wiederum dafür, dass Konkurrenten vor der Wahl stehen, sich dieser Dynamik gegenseitiger Unterbietung anzuschliessen oder wirtschaftlich ins Hintertreffen zu geraten. Die Kosten dafür trägt letztlich die Gesellschaft, die die Folgen des zunehmenden Drucks auf das Personal tragen muss: physische und psychische Folgeschäden belasten die Sozialversicherungen,

frühzeitige Berufsausstiege und die stete Verschärfung des Personalmangels gefährdet die Patientensicherheit. Die Verhinderung gesetzeswidriger, wettbewerbsverzerrender Praktiken erfolgt somit auch im gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Zu diesem Zweck sind die heute verfügbaren zivilrechtlichen Mittel nicht ausreichend. Nach geltendem Recht ist die Strafverfolgung lediglich bei unlauteren Werbe- und Verkaufsmethoden, der Verleitung zu Vertragsverletzung oder -auflösung, der Verwertung fremder Leistung sowie der Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen möglich. Wie die Kommission erblickt der SBK im Umstand, dass die Verletzung zwingenden Arbeitsrechts in dieser Liste nicht enthalten ist, eine nicht zu rechtfertigende und dringend zu behebende Diskrepanz.

Dabei erscheint uns folgender Vorbehalt essentiell: Die Strafbarkeit von Arbeitnehmenden muss gesetzlich ausdrücklich ausgeschlossen werden. Als Teil des Nebenstrafrechts, stellt Art. 23 UWG den Täter, den Anstifter sowie den Gehilfen unter Strafe, wobei es sich jeweils um natürliche Personen handelt. Es könnten theoretisch somit auch Arbeitnehmende erfasst werden, die beispielsweise «als Gehilfen» auf Weisung ihres Arbeitgebers handeln. Dies wäre jedoch mit Blick auf die hierarchischen Unterordnungsverhältnisse und auf die Weisungsgebundenheit von Arbeitnehmenden materiell widersinnig und rechtspolitisch nicht akzeptabel. Systematisch würde es dem Schutzgedanken der Vorschrift auch diametral zuwiderlaufen. Der völlig unzulängliche Whistleblowerschutz führt eindringlich vor Augen, dass die arbeitnehmerische Treuepflicht hierzulande so weit aufgefasst wird, dass die Arbeitnehmer:innen sich im Endergebnis sogar mit gesetzeswidrigen Praktiken ihres Arbeitgebers abzufinden haben. Hinzu kommt die Tatsache eines in vielen Betrieben des Gesundheitswesens kultivierte Klima der Angst vor Repressalien. Kurzum: seitens der Arbeitnehmer:innen ist im strafrechtlichen Sinne kein Vorsatz möglich, schlicht weil es ihnen am Willen zur Straftat fehlt. Dies muss aus dem Gesetzestext selbst klar ersichtlich sein.

Unterstützung des Minderheitsantrags: Informationspflicht gegenüber Betroffenen

Eine Minderheit der Kommission fordert, dass die betroffenen Arbeitnehmenden über die festgestellten Verstöße informiert werden müssen. Gleiches soll bei Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Mindestvorgaben für die unterzeichnenden Organisationen gelten. Dies erscheint uns aus rechtsstaatlicher Hinsicht als unabdingbar, schon nur, um den Arbeitnehmer:innen die Geltendmachung ihrer Rechte aus der Verletzung zwingender Schutzvorschriften zu ermöglichen.

PAW 08.08.2025



Schweizer Fleisch-
Fachverband
Union Professionnelle
Suisse de la Viande
Unione Professionale
Svizzera della Carne

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Dübendorf, den 6. August 2025 / kze

Vernehmlassungsantwort: [21.470n](#) Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF als Arbeitgeberverband der fleischverarbeitenden Branche, die gegen 24'000 Mitarbeitende umfasst, reicht im Vernehmlassungsverfahren gemäss obiger Betreffzeile die nachfolgende Vernehmlassungsantwort ein.

1. Grundsätzliche Haltung

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF lehnt den vorliegenden Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) in der vorliegenden Fassung vollumfänglich ab.

Die vorgeschlagene Ausweitung der Strafbarkeit auf die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen – insbesondere solcher aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Normalarbeitsverträgen (NAV) – stellt einen unverhältnismässigen und systemwidrigen Eingriff in das bestehende arbeitsrechtliche und sozialpartnerschaftliche System dar. Die angestrebte Änderung untergräbt bewährte Mechanismen der Sozialpartnerschaft, schafft Rechtsunsicherheit und birgt erhebliches Missbrauchspotenzial.

2. Gefährdung der Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnerschaft bildet das Fundament der arbeitsrechtlichen Ordnung in der Schweiz. In der Fleischbranche wird sie, zusammen mit dem Sozialpartner, seit Jahrzehnten aktiv und erfolgreich gelebt. Der in unserer Branche seit Jahrzehnten bestehende und wiederholt allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag garantiert faire Arbeitsbedingungen. Er wird durch die in diesem Gesamtarbeitsvertrag eingesetzte Paritätische Kommission wirksam und effizient kontrolliert.

Die vorgeschlagene Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) sieht vor, dass Verstösse gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen – darunter leider auch solche aus Gesamtarbeitsverträgen – strafrechtlich geahndet werden können. Damit droht ein erheblicher Vertrauensverlust bei den Mitgliedsbetrieben und ein Rückzug aus dem überaus bewährten GAV-System. Bereits heute ist die Akzeptanz solcher Verträge mitunter fragil. Eine strafrechtliche Aufwertung der GAV-Inhalte würde das Gleichgewicht zwischen den Sozialpartnern empfindlich stören und könnte die Bereitschaft zur Akzeptanz der Gesamtarbeitsverträge untergraben.

Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

Ringstrasse 12 · CH-8600 Dübendorf · +41 58 521 53 00 · info@sff.ch · www.sff.ch

3. Doppelspurigkeiten und systemwidrige Strafbarkeit

Bereits heute besteht eine umfassende Kontrolle der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten GAV's. Bei Verstössen drohen auch ohne die unter Art. 7a Bst. A (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen schon jetzt hohe Konventionalstrafen von bis zu Fr. 50'000.-, abgestuft nach Schwere der Zuwiderhandlung und Anzahl betroffener Arbeitnehmender. Bei Verweigerung der Zusammenarbeit droht ausserdem eine Konventionalstrafe von ebenfalls bis zu Fr. 50'000.- wegen Kontrollrenitenz. Werden absichtlich falsche Angaben gemacht, können weitergehende (auch strafrechtliche) Sanktionen ausgesprochen werden. Dieses System ist funktionstüchtig, praxisnah und sanktioniert Fehlverhalten wirkungsvoll; es braucht daher keine weiteren Verschärfungsmassnahmen.

Die Einführung einer zusätzlichen strafrechtlichen Verfolgung führt vielmehr zu einer nicht gerechtfertigten Doppelbestrafung. Dies widerspricht dem rechtsstaatlichen Grundsatz des „ne bis in idem“; als Konsequenz drohen erhebliche Unsicherheiten bei der Durchsetzung. In der Praxis müssten gar Sanktionen ausgesetzt werden, bis ein allfälliges Strafverfahren abgeschlossen ist. Die Koordination zwischen sozialpartnerschaftlichen und strafrechtlichen Instanzen wäre extrem aufwendig, konfliktreich und ineffizient. Ob eine solche überhaupt funktionieren würde, muss somit ernsthaft in Frage gestellt werden.

4. Rechtsunsicherheit und Missbrauchsrisiken

Der Entwurf lässt zentrale Fragen zur Umsetzung offen. Insbesondere ist unklar:

- Wer ist für die strafrechtliche Verfolgung konkret zuständig?
- Wie wird Vorsatz nach Art. 23 Abs. 1 UWG festgestellt?
- Wie wird zwischen leichten und schweren sowie erstmaligen und wiederholten Verstössen unterschieden?

Diese Unklarheiten bergen allesamt ein erhebliches Missbrauchspotenzial. Es ist daher zu befürchten, dass einzelne Arbeitnehmende die Strafnorm instrumentalisieren, um bei Konflikten – etwa im Zusammenhang mit Kündigungen – Druck auf Arbeitgebende auszuüben, selbst wenn kein vorsätzliches Fehlverhalten des Letzteren vorliegt. Die Strafnorm würde dadurch missbräuchlich angewendet und das Vertrauensverhältnis in Betrieben unnötig empfindlich gestört.

5. Bestehende Strafnormen sind ausreichend

Der Schutz von Arbeitnehmenden vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen ist bereits heute strafrechtlich abgesichert – insbesondere durch Art. 59 Arbeitsgesetz (ArG), der Vorschriften zum Gesundheitsschutz, zur Arbeits- und Ruhezeit sowie zum Jugendschutz enthält. Verstösse werden durch die dafür bereits zuständigen kantonalen Behörden verfolgt und sanktioniert. Zusätzlich bestehen auch zivilrechtliche Ansprüche auf Einhaltung arbeitsrechtlicher Pflichten gemäss Art. 7 UWG. Den geschädigten Parteien steht damit bereits heute ein durchsetzbares Rechtsmittel zur Verfügung.

Die vorgeschlagene Revision bringt deshalb keinen nennenswerten Mehrwert im Bereich des Arbeitnehmerschutzes, schafft jedoch zusätzliche Rechtsunsicherheiten und Vollzugshindernisse.

6. Widerspruch zur laufenden AVEG-Revision

Im Rahmen der aktuell als Folge der bereits erfolgten Zustimmung beider Räte zur Motion Ettlins ([20.4738](#)) laufenden Revision des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnt der Bundesrat eine rechtliche Bevorzugung der Gesamtarbeitsverträge gegenüber kantonalen Regelungen ausdrücklich ab – dies mit Verweis auf deren privatrechtliche Natur. Diesem Ansinnen ist bereits auch der Nationalrat am vergangenen 17. Juni bei der Behandlung des betreffenden Geschäftes ([24.096](#)) als Erstrat gefolgt. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass nun dieselben Normen im Rahmen der UWG-Revision durch die „Hintertür“ auf Gesetzesstufe gehoben werden sollen. Dies verletzt das Prinzip der Normenhierarchie und untergräbt die Kohärenz der Gesetzgebung. Ein solcher Paradigmenwechsel – der den Sozialpartnern faktisch ermöglicht, durch Gesamtarbeitsverträge strafrechtlich relevante Normen zu definieren – ist weder verfassungsrechtlich noch politisch haltbar.

7. Schlussfolgerung

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF fordert mit Nachdruck den ersatzlosen Verzicht auf die im Vorentwurf (VE) vorgesehene strafrechtliche Sanktionierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen im UWG. Die bestehende Regulierung ist ausreichend, die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen funktionieren. Eine Ausweitung auf das Strafrecht gefährdet vielmehr die Sozialpartnerschaft, schafft neue Unsicherheiten und bringt keinen erkennbaren Nutzen.

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF dankt der Rechtskommission des Nationalrates für die Möglichkeit zur Stellungnahme sowie die Berücksichtigung der vorgängig dargelegten Argumente und steht für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF)



Ständerat Damian Müller
Präsident



Dr. Ruedi Hadorn
Leiter Politik / Mitglied der Geschäftsleitung

An
Die Kommission für Rechtsfragen des
Nationalrats (RK-N)
Per Mail : fair-business@seco.admin.ch
rk.caj@parl.admin.ch

Bern, den 18. Juli 2025

Vernehmlassung zur Umsetzung der Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden (21.470)

Sehr geehrter Herr Präsident,
Sehr geehrte Damen und Herren Mitglieder der RK-N

Am 30. April 2025 haben Sie die Vernehmlassung eröffnet zu der von der RK-N angeregten Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb: Neu will die RK-N auch das in Artikel 7 UWG beschriebene Verhalten (Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen) in die Liste der Handlungen verankern, die gemäss Artikel 23 UWG strafrechtlich sanktioniert werden können. Zusätzlich soll ein neuer Artikel 7a das als unlauter angesehene Verhalten genauer beschreiben. Zur Erinnerung: Artikel 23 UWG stellt die Verletzung der Artikel 3, 4, 5 oder 6 UWG unter Strafe. Die Strafverfolgung erfolgt auf Antrag. Antrag stellen kann, wer zur Zivilklage nach Art. 9 und 10 UWG legitimiert ist, d. h. Wettbewerber, Kunden, deren wirtschaftliche Interessen durch eine unlautere Wettbewerbshandlung gefährdet oder verletzt werden, Berufs- und Wirtschaftsverbände, Konsumentenschutzverbände und der Bund.

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, uns zur Vernehmlassungsvorlage zu äussern und erlauben uns vorab ein paar Anmerkungen: Der Vorentwurf zur Revision des UWG reiht sich ein in eine lange Liste von parlamentarischen Vorschlägen, die im Strafrecht ein Allheilmittel sehen, um verpöntes Verhalten zu unterbinden. Dabei geht oft vergessen, dass das Strafrecht in einem Rechtsstaat nur als Ultima Ratio zum Einsatz kommen soll. Hinzu kommt ein übermässiges Vertrauen in die abschreckende Wirkung des Strafrechts. Vorliegend führen sowohl der Initiativtext als auch der erläuternde Bericht (S.4) an, dass «ein zivilrechtliches Verfahren oft nicht ausreicht, um gewisse skrupellose Unternehmen vom Betrug abzuhalten.» Mit einer strafrechtlichen Sanktionierung könne «folglich eindeutig besser gegen Sozialversicherungsbetrug und Lohnunterbietung vorgegangen werden.»

Selbstverständlich befürwortet und unterstützt die Schweizerische Staatsanwaltschaftskonferenz SSK-CMP regelmässig Vorstösse zu neuen Strafbestimmungen, die auch aus Sicht der Strafverfolgung Einzug in die Gesetzgebung finden sollen (wie z. B. Stalking oder Cybergrooming). Die nun in die Vernehmlassung geschickte Vorlage lehnen wir jedoch ab, und zwar aus folgenden Gründen:

- Geht es um die Bekämpfung der Nichteinhaltung von zwingenden Arbeitsbedingungen, sind das Strafrecht und insbesondere die Strafnorm von Art. 23 UWG kein wirksames Instrument. Die Feststellung, ob die sich aus den zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts, einem Gesamtarbeitsvertrag, einem Normalarbeitsvertrag usw. ergebenden Arbeitsbedingungen

eingehalten werden, erfordern nicht nur genaue Kenntnisse des Arbeitsrechts, sondern auch gründliche Ermittlungsarbeit. Von den Strafbehörden wird nun erwartet, dass sie an die Stelle der durch Bundesgesetze, kantonale Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge geschaffenen Kontrollmechanismen treten. Die Staatsanwaltschaften verfügen jedoch weder über die erforderlichen Kapazitäten noch Kompetenzen, um solche Verfahren ordnungsgemäss zu führen. Es wäre zudem illusorisch, das Problem via delegierte Ermittlungen an die Polizei lösen zu wollen: Die Polizei ist ebenso wenig wie die Staatsanwaltschaft aufgestellt, die Umsetzung des Arbeitsrechts zu untersuchen. Das vom Gesetzgeber erhoffte Ziel würde nicht erreicht.

- Widerhandlungen gegen Art. 23 UWG werden nur auf Antrag verfolgt, und dieses Antragsrecht steht insbesondere den Mitbewerbern zu. Ein Unternehmen, das einen Konkurrenten der Unterbezahlung seiner Mitarbeitenden verdächtigt, könnte neu den bequemen Weg der Strafanzeige wählen und auf den Zivilweg verzichten. Die Vorteile liegen sowohl in Bezug auf die Kosten als auch auf die Beweislast auf der Hand: Der strafrechtliche Weg befreit das Unternehmen davon, das Verhalten eines Mitbewerbers zu beweisen, da diese Aufgabe der Strafverfolgungsbehörde übertragen wird.
- Der Vorentwurf beruht auf einer falschen Prämisse: Das Wettbewerbsrecht ist nicht der richtige Ort, um skrupellose Unternehmer strafrechtlich zu verfolgen. Zwar ist es denkbar, bestimmte Verhaltensweisen in diesem Bereich unter Strafe zu stellen, doch darf die Strafverfolgung nicht nur von der Initiative eines Mitbewerbers abhängen, und die Feststellung des Sachverhalts darf nicht nur den Strafverfolgungsbehörden überlassen bleiben. Die Ermittlungen müssen öffentlichen Stellen wie den Arbeitsinspektoraten oder paritätischen Inspektionen obliegen. Diese Stellen müssen dann die Möglichkeit haben, schwere Fälle den Strafverfolgungsbehörden zu melden. Die Strafnorm würde dann jedoch nicht ins Wettbewerbsrecht gehören, sondern ins Arbeitsrecht.

Gestützt auf das Dargelegte lehnen wir die Vorlage ab und beantragen deshalb, von der im Vorentwurf formulierten Anpassung des UWGs abzusehen.

Für die Berücksichtigung unseres Anliegens danken wir bestens.

Mit freundlichen Grüssen



Christoph Ill, Präsident SSK-CMP

Kopie:

- Mitglieder SSK-CMP
- Generalsekretariat KKJPD
- Generalsekretariat KKPKS

Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern
fair-business@seco.admin.ch

Vernehmlassung der RK-N zur Umsetzung der pa. Iv. 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeits- bedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbe- werb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wurde mit E-Mail vom 30. April 2025 von der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats, RK-N, eingeladen, zu eingangs erwähnter Anhörung bis zum 20. August 2025 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

- Der SAV lehnt die Parlamentarische Initiative 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» ab.
- Das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) dient dem Schutz des Wettbewerbs, nicht dem Arbeitnehmerschutz. Der Vorentwurf weitete das Strafrecht unverhältnismässig aus: Selbst kleinere arbeitsrechtliche Verstösse können ein Strafverfahren auslösen, was weit über das ursprüngliche Ziel der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping hinausgeht.
- Bereits heute existieren wirksame Kontroll- und Vollzugsmechanismen, die Missstände von Arbeitsbedingungen erfassen und ahnden können. Statt das Strafrecht auszuweiten, ist es wesentlich wirkungsvoller, die bestehenden Instrumente konsequent anzuwenden.

Ausgangslage

Die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates (RK-N) unterbreitet vorliegend einen Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) und schlägt darin vor, einen neuen Artikel 7a in das UWG aufzunehmen. Dieser Artikel soll die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen sowie die Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden ausdrücklich als unlauteren Wettbewerb definieren, der strafrechtlich auf Antrag verfolgt werden kann. Gleichzeitig soll Artikel 23 UWG ergänzt werden, sodass auch dieser neue Tatbestand (Art. 7a) unter die strafbaren Handlungen fällt. Die Kommission folgt damit dem Anliegen der parlamentarischen Initiative 21.470.

Sinn und Zweck des UWG

Sinn und Zweck des UWG besteht darin, den lautereren, fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Marktteilnehmenden zu gewährleisten. Es schützt dabei Konkurrenten (z. B. vor Rufschädigung oder unrechtmässiger Nachahmung), Konsumentinnen und Konsumenten (z. B. vor irreführender Werbung, aggressiven Verkaufsmethoden), sowie die Allgemeinheit (z. B. vor Marktverzerrungen durch systematisch unlauteres Verhalten).

Das UWG zielt darauf ab, Wettbewerbsverzerrungen durch unfaire Geschäftspraktiken zu verhindern. Es ist kein arbeitsrechtliches Schutzgesetz, sondern ein wettbewerbsrechtliches Instrument, das dem wirtschaftlichen Ordnungsrahmen dient. Seine Straf- und zivilrechtlichen Bestimmungen richten sich primär an Unternehmen, die sich im geschäftlichen Verkehr unlauter verhalten – etwa durch Täuschung, Ausnutzung fremder Leistungen oder andere Marktverzerrungen.

Vorliegende Neuerungen des UWG

Gemäss Vorentwurf soll nun die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf, sowie die Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden unlauter und auf Antrag strafbar sein.

Konkret bedeutet das, dass mit dem neuen Art. 7a VE-UWG nicht nur Verstösse gegen Gesamt- oder Normalarbeitsverträge, sondern auch z.B. Verstösse gegen Art. 361 und 362 Obligationenrecht (Verstösse gegen Bestimmungen im OR, die dem Schutz des Arbeitnehmenden dienen und von welchen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf) oder gegen zwingende Bestimmungen des Arbeits- und des Ausländer- und Integrationsgesetzes als unlauter bezeichnet werden. Aufgrund der Aufnahme dieses Artikels in die Strafbestimmung von Art. 23 UWG lösen diese Verstösse somit ein Strafverfahren aus.

Ablehnung des Vorentwurfs

Die Initiative schiesst weit über das Ziel hinaus. Der SAV steht dem vorliegenden Anliegen kritisch gegenüber und lehnt den Vorentwurf aus folgenden Gründen ab:

- **Ausreichende gesetzliche Grundlagen bestehen bereits**

Um die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen sicherzustellen, bestehen bereits heute verschiedene ausreichende gesetzliche Bestimmungen, z.B.:

- Das **Schweizerische Strafgesetzbuch** (StGB) umfasst bereits entsprechende Straftatbestände, insbesondere Art. 159 StGB betreffend Missbrauch von Lohnabzügen;
- Das **Arbeitsgesetz** (ArG) sieht sowohl verwaltungsrechtliche Massnahmen (Art. 51 f. ArG) als auch Strafbestimmungen (Art. 59 f. ArG) vor, welche bei Nichteinhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten beziehungsweise bei Verstössen gegen den Gesundheitsschutz zur Anwendung gelangen;
- Gemäss **Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetz** (AHVG) ist bereits heute strafbar, wenn beim Arbeitnehmenden abgezogene Sozialversicherungsbeiträge nicht an die AHV-Ausgleichskassen weiterleitet werden (Art. 87 AHVG).
- Zudem steht Arbeitnehmenden, deren Rechte verletzt worden sind, das **arbeitsgerichtliche Verfahren gemäss den Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung** (ZPO) zur Verfügung. Ein solches Verfahren hat im Vergleich zu einem Strafverfahren unter anderem den Vorteil, dass die Arbeitnehmenden die Folgen der Nichteinhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen direkt einfordern können.

- **Strafrecht als ungeeignetes Instrument**

Die Einführung von sofortigen strafrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen wäre ein Paradigma-Wechsel.

Bereits heute hält Art. 7 UWG fest, dass insbesondere derjenige unlauter handelt, «wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind». Bei Verletzung dieser Bestimmung sieht das UWG vor, dass solches Verhalten zivilrechtlich verfolgt werden kann. Durch die geplante Gesetzesänderung soll entsprechendes Fehlverhalten von Unternehmen aber neu in den Strafenkatalog von Art. 23 UWG aufgenommen werden und so ein Strafverfahren auslösen.

Das Strafrecht ist das schärfste Instrument im rechtlichen Instrumentarium des Staates. **Es sollte dort zum Einsatz kommen, wo andere Mittel systematisch versagen.** Genau das ist hier nicht der Fall: Die Schweiz verfügt über funktionierende zivil- und verwaltungsrechtliche Kontrollmechanismen, flankierende Massnahmen, paritätische Kommissionen sowie ein breit abgestütztes GAV-System. Diese Strukturen haben sich bewährt – auch in Branchen mit höherem Risiko.

Es ist darauf hinzuweisen, dass sich die Arbeitgeberseite zunehmend von der freiwilligen Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern abwenden könnte und eine Kündigung bestehender GAV ins Auge fassen. Die Sozialpartnerschaft lebt vom Engagement und der Akzeptanz der beteiligten Verbände – dieser Rückhalt steht mit der vorgeschlagenen Gesetzesanpassung auf dem Spiel.

Ausserdem ist darauf hinzuweisen, dass zur Einhaltung des ArG und deren Bestimmungen im Verwaltungsverfahren das Verhältnismässigkeitsprinzip gilt. Für Verstösse des ArG sieht das Gesetz primär vor, dass die kantonalen Behörden zuerst mittels Verwarnung auf die Einhaltung des Gesetzes hinwirken. Nur wenn die Verwarnung keinen Effekt zeigt, kann die Behörde eine Verfügung verbunden mit einer Strafandrohung erlassen. Die Verfügung hat wiederum den Zweck, dass die Herbeiführung des gesetzesmässigen Zustands bewirkt wird, und hat nicht primär Strafcharakter.

- **Paritätische Gremien funktionieren bereits**

Bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) liegt die Verantwortung für die Kontrolle der Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen bei den paritätischen Kommissionen, die von den Sozialpartnern gemeinsam getragen werden. Diese Kommissionen führen stichprobenartige oder anlassbezogene Kontrollen in den Betrieben durch, um sicherzustellen, dass die GAV-Bestimmungen eingehalten werden. Stellt die paritätische Kommission Verstöße fest, kann sie verschiedene Sanktionen verhängen. Dazu gehören z.B. Nachzahlungen an Arbeitnehmende, Konventionalstrafen oder Verwarnungen. Des Weiteren kommen öffentlich-rechtliche Konsequenzen zum Tragen, wie Bussen oder der Ausschluss von öffentlich Aufträgen.

In der MEM- und Tech-Branche besteht beispielsweise kein allgemeinverbindlich erklärter GAV, doch der GAV MEM enthält klare Mindestlöhne und Schutzmechanismen für die Einhaltung des GAV fest. Die Sozialpartner haben ein Verfahren gegen Lohn-dumping und eine paritätische Kommission eingerichtet. In den letzten zehn Jahren wurde dieser jedoch kein einziger Fall gemeldet. Das Beispiel des GAV MEM zeigt, dass kein gesetzlicher Handlungsbedarf besteht.

- **Willkürliche Bestrafung**

Es scheint fraglich, ob der neue Art. 7a VE-UWG dem strafrechtlichen Bestimmtheits-erfordernis nach Art. 1 StGB «Nulla poena sine lege» gerecht wird. Dieses Prinzip schützt vor willkürlicher Bestrafung. Es stellt u.a. sicher, dass die Strafgesetze klar und bestimmt sein müssen.

Der SAV steht klar hinter fairen Arbeitsbedingungen und spricht sich entschieden gegen Lohn- und Sozialdumping aus. Die vorgesehene strafrechtliche Sanktionierung von Arbeitgebern bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Mindestvorgaben geht jedoch zu weit. Denn bereits heute existieren wirksame Kontroll- und Vollzugsmechanismen, die solche Missstände erfassen und ahnden können. Statt das Strafrecht auszuweiten, ist es wesentlich wirkungsvoller, die bestehenden Instrumente konsequent anzuwenden.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Eingabe. Für allfällige Rückfragen steht Ihnen die Rechtsunterzeichnende gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Daniella Lützel Schwab
Leiterin Ressort Arbeitsmarkt
daniella.luetzelschwab@arbeitgeber.ch



Andrea Schwarzenbach
Stv. Leiterin Ressort Arbeitsmarkt
andrea.schwarzenbach@arbeitgeber.ch

Per E-Mail an: fair-business@seco.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Bern, 18. August 2025

Vernehmlassungsantwort zu 21.470 n Pa. Iv. Roduit

Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (nachfolgend SBC) als Arbeitgeberverband der Branche, die gegen 35'000 Mitarbeitende umfasst, dankt für die Möglichkeit, im obgenannten Vernehmlassungsverfahren die nachfolgende Stellungnahme einzureichen:

Der SBC lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab.

Der SBC lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollständig ab. Der Vorentwurf beabsichtigt, die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, damit die Nichteinhaltung von zwingenden Arbeitsbedingungen nicht nur zivilrechtlich (wie bisher) sondern auch strafrechtlich verfolgt wird. Die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie der Verstoss gegen Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen, sollen dem Strafverfahren zugeführt und strafrechtlich sanktioniert werden. Ein Strafurteil soll nicht nur bei Verletzungen von gesetzlichen Vorgaben in Gesetzen oder Verordnungen, sondern auch bei Verletzungen von Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen gefällt werden können.

Allgemeinverbindlicherklärung

Während Art. 7 UWG die massgebenden Rechtssätze und Verträge auf Bestimmungen einschränkt, die «auch dem Mitbewerber auferlegt» sind, fehlt eine dahingehende Präzisierung im Wortlaut von Art. 7a VE-UWG. Da aber nicht jede beliebige Verletzung von Arbeitsbestimmungen, sondern allein solche, die das Schutzobjekt des UWG, den lautereren und unverfälschten Wettbewerb beeinflussen, strafrechtlich verfolgt würden, ist eine Eingrenzung bzw. Präzisierung im obigen Sinne unerlässlich. Dies wiederum führt dann aber dazu, dass allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (die für alle Mitbewerber des selben Marktes oder Berufes gelten) anders behandelt würden als nicht allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (die allein für Mitglieder der Sozialpartner gelten). Dieser Unterschied wäre dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung abträglich.

Die strafrechtliche Verfolgung würde bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen greifen, bei denen bereits griffige Kontrollmechanismen bestehen; nicht jedoch bei den restlichen Gesamtarbeitsverträgen, die nicht für alle Mitbewerber gelten.

Sozialpartnerschaft

Der SBC warnt generell davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen – insbesondere allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen – massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft und gegen Gesamtarbeitsverträge stellen. Bei bereits bestehenden Gesamtarbeitsverträgen, würde deren Kündigung gefordert werden. Bei bereits bestehenden Allgemeinverbindlicherklärungen, die branchennah den lautereren Wettbewerb sicherstellen, würde deren Aufhebung gefordert werden. Die Sozialpartnerschaft und damit einhergehend ein lauterer Wettbewerb im jeweiligen Markt funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen missbrauchen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht oder nicht wissentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Sozialpartnerschaftliche Kontrolle

Die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge wird bereits umfassend kontrolliert. Wer gegen den Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche (nachfolgend GAV) verstösst, muss Nachzahlungen leisten und hohe Konventionalstrafen entrichten. Bei gröberen oder mutmasslich vorsätzlichen Verletzungen folgen periodische Nachkontrollen mit selbem Ausgang (Nachzahlungen und Konventionalstrafen).

Die Paritätische Kommission kontrolliert die Einhaltung des GAV mittels Stichproben oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin. Sie überwacht damit die Durchführung des Vertrages, mithin die Einhaltung des lautereren Wettbewerbs in der Branche und entscheidet in raschen Verfahren über Sanktionen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den GAV werden mit noch schärferen Konventionalstrafen sanktioniert. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeitender. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeitenden festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeitenden falsche Angaben gegenüber der Paritätischen Kommission gemacht, kann die Strafe höher ausfallen. Dank der konsequenten und wiederholten Kontrollen wird im Resultat der lauterere Wettbewerb, der Sinn und Zweck des UWG, unmittelbar sichergestellt. Eine strafrechtliche Sanktion vermag dieses Resultat nicht gleich sondern höchstens mittelbar zeitigen.

Im Rahmen des Beschaffungswesens, bei dem die Anbieter von Gesetzes wegen die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen und der Lohngleichheit belegen müssen (vgl. z.B. Art. 12 BöB), stellt die Paritätische Kommission die entsprechenden Bestätigungen abhängig von Kontrollresultaten aus.

Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt nicht nur die Sozialpartnerschaft und die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (vgl. oben), sondern auch die damit verbundenen, bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in



einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Sanktionen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung der ave GAV.

Anderweitige (Spezial-)Gesetze & öffentliches Interesse

Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «*wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind*». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgebenden bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz, die auf Seite 6f. des Erläuternden Berichts aufgezählten sowie weitere Spezialbestimmungen. Die aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Insbesondere öffentliche Interessen, deren Schutz das Strafverfahren primär anvisiert, sind durch anderweitige Spezialgesetze gewährleistet. Für den Schutz obligationenrechtlicher Privatinteressen ist das Strafverfahren nicht vorgesehen.

Umsetzung

Entscheidende Umsetzungsfragen bleiben ungeklärt. Wer soll die Tatbestandsmerkmale für die strafrechtliche Sanktionierung feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden kaum akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen.

Die objektiven Tatbestandsmerkmale gemäss Art. 7a VE-UWG (Anwendbarkeit der Norm, selbständige Erwerbstätigkeit, zwingender Charakter der Norm, Verletzung der Norm) betreffen allesamt zivilrechtliche Fragen, die im Rahmen eines Strafprozesses vorfrageweise zu prüfen wären. Aus prozessökonomischen Überlegungen dürfte die Prüfung der zivilrechtlichen Vorfragen durch die Zivilgerichte vorzunehmen sein. Die Absicht der Revision, das Verfahren zu beschleunigen, geht damit eindeutig fehl. Nachdem die zivilrechtliche Prüfung durch die bereits bestehenden UWG-Bestimmungen gewährleistet ist, ist die zusätzliche strafrechtliche Verfolgung, welche die zivilrechtliche Vorprüfung voraussetzt, nicht zweckmässig und mit unnötigem, zusätzlichem Aufwand verbunden.

Zweitens unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf punkto dem subjektiven Tatbestandsmerkmal nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. In Kenntnis der strafrechtlich schwierigen Einordnung des Eventualvorsatzes, müsste dieser ausgeschlossen oder subjektiv gar Absicht (statt nur Vorsatz) gefordert werden.

Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Dazu sind sie im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit nicht jedoch als Sachverständige im Strafverfahren bereit.

Wenn Verstösse gegen einen GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürften die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben, was weder den öffentlichen Interessen noch den Interessen der Beteiligten des jeweiligen Marktes entspricht. Dies umso mehr als etablierte Sanktionsmechanismen bestehen, die agiler und effizienter funktionieren.

Zwingender Normcharakter

Im Rahmen der laufenden Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) lehnen der Bundesrat und die linke Ratshälfte den Anwendungsvorrang von Mindestlöhnen in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträ-

gen vor kantonalen Mindestlöhnen ab. Sie argumentieren damit, dass Gesamtarbeitsverträge und allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge privatrechtliche Verträge seien und ein Vorrang deshalb gegen die Normenhierarchie verstosse. Der zwingende Charakter der GAV-Bestimmungen wird damit relativiert, soll aber dennoch eine gar strafrechtliche Sanktion wie bei einem Gesetzesverstoss nach sich ziehen können.

In der Botschaft schreibt der Bundesrat zudem, dass die Verwaltungsbehörden nicht ermächtigt seien, die Einhaltung der Bestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen zu kontrollieren und gegen deren Verletzung vorzugehen. Im Falle der AVEG-Änderung läuft diese Argumentation ins Leere, zumal das Parlament mit der AVEG-Änderung die notwendige gesetzliche Grundlage schafft und die Rechtssetzungsstufe von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen folglich keine Rolle bei der Beurteilung der Verfassungsmässigkeit der AVEG-Änderung spielt. Nun unterstützen offenbar Vertreterinnen und Vertreter derselben Parteien, die so gegen den Anwendungsvorrang der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge argumentieren, dass privatrechtlich abgeschlossene Vereinbarung durch die Hintertür auf Gesetzesstufe gehoben werden.

Einseitigkeit

Gestützt auf Art. 7a VE-UWG sollen ausschliesslich Arbeitgebende sanktioniert werden können. Nicht erfasst werden Arbeitnehmende, die von sich aus Arbeitsbedingungen missachten und sich hierdurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmenden zu verschaffen suchen. Diese Einseitigkeit wird abgelehnt.

Zusammenfassung

Ein Verstoss gegen zwingende Gesetze, Verordnungen, Gesamt- oder Normalarbeitsverträge zum Schutz von Arbeitnehmenden sind nicht strafrechtlich zu verfolgen, sondern weiterhin dem zivilrechtlichen Regime zu belassen. Insbesondere die Verletzung von (allgemeinverbindlich erklärten) Gesamtarbeitsverträgen soll keine strafrechtlichen Folgen haben. Dies würde das Ziel eines effektiveren lautereren Wettbewerbs nicht erreichen. Vielmehr würde die Änderung dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge die Normenhierarchie in Frage stellen. Unabhängig von der Verfassungsmässigkeit wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit im Rahmen des UWG ist nicht sachgemäss und bringt keinen relevanten Mehrwert. Vielmehr gefährdet sie bestehende Strukturen und generiert unnötigen oder zumindest unverhältnismässigen Aufwand.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse



Silvan Hotz
Präsident



Urs Wellauer-Boschung
Direktor

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenstrasse 36
3003 Bern
fair-business@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025 sgv-KI/zh

Vernehmlassungsantwort: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat die Rechtskommission des Nationalrates die Vernehmlassung zur Pa. Iv. Roduit. «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» (21.470) eröffnet. Mit der Vorlage sollen die gesetzlichen Grundlagen geschaffen werden, um eine strafrechtliche Verfolgung bei Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die neue Norm soll im Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (UWG) verankert werden. So wird nach Artikel 7a VE-UWG die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf, sowie die Nichtbezahlung von geldwerten Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden unlauter und auf Antrag strafbar.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv lehnt die Vorlage aus folgenden Gründen ab.

Sozialpartnerschaft nicht unter das Strafrecht stellen: Der Gesetzesentwurf schafft die gesetzlichen Grundlagen, damit neu die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt wird, die für den Mitbewerber gelten. Darunter fallen zum Beispiel das Nichtnachkommen von Verpflichtungen im Bereich von Sozialversicherungsbeiträgen, Löhnen und Lohnzuschlägen sowie anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen. Insbesondere sozialpartnerschaftlich ausgehandelte GAV-Bestimmungen sollten nicht unter das Strafrecht fallen. Andernfalls hätte das zur Folge, dass die Sozialpartnerschaft in Mitleidenschaft gezogen würde, da dem Abschluss von GAV und insbesondere eine GAV umfangreiche und anspruchsvolle Verhandlungen vorausgehen, die durch strafrechtliche Normen unnötigerweise zusätzlich belastet würden. Das Misstrauen in den Mitgliedbetrieben würde zweifellos zunehmen.

Es bestehen genügend Kontrollmechanismen: Zur Kontrolle der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten GAV's existieren genügend Instrumente.

Bestehende Sanktionsnormen genügen: Bereits heute enthält das Arbeitsrecht umfangreiche und einschlägige Normen wie z. B. ArG Art. 59 mit entsprechenden Vorschriften zum Gesundheitsschutz, zur Arbeits- und Ruhezeit sowie zum Jugendschutz. Verstösse werden durch die dafür zuständigen kantonalen Behörden verfolgt und sanktioniert.

Unklarheiten im Gesetzesentwurf: Der Entwurf lässt zentrale Fragen zur Umsetzung offen. Unklar ist z. B., wie zwischen leichten und schweren sowie erstmaligen und wiederholten Verstössen unterschieden wird. Solche Unklarheiten bergen ein erhebliches Missbrauchspotenzial. Arbeitnehmende könnten die Strafnorm instrumentalisieren, um bei Auseinandersetzungen z.B. im Zusammenhang mit Kündigungen Druck auf den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin auszuüben.

Unternehmertum nicht unnötig erschweren: In den vergangenen Jahren ist eine Tendenz feststellbar, das Unternehmertum zunehmend mit neuen Regulierungen und Kontrollmechanismen einzudecken (Lohnkontrollen nach GIG, gescheiterter Versuch ein Unternehmensstrafregister zu installieren u. a. m.).

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Urs Furrer
Direktor



Dieter Kläy
stv. Direktor, Ressortleiter

Kommission für Rechtsfragen
Herr Präsident Vincent Maitre
CH-3003 Bern

per Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Bern, 26. Juni 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrter Herr Präsident

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Grundsätzliches

Der SGB setzt sich für faire Arbeitsbedingungen und Löhne an allen Arbeitsplätzen ein. Die Durchsetzung der Arbeitsbedingungen und Mindestlohnvorschriften schützt die Rechte der Arbeitnehmenden. Kein Unternehmen soll sich auf Kosten seiner Angestellten sowie durch Lohn- oder Sozialdumping oder Schwarzarbeit einen Marktvorteil verschaffen können. Der SGB hat sich deshalb immer wieder für schärfere Bestimmungen gegen Konkursreiterei sowie Kettenkonkurse eingesetzt. Es muss aber auch ausserhalb des SchKG verhindert werden, dass Unternehmen zwingende Vorschriften über Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungsbeiträge und Mindestlöhne umgehen. Da dieses betrügerische Verhalten zivilrechtlich oftmals nicht unterbunden werden kann, soll dieses Verhalten zukünftig auf Antrag auch strafrechtlich verfolgt werden können. Der SGB unterstützt aus diesen Gründen die Initiative 21.470 n Pa. Iv. Roduit mit wichtigen folgenden Modifikationen, insbesondere, um Arbeitnehmer:innen vor Strafverfolgung zu schützen.

Zu den einzelnen Elementen der Revision

Durch die Revision des UWG soll zukünftig die vorsätzliche Verletzung von zwingenden Schutzbestimmungen für Arbeitnehmende in der Rechtsordnung sowie in Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen, sowie Bestimmungen über Löhne und Sozialversicherungsbeiträge, strafrechtlich verfolgt werden können, wenn dadurch der lautere und unverfälschte Wettbewerb beeinflusst wird. Bestraft werden soll dies auf Antrag mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

Lohn und Sozialdumping bestrafen

Kosten für Löhne und Sozialversicherungen sowie die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen können einen erheblichen Anteil der Kosten eines Unternehmens ausmachen. Es kann sich deswegen für Unternehmen lohnen, Vorschriften zu Mindestlöhnen, Sozialversicherungsbeiträgen und zwingenden Arbeitsbedingungen zu umgehen, um einen Preisvorteil gegenüber Konkurrenten zu erhalten. Dies hat direkte Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmenden, die für nicht orts- und branchenübliche Löhne arbeiten müssen, illegal nicht versichert sind oder unter unsicheren Bedingungen (z.B. Nicht-Einhaltung des ArG oder UVG) arbeiten müssen. Der Preisdruck sorgt wiederum dafür, dass andere Unternehmen ähnliche Einsparungen vornehmen müssen, um insbesondere bei Ausschreibungen konkurrenzfähig zu bleiben. Dies führt zu einem gegenseitigen Unterbieten der Löhne und Arbeitsbedingungen, und Unternehmen, die sich an die Regeln halten, geraten ins Hintertreffen. Die Kosten dafür trägt letztlich die Gesellschaft, welche über die Sozialhilfe oder andere Versicherungen einspringen muss. Hinter dem Verhindern dieses betrügerischen Vorgehens steht also ein gesamtgesellschaftliches Interesse.

Rechtsdogmatik: Arbeitnehmende von Strafe explizit befreien

Rechtsdogmatisch ist jedoch klarzustellen: Die Strafbarkeit von Arbeitnehmenden muss ausdrücklich ausgeschlossen werden. Art. 23 UWG, als Teil des Nebenstrafrechts, stellt den Täter, den Anstifter sowie den Gehilfen unter Strafe, wobei es sich jeweils um natürliche Personen handelt. In der Praxis könnten somit auch Arbeitnehmende erfasst werden, die beispielsweise «als Gehilfen» auf Weisung des Arbeitgebers handeln. Dies ist jedoch mit Blick auf die hierarchische Unterstellung, das Unterordnungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit von Arbeitnehmenden materiell widersinnig und rechtspolitisch nicht akzeptabel. Entsprechend ist im Gesetzestext des UWG ausdrücklich klarzustellen, dass Arbeitnehmende von der Strafbarkeit ausgenommen sind. Bei ihnen ist im strafrechtlichen Sinne kein Vorsatz möglich, weil keine freie «Wollens-Komponente» vorhanden ist. Dies muss bereits im Gesetzestext klar ersichtlich sein.

Lücken im geltenden Recht schliessen

Die heute verfügbaren zivilrechtlichen Mittel sind nicht ausreichend, um der betrügerischen Praxis Einhalt zu gebieten. Bisher war die Strafverfolgung lediglich bei unlauteren Werbe- und Verkaufsmethoden, der Verleitung zu Vertragsverletzung oder -auflösung, der Verwertung fremder Leistung sowie der Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen möglich. Der SGB schliesst sich der Ansicht der Kommission an, dass es eine Diskrepanz darstellt, dass die Verletzung von zwingenden Arbeitsbedingungen und Mindestlohnvorschriften in dieser Liste nicht ebenfalls enthalten ist.

Aus den oben genannten Gründen unterstützt der SGB die Initiative, da sie dazu beiträgt, dass zwingende Arbeitsbedingungen und Mindestlohnvorschriften eingehalten werden und Unternehmen, welche sich an die Vorschriften halten, nicht einem verzerrten Wettbewerb ausgesetzt sind. Wie bereits oben beschrieben, ist es jedoch zwingend nötig, dass Arbeitnehmende, die per Definition wegen ihrer hierarchischen Unterstellung, ihres Unterordnungsverhältnisses und ihrer Weisungsgebundenheit keine deliktisch relevante freie Meinungsbildung haben (Vorsatz) explizit von den Strafbestimmungen ausgenommen werden.

Unterstützung des Minderheitsantrags: Informationspflicht sowie Gewährleistung aller Parteirechte gegenüber betroffenen Arbeitnehmenden und Gewerkschaften.

Eine Minderheit fordert zudem, dass die betroffenen Arbeitnehmenden über die festgestellten Verstösse informiert werden müssen. Gleiches soll für die unterzeichnenden Organisationen gelten, wenn gegen Gesamtarbeitsverträge verstossen wurde.

Die Information der Arbeitnehmenden und der GAV-unterzeichnenden Organisationen über Verletzungen der zwingenden Arbeitsbedingungen und Mindestlohnvorschriften ist essenziell, damit diese ihre Rechte geltend machen können. Der Schutz der Arbeitsbedingungen ruft danach, die Arbeitnehmenden über entsprechende Verletzungen zu informieren, insbesondere wenn diese direkt betroffen oder gefährdet sind. Aufgrund des Öffentlichkeitsgrundsatzes im Strafprozess gibt es seitens der Unternehmen auch kein überwiegendes Interesse, das geltend gemacht werden könnte. Der SGB unterstützt aus diesen Gründen auch den Vorschlag der Minderheit, dass Arbeitnehmende und Gewerkschaften immer zu informieren sind, wenn Verstösse festgestellt werden. Arbeitnehmenden und Gewerkschaften müssen auch immer alle Parteirechte zukommen. Dieses Element muss explizit in die Revision aufgenommen werden.

Zusätzliche Elemente der Revision: Information von kantonalen TPK sowie Tripartite Kommission des Bundes im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr

Aus Sicht des SGB ist es wichtig, dass im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr nicht nur die betroffenen Arbeitnehmenden und die Gewerkschaften, sondern auch die kantonalen tripartiten Kommissionen (TPK) sowie die Tripartite Kommission des Bundes systematisch informiert werden. Über Löhne, Sozialdumping sowie die Unterbietung anderer einschlägiger Arbeitsbedingungen – insbesondere aus Normalarbeitsverträgen (NAV) und Gesamtarbeitsverträgen (GAV) – wird in den TPK diskutiert und gehandelt. Entsprechend zentral ist deren frühzeitige Einbindung. Aus diesem Grund muss der Bund eine Statistik zu den Fällen und Unternehmen führen, bei denen eine unlautere Lohnunterbietung oder eine Unterbietung anderer arbeitsvertraglicher Mindeststandards festgestellt wurde. Hintergrund dieser Forderung ist die gesetzliche Pflicht, dass die TPK bei wiederholter und missbräuchlicher Lohnunterbietung die Einführung eines verbindlichen Mindestlohns beantragen muss. Je mehr belastbare Daten vorliegen, desto gezielter und rascher kann die TPK im Interesse eines fairen Arbeitsmarkts handeln. Dieses Element muss neu in die Revision aufgenommen werden.

Fazit

Der SGB begrüsst die geplante Strafbarkeit von Arbeitgebern und Unternehmen bei vorsätzlicher Umgehung von zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, da sie faire Löhne, Arbeitsbedingungen fördert. Die heutige Rechtslage reicht nicht aus, um betrügerische Umgehungen arbeitsrechtlicher Mindeststandards zu verhindern. Die Revision beseitigt eine bestehende Schutzlücke. Lohn- und Sozialdumping werden so besser bekämpfbar. Weiter muss die Revision folgende Elemente beinhalten:

- Arbeitnehmende ausdrücklich von der Strafbarkeit ausnehmen

Es ist zwingend erforderlich, dass Arbeitnehmende im Gesetz explizit von der Strafbarkeit ausgenommen werden – wegen ihrer hierarchischen Unterstellung und Weisungsgebundenheit.

- Minderheitsantrag unterstützen

Der SGB unterstützt den Minderheitsantrag zur Informationspflicht. Arbeitnehmende, Gewerkschaften und GAV-unterzeichnende Organisationen müssen bei festgestellten Verstössen zwingend informiert und in alle Parteirechte einbezogen werden.

- TPK und Tripartite Kommission des Bundes einbeziehen

Die kantonalen TPK sowie die Tripartite Kommission des Bundes müssen systematisch über Verstösse informiert werden. Nur so können sie ihre Rolle in der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wahrnehmen. In diesem Zusammenhang ist auch eine Datenbasis zu schaffen. Der Bund muss eine Statistik zu unlauteren Lohnunterbietungen und Umgehungen anderer arbeitsvertraglicher Mindeststandards führen. Eine fundierte Datengrundlage ist notwendig, damit TPK bei wiederholtem Missbrauch rasch intervenieren und verbindliche Mindestlöhne beantragen können.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern



Per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Wallisellen, 28. Juli 2025

Vernehmlassungsantwort: 21.470 Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmer-Verband (SMGV) ist der Berufs- und Arbeitgeberverband des schweizerischen Maler- und Gipsergewerbes. Er wurde am 31. Mai 1908 als Schweizerischer Maler- und Gipsermeister-Verband gegründet und vertritt derzeit die Interessen von rund 1850 Maler- und Gipserbetrieben der deutschen, französischen und italienischen Schweiz.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns im obengenannten Vernehmlassungsverfahren beteiligen zu können und nehmen gerne wie folgt Stellung:

Der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmerverband SMGV lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollständig ab.

Der Vorentwurf würde die gesetzlichen Grundlagen schaffen, damit die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt wird, die für den Mitbewerber gelten. Darunter fallen die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen. Die Änderung betrifft nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen. Der SMGV warnt davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde dem System der unabhängigen Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Bran-

chen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und die Aufkündigung der GAV fordern. Die Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der unabhängigen Sozialpartnerschaft, sondern belastet das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten.

Insbesondere geht auch der Vorschlag der Minderheit, wonach Mitarbeitende, deren Arbeitgeberin oder Arbeitgeber rechtskräftig für einen Verstoss gegen die festgehaltenen Arbeitsbedingungen verurteilt wurde, informiert werden, viel zu weit und ist dementsprechend abzulehnen (vgl. Art. 7a Abs. 2 VE-UWG). Eine solche Bestimmung entspricht nicht dem Sinn und Zweck des UWG sondern zielt einzig und allein auf die Ausweitung von Arbeitnehmerrechten ab.

Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen missbrauchen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht wissentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten GAV wird schon heute umfassend kontrolliert. Wer gegen den GAV der Maler und Gipser verstösst, muss mit hohen Bussen rechnen. Die regionalen paritätischen Kommissionen kontrollieren die Einhaltung des GAV auf risikobasierter Strategie oder auf Verlangen, Anordnung oder Klage hin in den Betrieben. Die zentrale paritätische Kommission übt die Aufsicht über die regionalen paritätischen Kommissionen aus. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse sowie basierend auf der Anzahl betroffener Mitarbeiter.

Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Bussen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung der GAV.

Der Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgeber bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz. Die

aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bringt keinen relevanten Mehrwert.

Zudem sind aus unserer Sicht entscheidende Umsetzungsfragen ungeklärt. Wer soll die strafrechtlichen Bestimmungen feststellen und verfolgen? Die Arbeitgeberorganisationen werden es kaum akzeptieren, dass die Sozialpartnerschaft missbraucht wird, um strafrechtliche Bestimmungen durchzusetzen. Zweitens unterscheidet der Vernehmlassungsentwurf nicht zwischen leichten und schweren sowie zwischen wiederholten und erstmaligen Zuwiderhandlungen. Und drittens ist nicht geklärt, wie die Vorsätzlichkeit festgestellt werden soll, die in Art. 23 Abs. 1 des UWG vorausgesetzt wird. Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen effektiver vornehmen als die Gerichte. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürften die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben. Schliesslich bestehen etablierte Sanktionsmechanismen.

Ein Verstoss gegen einen GAV oder einen ave GAV sollte keine strafrechtlichen Folgen haben dürfen. Das würde dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und insbesondere im Fall der nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV die Normenhierarchie in Frage stellen. Unabhängig von der Verfassungsmässigkeit wäre es ein beispielloser Paradigmenwechsel, den Sozialpartnern die Befugnis zu geben, strafrechtlich relevante Bestimmungen festzulegen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Haltung.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-
Verband SMGV



Mario Freda
Zentralpräsident SMGV



Silvia Fleury
Direktorin SMGV

PAR COURRIEL À FAIR-BUSINESS@SECO.ADMIN.CH

Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent Maitre, Président
3003 Berne

Genève, le 17 juin 2025

Prise de position relative à l'initiative parlementaire 21.470 – Soutien à la position de constructionromande

Monsieur le Président,

La SSE Genève est une association professionnelle et patronale qui regroupe 110 entreprises actives dans le secteur principal de la construction, notamment le gros œuvre, le génie civil et des branches apparentées. Elle représente environ 90% des effectifs de la branche dans le canton, soit près de 6'000 emplois.

Dans ce contexte, nous souhaitons vous informer que nous nous joignons à la prise de position de constructionromande, transmise dans le cadre de la consultation relative à l'initiative parlementaire 21.470 n. l. pa. Roduit, intitulée « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement » que nous vous joignons en annexe par commodité de référence.

Les constats soulevés dans ladite prise de position - en particulier ceux relatifs au non-respect des conditions de travail obligatoires générant une concurrence déloyale - reflètent notre expérience de terrain et nos préoccupations.

C'est pourquoi, nous vous remercions de bien vouloir prendre en considération notre prise de position qui rejoint en tous points celle de constructionromande, et vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.



Eric Biesel
Directeur



Frédéric Gros
Président

Annexe : mentionnée
Copie : M. Nicolas Rufener, constructionromande

Conseil national
Commission des affaires juridiques
Monsieur Vincent Maitre
Président
3003 Berne

fair-business@seco.admin.ch

Petit-Lancy, le 16 juin 2025

21.470 n lv. pa. Roduit. « La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement » - Procédure de consultation

Monsieur le Président,

constructionromande a procédé à l'analyse de l'avant-projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire 21.470 et nous avons l'avantage de vous faire parvenir par la présente la prise de position de l'association.

constructionromande soutient sans réserve la proposition de la Majorité de la Commission des affaires juridiques (CAJ), à savoir les modifications suivantes de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) :

- L'ajout d'un nouvel art. 7a « Inobservation de conditions de travail en particulier » ;
- Une modification de l'art. 23, al. 1 LCD, y ajoutant le nouvel art. 7a à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement.

constructionromande rejette la proposition de la Minorité de la CAJ prévoyant un droit à l'information des travailleurs et des organisations signataires de conventions collectives de travail.

La problématique du non-respect des conditions de travail obligatoires

Le non-respect des conditions de travail obligatoires est une source majeure de concurrence déloyale. Ainsi, dans le cadre de la réglementation sur les marchés publics, les entreprises soumissionnaires doivent élaborer leurs offres de manière que les prix incluent également les coûts de la main-d'œuvre.

Certaines entreprises peu scrupuleuses fournissent des offres à des prix défiant toute concurrence, en prévoyant d'ores et déjà des coûts de main-d'œuvre inférieurs aux minima en vigueur. Comme une offre ne mentionne pas les charges salariales en tant que telles mais le prix global de la prestation, l'adjudicateur peut ne pas constater le problème à ce stade de la procédure. Et comme l'offre présente bien souvent le prix le plus « concurrentiel », le marché sera en toute vraisemblance adjugé à cette offre. Les autres entreprises soumissionnaires, qui auront rendu des offres conformes à la réalité économique et aux coûts de la main-d'œuvre, seront écartées du marché et en seront pour leur frais.

Les victimes de cette manière de faire sont nombreuses :

- Les travailleurs ne seront pas rémunérés aux conditions légales ;
- Les entreprises honnêtes perdent une opportunité d'affaire ;
- Les assurances sociales ne percevront pas les cotisations usuelles.

De la nécessité de modifier la LCD

La LCD est orientée principalement sur le droit civil. En vertu de l'art. 9, les concurrents lésés par de telles pratiques peuvent tenter une procédure pour demander de les interdire, de les faire cesser, ou encore tenter des actions en dommages-intérêts et en réparation du tort subi.

Dans les faits cependant, de telles procédures sont longues, fastidieuses et peu concluantes. De plus, les tribunaux ne décident que très rarement de mesures provisionnelles ou superprovisionnelles, avec pour conséquence que les travaux adjugés ne sont pas interrompus. Nonobstant le bienfondé de la procédure intentée par l'entreprise lésée, cette dernière n'obtiendra donc pas réparation, ou très tardivement. Quant à l'entreprise fraudeuse, celle-ci sera rémunérée pour ses services aux termes du contrat conclu. Dans le pire des cas, comme cela se laisse malheureusement souvent observer dans les cas de dumping salarial grave, l'entreprise se mettra elle-même en liquidation après les travaux, rendant caduque toute procédure intentée à son encontre par ses concurrentes lésées ou par ses propres employés victimes de sous-enchère salariale.

Les possibilités ouvertes par la LCD dans sa formulation actuelle sont donc insuffisantes pour inciter réellement les entreprises malintentionnées à respecter les règles. La possibilité d'ouvrir une procédure pénale contre de telles entités aurait, en revanche, un effet dissuasif beaucoup plus fort.

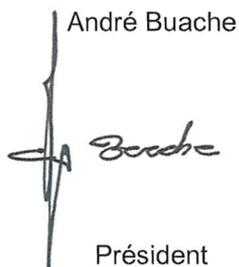
Enfin, il faut relever qu'aux termes de la loi, est punissable uniquement l'auteur qui agit de manière intentionnelle, soit avec conscience et volonté. Sont donc visées uniquement les actions qui sont destinées ou qui sont objectivement de nature à agir sur le succès de l'entreprise sur un marché¹.

De la proposition de la Minorité de la CAJ

constructionromande se prononce négativement sur cette proposition. Cependant, il s'agit bien plus d'une opposition sur la forme que sur le fond, cette proposition n'entraînant pas de conséquences négatives s'agissant de la portée du nouvel art. 7a et de la modification de l'art. 23 LCD. Toutefois, comme le relève la Majorité de la Commission, l'objectif du présent projet est bien de renforcer la concurrence loyale et il convient de se focaliser sur cet objectif précis. Le projet concerne exclusivement les obligations faites à l'employeur et l'ajout d'une disposition concernant les droits des travailleurs n'a pas sa place ici, sans compter que la LCD n'est pas un texte adéquat pour ce faire le cas échéant.

Vous remerciant par avance de la prise en compte de ces éléments, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

constructionromande

André Buache

Président

Nicolas Rufener

Directeur

constructionromande est une association intercantonale fondée en 2016 pour défendre les intérêts de l'industrie romande de la construction. Elle est affiliée à constructionsuisse dont elle diffuse les idées et les valeurs en Suisse romande.

constructionromande fédère 14 associations romandes de branche et d'associations interprofessionnelles cantonales du Gros œuvre, du Second œuvre, des métiers techniques du bâtiment, des mandataires et des fournisseurs de la construction. Elle constitue de ce fait un interlocuteur privilégié et représentatif auprès du monde politique et des médias pour toutes les questions se rapportant à l'industrie romande de la construction.

¹ A. Macaluso et H. Dutoit, dans *Loi contre la concurrence déloyale - commentaire* (2017), p. 544

Zürich, 19. August 2025

[suissetec, Postfach, CH-8021 Zürich](#)

Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats
CH-3003 Bern

Per E-Mail an: fair-business@seco.admin.ch

Unsere Referenz

Nicolas Spörri, Rechtsanwalt
+41 43 244 73 22
nicolas.spoerri@suissetec.ch

Vernehmlassungsantwort zur Pa. Iv. Roduit: Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

Sehr geehrte Damen und Herren

Unserem Verband gehören rund 3'500 Unternehmungen aus den Branchen Sanitär, Spenglerei/Gebäudehülle, Heizung, Klima/Kälte, Lüftung, Rohrleitungsbau/Werkleitungen sowie Solarinstallationen an. In diesen Unternehmungen bestehen rund 50'000 Arbeitsverhältnisse, wobei die Arbeitnehmenden unserer Hersteller-Lieferanten in dieser Zahl nicht enthalten sind. Die Gebäudetechnikbranche verfügt über einen GAV, welcher Arbeitsbedingungen allgemeinverbindlich festlegt. Aus diesem Grund machen wir hiermit gerne von der Möglichkeit zur Stellungnahme Gebrauch.

Ziel der Vorlage

Die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates hat im April 2025 einen Vorentwurf zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vorgelegt. Ziel dieser Vorlage ist es, die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen künftig lauterkeitsrechtlich unter Strafe zu stellen. Verstösse gegen Artikel 7 UWG – welcher bereits heute die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben als unlauteren Wettbewerb qualifiziert – sollen strafrechtlich verfolgt werden können. Derzeit erlaubt das UWG nur bei bestimmten unlauteren Handlungen wie unlauterer Werbung oder der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen eine Strafverfolgung, nicht jedoch bei der Missachtung von Arbeitsbedingungen. Die Kommission sieht in dieser Lücke eine Ungleichbehandlung und eine Gefährdung des lauten Wettbewerbs. Unternehmen, die geltende arbeitsrechtliche Mindeststandards unterlaufen – etwa durch

Lohn- oder Sozialabgaben-Dumping – können sich durch tiefere Preise Wettbewerbsvorteile verschaffen. Das benachteiligt gesetzestreue Betriebe und verzerrt den Markt. Ein rein zivilrechtlicher Weg zur Ahndung solcher Praktiken, wie bislang vorgesehen, erweist sich in der Praxis oft als unzureichend.

Um dieses Problem zu beheben, wird Artikel 23 Abs. 1 UWG (Strafbestimmungen) mit Artikel 7 UWG ergänzt. Zudem schlägt die Kommission die Schaffung eines neuen Artikels 7a im UWG vor, damit das strafrechtliche Bestimmtheitsgebot erfüllt ist. Dieser definiert konkret, wann ein Verstoss gegen zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften (etwa aus Gesetzen, Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen) sowie die Nichtbezahlung von Löhnen, Zuschlägen oder Sozialversicherungsbeiträgen als unlauter und damit strafbar gilt – vorausgesetzt, der lautere Wettbewerb wird dadurch beeinträchtigt. Artikel 7 UWG bleibt daneben weiterhin für zivilrechtliche Verfahren bestehen.

Die gewählte Umsetzung beschränkt sich auf Arbeitgeber und betrifft nicht selbstständige Erwerbstätige oder Arbeitnehmende selbst. Ein Minderheitsantrag, der eine Informationspflicht gegenüber betroffenen Arbeitnehmenden vorsieht, wurde mehrheitlich abgelehnt. Die Vorlage hat laut Kommission keine wesentlichen Auswirkungen auf Bund, Kantone oder Unternehmen, da keine neuen Pflichten geschaffen werden. Vielmehr soll durch die Strafandrohung die Einhaltung bestehender arbeitsrechtlicher Vorschriften verbessert und der faire Wettbewerb gestärkt werden. Die Vorlage ist verfassungsmässig und mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz vereinbar und soll in Form eines Bundesgesetzes umgesetzt werden.

Stellungnahme suissetec

suissetec setzt sich für eine attraktive und faire Gebäudetechnikbranche ein. Die Motivation dieser Parlamentarischen Initiative begrüssen wir somit. Allerdings ist zu bedenken, dass heutzutage eine regelrecht Regulierungswut herrscht. Im Bereich des Strafrechts hat dies katastrophale Folgen, da die ohnehin schon überlasteten Strafverfolgungsbehörden mit zusätzlicher Arbeit eingedeckt werden. Verfahren ziehen sich somit noch mehr in die Länge, was das Vertrauen und die Akzeptanz unseres Rechtsstaates in Gefahr bringt. Aus dieser Sicht sind zusätzliche Strafbestimmungen nur sehr zurückhaltend einzuführen. Vorliegend ist es jedoch in der Tat wenig verständlich, wieso Artikel 7 UWG bei den Strafbestimmungen ausgenommen ist, während die meisten anderen UWG-Tatbestände aufgeführt sind. Im Sinne der Gleichbehandlung unterstützt suissetec diese Vorlage.

WIR, DIE GEBÄUDETECHNIKER

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Christoph Schaer
Direktor

Nicolas Spörri
Mitarbeiter Recht und Politik



Nationalrat
Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Per Mail an: fair-business@seco.admin.ch; yves.minnier@seco.admin.ch; Mirjam.am-stutz@parl.admin.ch

Bern, 19. August 2025

21.470 Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

In Umsetzung der rubrizierten parlamentarischen Initiative hat die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates (RK-N) einen Vorentwurf zu einer Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb angenommen und die Vernehmlassung dazu eröffnet. Wir danken Ihnen mit Ihrem Schreiben vom 30. April 2025 für die Gelegenheit, zur Vorlage Stellung nehmen zu dürfen.

SwissHoldings steht für die Einhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen ein und befürwortet, dass das Nichteinhalten von obligatorischen Arbeitsbedingungen weiterhin ein Verstoss gegen den unlauteren Wettbewerb darstellt. Jedoch lehnen wir die strafrechtliche Verfolgung bei Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen aufgrund folgender Überlegungen ab.

- **Rechtssicherheit:** Die angestrebten Ziele sind bereits durch bestehende Gesetzgebungen hinreichend abgedeckt und die Einführung einer weiteren Strafnorm im UWG wird zu unnötiger Komplexität und einer erschwerten Prozessführung gemäss UWG führen, ohne einen substantiierten Mehrwert zu schaffen.
Denn wie ist beispielsweise einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer gedient, wenn sie oder er die Ferien nicht beziehen kann, und der Arbeitnehmer, sprich das Unternehmen, strafrechtlich gebüsst werden kann? Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erlangen dadurch weder die Möglichkeit, die Ferien zu beziehen noch die Ferien entschädigt zu erhalten. Das Bestreben, sich zu erholen, wird durch eine strafrechtliche Verfolgung nicht erreicht.



Dies wird die Rechtssicherheit für in der Schweiz ansässige juristische Personen eher mindern als erhöhen und den administrativen Aufwand für alle Beteiligten unnötig steigern.

Das Ziel sollte unseres Erachtens sein, die Durchsetzung der obligatorischen Rechte der Arbeitnehmenden zu vereinfachen respektive zu stärken.

➤ **Doppelte Strafbarkeit:** Der erläuternde Bericht listet in Abschnitt 2.1 "Geltendes Recht" eine Reihe von bestehenden Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden auf, die bereits Strafbestimmungen enthalten:

- **Entsendegesetz (EntsG):** Gemäss Art. 9 Abs. 2 Bst. f EntsG und Art. 12 Bst. d EntsG können Verstösse gegen Normalarbeitsverträge (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen bereits heute mit Verwaltungs- und strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden.
- **Arbeitsgesetz (ArG):** Die Artikel 59 bis 62 ArG enthalten bereits verwaltungsstrafrechtliche Gesetzesnormen, welche die Einhaltung des Arbeitsgesetzes schützen. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes ist somit bereits durch diese Vorschriften strafrechtlich geahndet.
- **Heimarbeitsgesetz (HArG):** Art. 12 HArG enthält ebenfalls Strafbestimmungen.
- **Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG):** Art. 112 UVG regelt bereits Strafbestimmungen im Zusammenhang mit der Unfallversicherung.
- **Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG):** Art. 87 AHVG enthält Strafbestimmungen bezüglich der Alters- und Hinterlassenenversicherung.

Zudem sieht Art. 52 Abs.2 AHVG vor, dass die Mitglieder der Verwaltung und alle mit der Geschäftsführung befassten Personen, sofern es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person handelt, für den Schaden haftbar sind. Die geldwerten Leistungen können eingefordert werden und dies schützt die Arbeitnehmenden.

- **Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB):** Obwohl das BöB selbst keine Strafbestimmungen enthält, ermöglicht Art. 44 BöB bereits den Ausschluss von Anbieterinnen von Vergabeverfahren oder den Widerruf eines Zuschlags, wenn Arbeitsbedingungen missachtet wurden. Dies stellt bereits ein wirksames Instrument zur Sanktionierung dar.

Die erwähnten Gesetze zeigen deutlich, dass die Nichteinhaltung zwingender Arbeitsbedingungen und die Nichtbezahlung geldwerter Leistungen keineswegs strafrei sind, sondern bereits heute durch spezifische, auf den jeweiligen Sachverhalt zugeschnittene Bestimmungen geahndet werden können.

Somit besteht die Gefahr von Normenkollision, kaum zu lösenden Fragen der Zuständigkeit und dadurch zu einer doppelten Strafbarkeit. Dem strafrechtlichen Prinzip «ne bis in idem» wird nicht genügend Rechnung getragen.

Daher beantragen wir, die vorgeschlagenen Änderungen am UWG, insbesondere die Einführung eines neuen Artikels 7a und somit die Auflistung von Artikel 7a in Artikel 23 VE-UWG, zu streichen.

Vorschlag für die entsprechenden Anträge:

~~Art. 7a Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen im Besonderen VE-UWG:~~

~~⁴ Unlauter handelt insbesondere, wer den lauterem und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst, indem er:~~

~~a. gegen Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträgen oder Normalarbeitsverträgen verstösst, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf;~~

~~b. Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden nicht bezahlt.~~

~~**Minderheitsantrag:**² Die betroffenen Arbeitnehmenden werden über die festgestellten Verstösse informiert. Wenn gegen Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen verstossen wurde, werden auch die Organisationen, die diese unterzeichnet haben, informiert.~~

Art 23 Unlauterer Wettbewerb VE-UWG:

¹ Wer vorsätzlich unlauteren Wettbewerb nach Artikel 3, 4, 5, oder 6 ~~oder 7a~~ begeht, wird auf Antrag mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

² Strafantrag stellen kann, wer nach den Artikeln 9 und 10 zur Zivilklage berechtigt ist.

³ Der Bund hat im Verfahren die Rechte eines Privatklägers.

Zudem gilt es eventualiter Folgendes zu berücksichtigen:

Minderheitsantrag (Art. 7a Abs. 2 VE-UWG): Hinsichtlich Minderheitsantrag Informationspflicht folgen wir der Mehrheit der RK-N und sprechen uns ebenfalls gegen diesen Zusatz aus. Das Schutzobjekt des UWG ist gemäss Artikel 1 UWG die Gewährleistung des lautere und unverfälschte Wettbewerb und nicht die Rechte der Arbeitnehmer oder deren Ausbau. Der Minderheitsantrag passt aus diesem Grunde nicht ins UWG.

Der Fokus sollte auf die effektive Anwendung und gegebenenfalls auf eine Stärkung der bestehenden spezialgesetzlichen Regelungen gelegt werden, die bereits heute einen ausreichenden Schutz der Arbeitnehmenden und des lauterem und unverfälschten Wettbewerbs gewährleisten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen und für die Vertiefung der Themen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SwissHoldings
Geschäftsstelle



Gabriel Rumo
Direktor



Felix Küng
Manager Recht

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
fair-business@seco.admin.ch

Dübendorf, den 20. August 2025

Vernehmlassungsantwort: 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 500 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 11.3 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent der grösste GAV in der Schweiz ist.

swissstaffing nimmt im obengenannten Vernehmlassungsverfahren gerne wie folgt Stellung:

- **swissstaffing lehnt den Vorentwurf gesamthaft ab.**

swissstaffing lehnt den Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Rechtsfragen zur Revision des Bundesgesetzes gegen unlauteren Wettbewerb vollständig ab. Dieser schafft die gesetzliche Grundlage, damit die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, die für die Mitbewerber gelten, strafrechtlich verfolgt werden kann,. Darunter fallen die Nichteinhaltung von Löhnen, Lohnzuschlägen, Sozialversicherungsbeiträgen oder anderen geldwerten Leistungen zugunsten von Arbeitnehmenden sowie Bestimmungen, die dem Schutz von Arbeitnehmenden dienen. Die Änderung betrifft nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen.

swissstaffing warnt davor, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen dem Strafrecht zu unterstellen. Das würde der Sozialpartnerschaft nachhaltig schaden und Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen massiv benachteiligen. Die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen würden

sich in der Folge vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und die Aufkündigung der GAV fordern. Die Sozialpartnerschaft funktioniert nur, wenn sie von den jeweiligen Verbandsmitgliedern mitgetragen wird. Die Gesetzesänderung gefährdet diesen Rückhalt akut.

Die vorliegende Gesetzesänderung gefährdet nicht nur die Zukunft der Sozialpartnerschaft, sondern belastet auch das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf betrieblicher Ebene massiv. Auch ohne Änderung müssen die Arbeitgebenden die unter Art. 7a Bst. a (VE-UWG) aufgeführten Bestimmungen einhalten. Verstösse werden bereits heute sanktioniert. Wenn eine Nichteinhaltung strafrechtlich verfolgt werden kann, macht dies die Arbeitgebenden erpressbar. Es ist zu befürchten, dass Arbeitnehmende die neuen Strafbestimmungen bei Uneinigkeiten oder Kündigungen missbrauchen werden, um sich am Arbeitgebenden zu rächen oder ihn sogar zu erpressen, selbst wenn ihr Arbeitgeber nicht wesentlich gegen die geltenden Bestimmungen verstossen hat.

Die Einhaltung der ave GAV wird zudem bereits umfassend kontrolliert. Insbesondere in der Personalverleihbranche werden die Betriebe nicht nur von den Vollzugsorganen des GAV Personalverleih, sondern auch von vielen anderen paritätischen Kommissionen kontrolliert. Wer gegen den GAVP verstösst, muss mit hohen Bussen rechnen (bis CHF 50'000.– pro Kontrolle). Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, kann eine Busse noch höher ausfallen. Dazu kommt je nach Grad des Verschuldens die teilweise oder vollständige Auferlegung der Kontrollkosten. Dabei belaufen sich die Kontrollkosten häufig auf mehrere 1000.-- CHF.

Der vorliegende Gesetzesentwurf untergräbt die bewährten Kontroll- und Sanktionsmechanismen der Sozialpartner. Die neue Regelung würde in einem ersten Schritt zu einer doppelten Bestrafung führen und könnte die Sozialpartner fallweise dazu veranlassen, Bussen vorerst auszusetzen, bis die strafrechtlichen Verfahren abgeschlossen sind. Dabei wäre eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig. Mittel- bis langfristig dürften die Sozialpartner Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen. In der Konsequenz erschwert der vorliegende Gesetzesentwurf (VE-UWG) die Durchsetzung der ave GAV.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass auch die Einhaltung weiterer gesetzlicher Arbeitsbedingungen bereits heute durch staatliche Organe überwacht wird. Insbesondere im Personalverleih erfolgt die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) durch mehrere Instanzen: Kantonale Vollzugsbehörden sind für die Erteilung und Überwachung von Bewilligungen für Vermittlungs- und Verleihbetriebe zuständig, das SECO ist Aufsichtsbehörde über die kantonalen Stellen und zuständig für grenzüberschreitende Tätigkeiten und die tripartite Kommissionen überwachen die Einhaltung der gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen und koordinieren mit den Arbeitsmarktinspektoraten. Diese bestehenden Kontrollmechanismen gewährleisten eine wirksame Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften, sodass eine zusätzliche strafrechtliche Sanktionierung nicht erforderlich ist.

Die Einführung eines Straftatbestands für die Missachtung zwingender Arbeitsbedingungen – wie sie die parlamentarische Initiative 21.470 vorsieht – würde bestehende Strukturen der administrativen und paritätischen Kontrolle untergraben. Eine solche strafrechtliche Regelung

könnte zu einer Überlagerung von Zuständigkeiten führen, rechtliche Unsicherheiten für Arbeitgeber schaffen und die Effizienz der bestehenden Organe beeinträchtigen.

Der Art. 7 UWG hält fest, dass unlauter handelt, «*wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt, oder berufs- oder ortsüblich sind*». Wenn Unternehmen dagegen verstossen, können geschädigte Personen gemäss UWG zivilrechtlich dagegen vorgehen. Zudem tragen die Arbeitgeber bereits jetzt strafrechtliche Verantwortlichkeiten. Dazu zählen insbesondere die Bestimmungen in Art. 59 des Arbeitsgesetzes betreffend Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeit sowie Jugendschutz. Die aktuelle Gesetzgebung stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden vor Verstössen geschützt sind. Eine Ausweitung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bringt keinen relevanten Mehrwert.

Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen in Bezug auf GAV-Verfehlungen effektiver vornehmen als die Gerichte, da sie über langjähriges fachspezifisches Spezialwissen verfügen. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürfen die Gerichte einen hohen und ebenso unnötigen Mehraufwand zu bewältigen haben. Schliesslich bestehen bereits etablierte Sanktionsmechanismen.

Fazit: Ein Verstoss gegen einen GAV oder einen ave GAV sollte keine strafrechtlichen Folgen haben dürfen. Das würde dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen und die Normenhierarchie in Frage stellen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

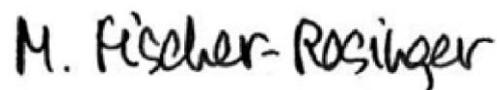
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin

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

Per E-Mail: fair-business@seco.admin.ch

Kommission für Rechtsfragen
3003 Bern

Vernehmlassung zu 21.470 n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Der VOSU - Verband Ostschweizerischer Sicherheitsunternehmen ist ein Arbeitgeberverband, der die Förderung der Interessen seiner Mitglieder gegenüber Dritten, wie insbesondere gegenüber Behörden, Politik, Medien und Verbänden, sowie die Beratung und die Aus- und Weiterbildung seiner Mitglieder in juristischen, technischen und wirtschaftlichen Belangen bezweckt. Er fasst insbesondere kleinere Sicherheitsunternehmen im Raum Ostschweiz zusammen und ergänzt so den Verband Schweizerischer Sicherheitsunternehmen (VSSU), mit dem er zusammenarbeitet.

Wir bedanken uns im Namen des VOSU für die Gelegenheit, im Rahmen dieser Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative Roduit (21.470) Stellung zu nehmen.

A. Allgemeine Bemerkungen

Die privaten Sicherheitsunternehmen spielen eine sehr wichtige Rolle bei der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit in der Schweiz. Die Anzahl Unternehmen, Mitarbeiter und Aufträge wachsen Jahr für Jahr.

Der VOSU beobachtet seit einiger Zeit mit Besorgnis, dass die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben teilweise gefährdet ist, was nicht zuletzt öffentlichen Ausschreibungen geschuldet ist, die dem Preis eine so herausragende Stellung einräumen, dass qualitätsbewusste und rechtlich korrekte Unternehmen gegenüber fragwürdigen Konkurrenten benachteiligt werden. Der VOSU ist deshalb sehr damit einverstanden, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für alle gelten und auch wirksam kontrolliert werden. Dies gilt insbesondere auch für die grösseren Unternehmen.

B. Zum Vorschlag im Speziellen

Wenn ein Arbeitgeber arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen nicht einhält, kann bereits heute auf verschiedenen Ebenen gegen ihn vorgegangen werden.

Der betroffene Arbeitnehmer kann seine Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag privatrechtlich durchsetzen. Mitbewerber können gestützt auf Art. 7 UWG zivilrechtlich vorgehen. Schliesslich können Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages oder des Arbeitsgesetzes auch von der Paritätischen Kommission Sicherheit (PaKo) bzw. den Tripartiten Kommissionen verfolgt werden.

Nach Auffassung des VOSU ist es **nicht Sache des Strafrechtes**, Verletzungen von Arbeitsbedingungen zu pönalisieren. **Aus staatspolitischen Überlegungen ist auf die vorgeschlagene Ergänzung des UWG zu verzichten.**

Überdies sind die Untersuchungsbehörden bereits heute überlastet und kommen ihren Aufgaben nicht mehr in allen Teilen nach. Bei dieser Ausgangslage macht es keinen Sinn, ihnen weitere Aufgaben aufzubürden.

Abschliessend danken wir Ihnen im Voraus für Ihre Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Mit freundlichen Grüssen

VOSU - Verband Ostschweizerischer Sicherheitsunternehmen

Thomas Stadelmann
Vorstandsmitglied

**Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBF**
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Zürich, 28. Juli 2025

21.470 n Pa. Iv. Roduit «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden»: Vernehmlassungsantwort des Verbands Tankstellenshops Schweiz VTSS

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, uns zur parlamentarischen Initiative Roduit (Nr. 21.470) zu äussern. Als Branchenverband mit einem allgemeinverbindlich erklärtem GAV ist unsere Branche direkt von der geplanten Gesetzesänderung betroffen.

Über die Tankstellenshop-Branche

In der Schweiz wird die Bevölkerung in rund 1400 Tankstellenshops mit Food- und Non-Food-Produkten, Genussmitteln, Autozubehör und Treibstoffen aller Art versorgt, und zwar von früh morgens bis spät abends, an den allermeisten Standorten 365 Tage im Jahr und an einigen sogar 24 Stunden pro Tag. Die Tankstellenshopbranche bildet somit einen wichtigen Pfeiler der schweizerischen Energieversorgung und des Detailhandels. Die Angestellten der schweizerischen Tankstellenshops profitieren seit 2018 von einem allgemeinverbindlich erklärten nationalen Gesamtarbeitsvertrag, den der VTSS mit dem Kaufmännischen Verband Schweiz sowie den Gewerkschaften Unia und Syna abgeschlossen hat. Der GAV Tankstellenshops bietet dem Personal in unserer Branche einheitliche, faire und attraktive Arbeitsbedingungen. Die Sozialpartner verantworten im Rahmen der paritätischen Kommission Tankstellenshops den Vollzug des Vertragswerks und wachen über dessen Einhaltung.

Einschätzung der Vorlage

Wir halten den vorliegenden Vorentwurf aus demokratiepolitischer Sicht für höchst problematisch und lehnen ihn daher vollumfänglich ab. Folgende Gründe bringen uns zu dieser Einschätzung:

- **Gesamtarbeitsverträge sind keine Gesetze**
Gesamtarbeitsverträge sind privatrechtlich geschlossene Vereinbarungen zwischen privaten Organisationen, nämlich den Branchenverbänden und den Gewerkschaften. Ein GAV ist kein Gesetz, sondern eine Vereinbarung, die in einem klar definierten räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich für einzelne arbeitsrechtliche Bereiche Regeln vorgibt, die über die gesetzlichen Minimalvorgaben hinausgehen. Mit der vorliegenden Pa. Iv. Roduit sollen Verstösse gegen einen GAV neu strafrechtlich verfolgt werden. Damit würden Gesamtarbeitsverträge quasi durch die Hintertür in den Gesetzesrang erhoben. Für uns steht jedoch fest: Da die Inhalte eines GAV nicht auf demokratischem Weg festgelegt werden, ist ein GAV offensichtlich kein Gesetz und somit darf ein Verstoss gegen einen GAV niemals strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies würde sowohl den demokratischen Grundregeln als auch den bewährten Prinzipien der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen.

- **Doppelte Bestrafung muss vermieden werden**
Verstösse gegen einen GAV werden bereits heute sanktioniert; die Art und Höhe der Sanktionierung werden durch die Sozialpartner im Rahmen der paritätischen Kommissionen festgelegt. Im Fall des GAV Tankstellenshops orientieren sich die Sanktionen unter anderem an der Höhe der vorenthaltenen Geldbeträge und an der Menge der Verstösse, auch im Verhältnis zur Anzahl Mitarbeiter. In anderen GAVs werden ähnliche, jedoch immer an die besonderen Gegebenheiten der Branche angepasste Sanktionsmechanismen angewandt. In unserer Branche findet mit dem gewählten Sanktionsmechanismus ein faires System Anwendung, welches zu angemessen hohen Strafzahlungen führt, und welches sowohl von den unterstellten Betrieben als auch von den Sozialpartnern akzeptiert ist. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung würde eine doppelte Bestrafung eingeführt; dies wäre nicht im Sinne der bewährten schweizerischen Sozialpartnerschaft und würde die Akzeptanz ebendieser bei den unterstellten Betrieben massiv schwächen.

- **Unklare Zuständigkeiten**
Heute sind die Zuständigkeiten klar: Ob die Bestimmungen eines GAV eingehalten werden, wird nicht durch den Staat, sondern durch die Sozialpartner kontrolliert. Die Einhaltung des Arbeitsgesetzes und der kantonalen Gesetze und Verordnungen wiederum werden in aller Regel durch die kantonalen Behörden kontrolliert. Die Sozialpartner haben keine Befugnisse, Gesetzesverstösse zu ahnden, selbst wenn sie diese im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle feststellen. Vor diesem Hintergrund würde die zur Diskussion stehende Gesetzesänderung zu unklaren Zuständigkeiten und Vollzugsproblemen führen: Müssten die Sozialpartner selbst Verstösse zur Anklage bringen? Müssten die staatlichen Behörden die privatrechtlich vereinbarten GAV-Bestimmungen kontrollieren? Oder müssten am Ende gar Firmen ihre vermeintlich unlauter arbeitende Konkurrenz bei den Behörden anschwärzen? Die heute geltenden, klaren Zuständigkeiten dürfen nicht unnötig verkompliziert werden.

- **Willkürliche Verurteilungen wären die Folge**
Weiter wäre unklar, ab welchem «Mass» ein Verstoss gegen den GAV als strafbare Handlung im Sinne des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb gelten würde. Im Fall des GAV Tankstellenshops gibt es Arbeitgeber, die gegen zahlreiche GAV-

Bestimmungen verstossen und denen sehr hohe Konventionalstrafen auferlegt werden. Andere wiederum weisen bloss leichte Verstösse auf, die keine nennenswerten Nachteile für die Arbeitnehmenden zur Folge haben, die aber dennoch eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach sich ziehen. Wo würde die Grenze gezogen, ab der ein Verstoss strafbar im Sinne des neuen Gesetzesartikels wäre? Auch lässt sich nicht feststellen, ob ein GAV-Verstoss absichtlich und aus unlauteren Beweggründen oder fahrlässig aus Überforderung oder Unwissenheit stattgefunden hat. Der neue Gesetzesartikel würde somit zwangsläufig zu unfairen Verfahren und willkürlichen Verurteilungen führen.

- **Akzeptanz der Sozialpartnerschaft würde geschwächt**

Die Sozialpartnerschaft lebt von der Akzeptanz der Gesamtarbeitsverträge durch die unterstellten Firmen. Neu verhandelte Gesamtarbeitsverträge müssen jeweils durch die Mitglieder der beteiligten Verbände abgesegnet werden. Ein Firmeninhaber, der befürchten muss, im Falle eines Verstosses gegen eine GAV-Bestimmung nicht nur eine Konventionalstrafe zu erhalten, sondern zusätzlich strafrechtlich verfolgt zu werden, würde in den verbandsinternen Gremien wohl nie wieder dem Abschluss eines neuen GAV zustimmen. Die vorliegende Gesetzänderung würde die Akzeptanz von Gesamtarbeitsverträgen bei den unterstellten Firmen also massiv schwächen.

Fazit

Aus all diesen Gründen lehnen wir den Vorentwurf in seiner Gesamtheit ab. Der vorgeschlagene Gesetzesartikel würde den demokratischen Grundregeln und dem Prinzip der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen, zu willkürlichen Urteilen führen, massive Umsetzungsschwierigkeiten nach sich ziehen und die Akzeptanz der Sozialpartnerschaft schwächen.

Deshalb muss der Vorentwurf zurückgewiesen und die Umsetzung der Pa. Iv. Roduit 21.470 abgelehnt werden.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen Ihnen für weitere Informationen oder Erläuterungen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Verband Tankstellenshops Schweiz



Ueli Bamert
Vizepräsident

Kommission für Rechtsfragen
des Nationalrates RK-N
Herr Vincent Maitre, Präsident
3003 Bern

Elektronisch an: fair-business@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025

Vernehmlassungsverfahren bezüglich der Umsetzung der 21.470n Pa. Iv. Roduit. Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizer Ziegeleiunternehmen produzieren und vertreiben Backsteine, Dachziegel sowie keramische Fassadenplatten aus einheimischem Ton und decken damit den Inlandbedarf weitgehend ab. Ergänzend bieten sie passgenaue und innovative Photovoltaiklösungen an. Zum Verband gehört auch der Bereich Feinkeramik, vertreten durch den letzten international tätigen Hersteller von Sanitärkeramik in der Schweiz. Bei den Ziegeleiunternehmen handelt es sich mehrheitlich um typische kleinere Familienbetriebe, die teils seit über 150 Jahren Ziegeleiprodukte herstellen. Seit über einem Jahrzehnt gilt für die Schweizer Ziegelindustrie ein für allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV). Im Rahmen des ave GAV, der Paritätischen Berufskommission sowie darüber hinaus pflegen die Schweizer Ziegeleien eine nachhaltige und konstruktive Sozialpartnerschaft mit den Arbeitnehmervertretungen. Eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit ist für den Produktionsstandort Schweiz von zentraler Bedeutung.

Gerne nehmen wir zu der obengenannten Vorlage wie folgt Stellung:

Ziegelindustrie Schweiz lehnt die vorgeschlagene Umsetzung der parlamentarischen Initiative Roduit durch die Ergänzung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ab, da diese die bewährten Sozialpartnerschaften und die damit einhergehenden Gremien und Instrumente untergraben würde. Sollte die parlamentarische Initiative dennoch mittels Anpassung des UWG umgesetzt werden, so ist der Tatbestand von Art. 7a VE-UWG auf grobe Verletzungen der Arbeitsbedingungen zu begrenzen. So kann explizit ausgeschlossen werden, dass geringfügige Verstösse gegen zwingende Arbeitsbedingungen – etwa solche, die sich aus den Bestimmungen eines für allgemeinverbindlich

erklärten Gesamtarbeitsvertrags (ave GAV) ergeben – nicht zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen. Darüber hinaus spricht sich Ziegelindustrie Schweiz gegen den Minderheitsantrag Dandrès aus.

Im erläuternden Bericht zur Vorlage wird nicht hinreichend dargelegt, inwiefern die unter geltendem Recht bereits zur Verfügung stehenden zivilrechtlichen Mittel nicht ausreichen, um unerwünschte Marktverzerrungen zu verhindern. Aus Sicht von Ziegelindustrie Schweiz bestehen heute bereits wirksame Instrumente, um die Einhaltung zwingender Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Zudem würde die geplante strafrechtliche Regelung das bestehende und bewährte privatwirtschaftliche System der Sozialpartnerschaft im Rahmen von ave GAV untergraben. Schon heute kann die Paritätische Berufskommission (PBK) Konventionalstrafen gegen Arbeitgeber verhängen, die gegen die Bestimmungen des ave GAV verstossen. Eine einseitige Erweiterung der Arbeitnehmerrechte über das UWG würde einen Fremdkörper innerhalb dieses Gesetzes darstellen und das Vertrauensverhältnis zwischen den Sozialpartnern gefährden. Eine Strafanzeige könnte einseitig als zusätzliches Druckmittel verwendet werden. Darüber hinaus würde die neue Bestimmung auch Dritten ermöglichen, Anzeige gegen Arbeitgeber zu erstatten, was in den Kompetenzbereich der PBK eingreifen und deren Funktion als privatwirtschaftliches Kontroll- und Sanktionsorgan des ave GAV infrage stellen würde.

Ziegelindustrie Schweiz lehnt daher die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Roduit durch Ergänzung des UWG ab.

Sollte die Initiative dennoch in dieser Form umgesetzt werden, ist Art. 7a VE-UWG zusätzlich zur geplanten Ausweitung des Geltungsbereichs von Art. 23 Abs. 1 UWG auf grobe Verletzungen von zwingenden Arbeitsbedingungen zu begrenzen. So kann sichergestellt werden, dass geringfügige und unbeabsichtigte Verstösse gegen zwingende Arbeitsbedingungen – etwa aus einem ave GAV ergebend – nicht pauschal unter Strafe gestellt werden. Die derzeitige Formulierung erscheint zu unpräzise und lässt zu viel Raum für Interpretation, um verlässlich auszuschliessen, dass ein Verstoß gegen zwingende Arbeitsbedingungen nur dann strafrechtlich verfolgt werden kann, wenn dadurch auch der lautere, unverfälschte Wettbewerb beeinträchtigt wird – wie dies die Kommission beabsichtigt.

Ziegelindustrie Schweiz lehnt zudem den Minderheitsantrag Dandrès ab, der vorsieht, eine Informationspflicht gegenüber betroffenen Arbeitnehmenden und den GAV-mitunterzeichnenden Organisationen einzuführen.

Für die wohlwollende Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen vielmals.

Freundliche Grüsse

Ziegelindustrie Schweiz



Michael Fritsche
Präsident



Benjamin Schmid
Geschäftsführer