



9. Dezember 2025

Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)

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

(21.470 Parlamentarische Initiative Roduit)

Bericht über das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitung	3
2 Eingegangene Stellungnahmen	4
3 Allgemeiner Überblick	4
3.1 Teilnehmer, welche die Vorlage der Kommission unterstützen	4
3.2 Teilnehmer, welche die Vorlage der Kommission unterstützen, aber zusätzlich eine weitergehende Regulierung wünschen	4
3.3 Teilnehmer, welche die Vorlage ablehnen	4
4 Die Stellungnahmen im Einzelnen	5
4.1 Bewertung der vorgeschlagenen Bestimmung	5
4.1.1 Negative Rückmeldungen	5
4.1.1.1 Bereits ausreichende Rechtsgrundlagen	5
4.1.1.2 Kritik an der Formulierung von Art. 7a VE-UWG	5
4.1.1.3 Problematik Antragsdelikt und Erfordernis des Vorsatzes	6
4.1.1.4 Zusätzlicher Aufwand für Strafverfolgungsbehörden	7
4.1.1.5 Ungeklärte Umsetzungs- und Vollzugsfragen	7
4.1.1.6 Kritik an Unterstellung von Gesamtarbeitsverträgen unter strafrechtliche Bestimmungen	8
4.1.1.7 Einwände gegen Art. 7a Abs. 2 VE-UWG	10
4.1.2 Positive Rückmeldungen	10
4.1.2.1 Unterstützung für Art. 7a Abs. 1 VE-UWG	10
4.1.2.2 Unterstützung für Art. 7a Abs. 2 VE-UWG	12
4.2 Änderungs- und Ergänzungsvorschläge	12
Anhang Vernehmlassungsteilnehmer	14

Zusammenfassung

Von den insgesamt 61 Teilnehmerinnen und Teilnehmern spricht sich eine Mehrheit gegen die Vorlage der Kommission aus. Während 12 Kantone die Vorlage befürworteten, haben 14 Kantone eine ablehnende Stellungnahme eingereicht. Was die politischen Parteien anbetrifft, unterstützen SPS, Grüne Schweiz und die EVP die Vorlage. FDP und SVP lehnen sie ab. Bei den teilnehmenden Arbeitgeberverbänden überwiegen die ablehnenden Stimmen deutlich, während die Arbeitnehmerverbände die Vorlage geschlossen unterstützen.

Die Befürworter betonen, die Vorlage schliesse eine Regelungslücke und biete ein nützliches Instrument zur Durchsetzung der obligatorischen Arbeitsbedingungen, ohne neue Pflichten für Unternehmen zu schaffen. Dies sei notwendig, um einen gesunden und fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu gewährleisten und zu verhindern, dass Unternehmen, die die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen nicht einhielten, den Wettbewerb verzerrten. Es handle sich um ein Instrument mit abschreckender Wirkung, zivilrechtliche Verfahren würden nicht ausreichen und zu lange dauern. Die Vorlage stärke den Schutz von Angestellten, sichere die Glaubwürdigkeit von Gesamtarbeitsverträgen und schaffe faire Wettbewerbsbedingungen für korrekt handelnde Unternehmen. Die Befürworter von Art. 7a Abs. 2 VE-UWG betonen, dass eine Information der Arbeitnehmenden erst ermögliche, dass diese ihre Ansprüche geltend machen können, und dass erst bei gleicher Information aller beteiligten Personen der freie Markt spielen könne. Verschiedene Teilnehmende fordern zudem eine weitergehende Regelung, wonach auch die Vertragsparteien von Gesamtarbeitsverträgen und die paritätischen Kommissionen über Verurteilungen eines Unternehmens informiert würden.

Die ablehnenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonen, dass bereits ausreichende gesetzliche Grundlagen (straf-, zivil- und verwaltungsrechtlich) und funktionierende Vollzugszuständigkeiten bestehen würden, um die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Zudem kritisieren sie teilweise die Formulierung des Art. 7a VE-UWG und bemängeln, dass Umsetzungs- und Vollzugsfragen ungeklärt seien. Schliesslich wird ein zusätzlicher Aufwand für die Strafverfolgungsbehörden befürchtet. Zudem wird die Unterstellung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) unter strafrechtliche Bestimmungen kritisiert, da GAV privatrechtliche Vereinbarungen seien und die Überprüfung der Einhaltung von GAV sowie eine allfällige Sanktionierung von Verstössen den Paritätischen Kommissionen obliege. Die Vorlage schaffe das Risiko einer Doppelbestrafung. Es wird eine Schwächung der Sozialpartnerschaft sowie eine Belastung des Verhältnisses zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf betrieblicher Ebene befürchtet. An Art. 7a Abs. 2 UWG wird kritisiert, dass dieser nicht das Ziel der Vorlage, die Stärkung des lautereren Wettbewerbs, betreffe, sondern den Ausbau von Arbeitnehmendenrechten und sachfremd erscheine.

1 Einleitung

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat der Präsident der Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats die Kantone, politischen Parteien, gesamtschweizerischen Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete, gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft und interessierten Kreise eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens Stellung zu nehmen.

Der Vernehmlassungsentwurf sieht vor, dass ein neuer Artikel 7a ins UWG aufgenommen wird, der so formuliert ist, dass ein Verstoß gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen auch strafrechtlich verfolgt werden kann. Mit der Aufnahme eines neuen Artikel 7a ins UWG und der damit zusammenhängenden Anpassung des Artikel 23 UWG wird das zentrale Anliegen der

parlamentarischen Initiative 21.470, die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung bei Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen, umgesetzt. Gleichzeitig bleibt der zivilrechtliche Weg durch den unveränderten Artikel 7 UWG offen. Zudem bietet sich diese Lösung aufgrund ihrer einfachen und praktikablen Umsetzung, mit der Änderung eines einzelnen Erlasses, an.

Dieser Bericht berücksichtigt sämtliche eingereichten Stellungnahmen.

2 Eingegangene Stellungnahmen

Im Rahmen der Vernehmlassung gingen 61 Stellungnahmen ein.

Vernehmlassungsteilnehmer	Anzahl Stellungnahmen
Kantone	26
Politische Parteien	5
Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft	6
Weitere Verbände und Handelskammern	24
Total	61

Die Liste der Vernehmlassungsteilnehmer (mit den in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen) ist im Anhang zu finden.

3 Allgemeiner Überblick

3.1 Teilnehmer, welche die Vorlage der Kommission unterstützen

Kantone: FR; GE; GL; JU; LU; NE; SH; SZ; SO; TI; VS; ZH

Politische Parteien: GRÜNE Schweiz

Verbände: constructionromande; EIT.swiss; FER; FMB; Kaufmännischer Verband Schweiz; SBK; SSE Genève; suissetec

3.2 Teilnehmer, welche die Vorlage der Kommission unterstützen, aber zusätzlich eine weitergehende Regulierung wünschen

Politische Parteien: EVP; SPS

Verbände: SGB; Travail.Suisse

3.3 Teilnehmer, welche die Vorlage ablehnen

Kantone: AG; AR; AI; BL; BS; BE; GR; NW; OW; SG; TG; UR; VD; ZG

Politische Parteien: FDP; SVP

Verbände: AM Suisse; Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten; CP; economiesuisse; GastroSuisse; H+; HotellerieSuisse; NVS; PARAT; SBC; SFF; SAV; SGV; SSK; SMGV; SwissHoldings; swissstaffing; VOSU; VTSS; Ziegelindustrie Schweiz

4 Die Stellungnahmen im Einzelnen

4.1 Bewertung der vorgeschlagenen Bestimmung

4.1.1 Negative Rückmeldungen

4.1.1.1 Bereits ausreichende Rechtsgrundlagen

AG, AI, AR, BL, BS, BE, NW, OW, TG, UR, ZG, FDP, Arbeitgeberverband Schweiz, Binde-mittel-Produzenten, CP, economiesuisse, GastroSuisse, HotellerieSuisse, SFF, SAV, SMGV, SwissHoldings, swissstaffing, VOSU, Ziegelindustrie Schweiz sind der Ansicht, es bestünden bereits ausreichende gesetzliche Grundlagen (straf-, zivil- und verwaltungsrechtlich) und funktionierende Vollzugszuständigkeiten, um die Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen sicherzustellen und Verstösse zu sanktionieren. Die in den Spezialgesetzen verankerten straf- und verwaltungsrechtlichen Massnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen genügten bei konsequenter Durchsetzung, um die Ziele zum Schutz vor unlauterem Wettbewerb erreichen zu können. Zielführender sei, die bestehenden Instrumente konsequent anzuwenden. Eine Erweiterung des Rechtsschutzes durch eine strafrechtliche Regelung und einen Einbezug der Straf- und Strafverfolgungsbehörden sei nicht erforderlich.

HotellerieSuisse, SAV, SSK machen geltend, Strafrecht solle als letztes Mittel nur dann eingesetzt werden, wenn andere Instrumente versagen. Zivil- und verwaltungsrechtliche Sanktionen seien vorrangig. Zudem bestehe ein übermässiges Vertrauen in die abschreckende Wirkung des Strafrechts.

BS, SwissHoldings machen geltend, dass Art. 7a UWG keine klaren Vollzugsvorteile gegenüber dem bestehenden Art. 7 UWG schaffe, sondern zu Abgrenzungsproblemen, Doppelspurigkeiten und Normenkonflikten mit bestehenden verwaltungs- und strafrechtlichen Vorschriften (u. a. ArG, EntsG) führe.

BE, SG machen geltend, dass unklar sei, welcher zusätzliche Nutzen (bspw. höheres Straf-mass, Stellung des konkurrierenden Unternehmens als Verfahrenspartei im Strafverfahren etc.) mit Art. 7a UWG im Vergleich zu den bereits heute geltenden Strafbestimmungen angestrebt werde. Zudem stelle sich die Frage der Konkurrenz zwischen den bereits vorhandenen Strafbestimmungen und dem neu zu schaffenden Art. 7a UWG.

AI führt aus, das Anliegen, eine dem Bestimmtheitsgebot genügende Strafnorm zu schaffen, könnte durch eine Umformulierung des bestehenden Art. 7 UWG erfüllt werden.

FDP führt aus, dass überbordende Strafnormen das Vertrauen in den Rechtsstaat unterminierten und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz schwächen.

SGV führt aus, das Unternehmertum solle nicht unnötig erschwert werden.

4.1.1.2 Kritik an der Formulierung von Art. 7a VE-UWG

AR, BS, BL, BE, TG, ZG, economiesuisse, HotellerieSuisse, PARAT, SAV machen geltend,

dass Art. 7a lit. a VE-UWG aus strafrechtlicher Sicht zu wenig präzise erscheine. Es sei zweifelhaft, ob dem strafrechtlichen Bestimmungserfordernis von Art. 1 StGB Genüge getan werde. Es sei nicht klar, was mit der Formulierung, dass unlauter handle, wer Löhne und/oder Lohnzuschläge nicht bezahle, konkret unter Strafe gestellt werden solle. Zudem enthalte die Bestimmung unbestimmte Rechtsbegriffe wie «Löhne» und «geldwerte Leistungen», was die Rechtssicherheit gefährde. Viele einseitig zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften erfüllten zudem nicht die notwendige Klarheit für eine Strafbarkeit im Sinne von Art. 1 StGB.

AI führt aus, dass der Minderheitsantrag durch mehrere Unklarheiten in der Formulierung falle. Es sei nicht definiert, wer die «betroffenen Arbeitnehmenden» seien, die über einen Verstoß zu informieren seien. Der Entwurfstext kläre auch nicht, in welcher Form und durch wen die «Information» erfolgen solle.

AI, BL, NE, SH, SG kritisieren, dass der vorgeschlagene Art. 7a VE-UWG als Tatbestandsmerkmal die Beeinflussung des unverfälschten und lauten Wettbewerbs voraussetze. Alle Spezialtatbestände von Art. 3 bis 8 UWG würden nur dann zur Anwendung gelangen, wenn dadurch der lautere und unverfälschte Wettbewerb beeinträchtigt werde. Eine separate Erwähnung in Art. 7a VE-UWG sei nicht erforderlich und dürfte vielmehr zu Auslegungsschwierigkeiten bezüglich der übrigen Artikel führen.

SG macht geltend, 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 lauten und unverfälschten Wettbewerbs im Strafverfahren nachgewiesen werden müsse, sei dies einerseits unrealistisch betreffend den Nachweis und andererseits betreffend die Kapazitäten der Strafverfolgungsbehörden nicht machbar.

SBC macht geltend, bei Art. 7a VE-UWG fehle die in Art. 7 UWG enthaltene Präzisierung «auch dem Mitbewerber auferlegt».

4.1.1.3 Problematik Antragsdelikt und Erfordernis des Vorsatzes

OW, UR bemängeln, dass die Ausgestaltung der Strafnorm von Art. 7a VE-UWG als Antragsdelikt primär ein aktives Handeln der geschädigten Partei während des gesamten Verfahrens vor den Strafverfolgungsbehörden und vor den Strafgerichten bedinge.

SSK macht geltend, die Strafverfolgung dürfe nicht nur von der Initiative eines Mitbewerbers abhängen, und die Feststellung des Sachverhalts dürfe nicht nur den Strafverfolgungsbehörden überlassen bleiben. Die Ermittlungen müssten öffentlichen Stellen wie den Arbeitsinspektoraten oder paritätischen Inspektionen obliegen. Diese Stellen müssten dann die Möglichkeit haben, schwere Fälle den Strafverfolgungsbehörden zu melden. Die Strafnorm würde dann jedoch nicht ins Wettbewerbsrecht gehören, sondern ins Arbeitsrecht.

OW, UR machen geltend, dass die Beweisführung, wonach das Nichteinhalten der Arbeitsbedingungen vorsätzlich erfolgt sei und das betroffene Unternehmen dadurch den lauten und unverfälschten Wettbewerb beeinflusst habe, in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten und deshalb regelmässig zum Freispruch der beschuldigten Partei oder zur Einstellung des Strafverfahrens mit Kostenfolgen zulasten des unterliegenden Antragsstellers führen dürfte.

FDP befürchtet, dass bereits geringfügige oder unbewusste Regelverstöße zu Straftaten führen könnten. Eine Ausweitung auf fahrlässige Pflichtverletzungen erschwere die Beweisführung in Strafprozessen erheblich und würde für Unternehmen hohe Rechtskosten nach sich ziehen.

4.1.1.4 **Zusätzlicher Aufwand für Strafverfolgungsbehörden**

BS, BL, GR, NW, OW, SH, TG, TI, VD, ZG, Centre Patronal, GastroSuisse, HotellerieSuisse, SBC, SMGV, SSK, swissstaffing, VOSU machen geltend, die Ausweitung des UWG-Strafrechts auf privatrechtlich geprägte arbeitsrechtliche Fragen bringe zusätzlichen Aufwand für die kantonalen Strafverfolgungsbehörden mit sich, was für die Kantone mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden sei. Die vorgeschlagene Anpassung würde den schweizweiten Bemühungen zuwiderlaufen, die Strafjustiz zu entlasten, um die bereits vorhandene Überlastung der Staatsanwaltschaften zu reduzieren. Es bestehe ein Risiko, dass das Strafrecht als Einfallstor zur Verfolgung von zivilrechtlichen Partikularinteressen benutzt werden könnte. Durch die vorgesehene Änderung des UWG bestehe die Gefahr, dass Mitbewerber ihre Konkurrenz mit (ungerechtfertigten) Strafanzeigen überziehen. Dies werde dadurch verstärkt, dass der strafrechtliche Weg den anzeigenden Mitbewerber einerseits davon befreie, das strafbare Verhalten des Konkurrenten zu beweisen, und er andererseits kein Kostenrisiko trage.

VD, Centre Patronal fordern daher eine gezielte Einschränkung des Strafantragsrechts, um eine strenge Anwendung zu gewährleisten und gleichzeitig Missbrauch oder opportunistische Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden

4.1.1.5 **Ungeklärte Umsetzungs- und Vollzugsfragen**

FR, VD, AM Suisse, GastroSuisse, SFF, SMGV, VTSS machen geltend, es seien entscheidende Umsetzungsfragen ungeklärt, namentlich wer die Verstösse gegen die strafrechtlichen Bestimmungen und die Vorsätzlichkeit feststellen solle und wer für die strafrechtliche Verfolgung konkret zuständig sei. Zudem sei unklar, wann Vorsatz vorliege und wo bloss fahrlässiges Verhalten vorliege.

SSK hält fest, dass die Staatsanwaltschaften und die Polizei weder über die erforderlichen Kapazitäten noch Kompetenzen, namentlich genaue Kenntnisse des Arbeitsrechts verfügten, um solche Strafverfahren ordnungsgemäss zu führen, womit das vom Gesetzgeber erhoffte Ziel nicht erreicht würde.

NE, VS machen geltend, dass die Nichteinhaltung der in Art. 7 UWG vorgesehenen Arbeitsbedingungen von der betreffenden paritätischen Fachkommission im Falle von allgemeinverbindlichen GAV und von der zuständigen eidgenössischen oder kantonalen Verwaltungsbehörde im Falle von Mindestlohn-GAV beurteilt werde und diese Stellen besser in der Lage wären, die festgestellten Verstösse strafrechtlich zu ahnden.

BS, BL führen aus, die Einbindung strafrechtlicher Sanktionen bei Verstössen gegen AVE-GAV-Bestimmungen widerspreche der systematischen Trennung von Zivil- und Strafrecht. Der bewährte Vollzug im Rahmen der flankierenden Massnahmen (FlaM) werde durch die Vorlage konkurrenziert.

VS führt aus, da es sich um Schutzvorschriften handeln müsse, von denen zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden dürfe, würden nur allgemeinverbindlich erklärte GAV und NAV mit verbindlichen Mindestlöhnen (Art. 360a Obligationenrecht) in den Anwendungsbereich von Art. 7a VE-UWG fallen.

ZG macht geltend, Art. 7a lit. b VE-UWG schiesse 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.

ZH führt aus, es bestehe eine mögliche Normenkollision zwischen Art. 23 VE-UWG in Verbindung mit Art. 7a VE-UWG und den Strafbestimmungen in Art. 59 und 60 des Arbeitsgesetzes (SR 822.11). Diesbezüglich sei eine klarstellende Regelung zu erlassen oder diese Abgrenzung zumindest in den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf zu klären.

SG, PARAT machen geltend, es sei unklar, welche Personen sich bei der Nichteinhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften als Täter oder zumindest als Gehilfe strafbar machen könnten. Es bedürfe einer Klarstellung, ob die verantwortliche Person oder ein Organ eines Unternehmens anzuzeigen sei.

SBC macht geltend, es sei einseitig, wenn von Art. 7a VE-UWG nur Arbeitgebende erfasst würden, nicht aber Arbeitnehmende, die von sich aus Arbeitsbedingungen missachten und sich hierdurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmenden zu verschaffen suchen würden.

EVP beantragt, dass das Gesetz explizit festhalten sollte, dass «Arbeitgebende» unter die Strafbestimmungen von Artikel 7a VE-UWG fallen.

SGB, Travail.Suisse, SBK fordern, dass die Strafbarkeit von Arbeitnehmenden ausdrücklich ausgeschlossen werde. Es sei möglich, dass gemäss Art. 23 UWG von der Strafnorm auch Arbeitnehmende erfasst würden, die beispielsweise «als Gehilfen» auf Weisung des Arbeitgebers handelten. Mit Blick auf die hierarchische Unterstellung, das Unterordnungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit von Arbeitnehmenden sei dies materiell widersinnig und rechtspolitisch nicht akzeptabel. Entsprechend sei im Gesetzestext des UWG ausdrücklich klarzustellen, dass Arbeitnehmende von der Strafbarkeit ausgenommen seien. Bei ihnen sei im strafrechtlichen Sinne kein Vorsatz möglich, weil keine freie «Wollens-Komponente» vorhanden sei. Dies müsse bereits im Gesetzestext klar ersichtlich sein.

GR führt aus, dass nicht jeder Verstoss gegen Arbeitsbedingungen als strafbares Vergehen angesehen werden sollte. Je nach Schwere sollte die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen als Übertretung (geahndet durch Busse) taxiert werden, was aber gemäss UWG nicht gehe.

SAV führt aus, dass zur Einhaltung des ArG und deren Bestimmungen im Verwaltungsverfahren das Verhältnismässigkeitsprinzip gelte. Für Verstösse gegen das ArG sehe das Gesetz primär vor, dass die kantonalen Behörden zuerst mittels Verwarnung auf die Einhaltung des Gesetzes hinwirkten. Nur wenn die Verwarnung keinen Effekt zeige, könne die Behörde eine Verfügung verbunden mit einer Strafandrohung erlassen. Die Verfügung habe wiederum den Zweck, dass die Herbeiführung des gesetzesmässigen Zustands bewirkt werde, und habe nicht primär Strafcharakter.

SGV, SMGV machen geltend, zentrale Fragen zur Umsetzung seien offen, z.B., wie zwischen leichten und schweren sowie erstmaligen und wiederholten Verstössen unterschieden werde.

4.1.1.6 Kritik an Unterstellung von Gesamtarbeitsverträgen unter strafrechtliche Bestimmungen

FDP, AM Suisse, economiesuisse, GastroSuisse, SGV, SMGV, swissstaffing machen geltend, dass die Unterstellung von Gesamtarbeitsverträgen unter strafrechtliche Bestimmungen die Sozialpartnerschaft nachhaltig schädigen und Branchen mit GAV massiv benachteiligen würde. Das UWG diene dem Schutz ehrlicher Unternehmen, nicht dem individuellen Arbeitnehmerschutz. Arbeitsrechtliche Forderungen gehörten in die Zivilgerichtsbarkeit oder zu den Arbeitsinspektoraten, nicht ins Strafrecht des UWG.

AM Suisse, SBC, SAV, SGV, SMGV, Ziegelindustrie Schweiz führen aus, dass die Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits heute umfassend kontrolliert werde.

SVP, Ziegelindustrie Schweiz machen geltend, dass Gesamtarbeitsverträge privatrechtliche Vereinbarungen seien. Eine strafrechtliche Sanktionierung würde sie de facto in den Gesetzesrang erheben und der gelebten Sozialpartnerschaft widersprechen. Ausserdem werde ausser Acht gelassen, dass GAV-Verstösse bereits durch Konventionalstrafen der Sozialpartner sanktioniert würden. Eine zusätzliche strafrechtliche Verfolgung schwäche konsequenterweise das Wesen der GAV massiv. Zudem seien aufgrund unklarer Abgrenzung zwischen strafbaren Handlungen bereits heute Vollzugsprobleme vorprogrammiert. Dies berge die erhebliche Gefahr willkürlicher Verurteilungen. Unter dem Strich werde die Androhung strafrechtlicher Konsequenzen Unternehmen davon abhalten, neuen GAV zuzustimmen. Die Vorlage werde das bewährte Schweizer Modell der Sozialpartnerschaft nachhaltig beschädigen.

GastroSuisse, SBC, SSF, SAV, SMGV, swissstaffing, VTSS führen aus, dass sich Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen vermehrt gegen die Sozialpartnerschaft stellen und GAV aufkündigen würden.

AM Suisse, GastroSuisse, SBC, SFF, SGV, SMGV, swissstaffing, Ziegelindustrie Schweiz machen geltend, wenn die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen strafrechtlich verfolgt werden könne, belaste dies auf betrieblicher Ebene das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und mache zudem die Arbeitgeber erpressbar.

SBC macht geltend, die strafrechtliche Verfolgung würde bei allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen greifen, bei denen bereits griffige Kontrollmechanismen bestünden, nicht jedoch bei den restlichen Gesamtarbeitsverträgen, die nicht für alle Mitbewerber gelten würden. Dieser Unterschied wäre dem Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung abträglich.

GastroSuisse, SBC, SMGV, HotellerieSuisse, SFF, swissstaffing machen geltend, dass Art. 7a VE-UWG die Durchsetzung der allgemeinverbindlich erklärten GAV erschweren würde, weil eine Koordination zwischen den bestehenden Sanktionssystemen und den strafrechtlichen Verfahren äusserst schwierig und zeitaufwändig wäre und die Sozialpartner mittel- bis langfristig Kontroll- und Sanktionsmechanismen abbauen dürften. Die Einhaltung von zwingenden Bestimmungen, insbesondere der allgemeinverbindlich erklärten GAV, liege in der Hoheit der Paritätischen Kommissionen und werde durch diese kontrolliert. Sie könnten konkrete Sanktionen wie Nachzahlungen oder Konventionalstrafen aussprechen. Der GAV-Vollzug basiere auf hohem branchenspezifischem Know-how, das in der Strafverfolgung fehle. Ein strafrechtliches Verfahren würde die Gerichte mit arbeitsrechtlichen Detailfragen übermässig belasten. Die Umsetzung einer strafrechtlichen Verfolgung sei mit hohem Aufwand verbunden, da GAV-Verstösse spezifisch, technisch und komplex seien. Eine strafrechtliche Verfolgung setze 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 sei daher sachnäher und effizienter.

SFF, swissstaffing, VTSS machen geltend, dass die Einführung einer zusätzlichen strafrechtlichen Verfolgung zu einer nicht gerechtfertigten Doppelbestrafung führe, was dem Grundsatz «ne bis in idem» widerspreche und zu erheblichen Unsicherheiten bei der Durchsetzung führe.

VTSS macht geltend, dass Gesamtarbeitsverträge privatrechtlich geschlossene Vereinbarungen zwischen privaten Organisationen, nämlich den Branchenverbänden und den Gewerk-

schaften, seien. Ein GAV sei kein Gesetz, sondern eine Vereinbarung, die in einem klar definierten räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich für einzelne arbeitsrechtliche Bereiche Regeln vorgebe, die über die gesetzlichen Minimalvorgaben hinausgingen. Mit der vorliegenden Pa. Iv. Roduit sollten Verstösse gegen einen GAV neu strafrechtlich verfolgt werden. Damit würden Gesamtarbeitsverträge quasi durch die Hintertür in den Gesetzesrang erhoben. Dies würde sowohl den demokratischen Grundregeln als auch den bewährten Prinzipien der Sozialpartnerschaft zuwiderlaufen.

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

4.1.1.7 Einwände gegen Art. 7a Abs. 2 VE-UWG

GE widersetzt sich dem Minderheitsantrag, weil die Arbeitnehmenden und unterzeichnenden Verbände weder Konkurrenten, Lieferanten noch Kunden und somit nicht Anspruchsgruppen des UWG seien.

SH, SO, TG, TI, VD, ZH, CP, constructionromande, EIT.swiss, FER; FMB, SMGV, Swiss-Holdings lehnen die Minderheitsvariante (Art. 7a Abs. 2 VE-UWG) ab, da das Ziel der Vorlage die Stärkung des lautereren Wettbewerbs sei, aber die Regelung gemäss Art. 7a Abs. 2 VE-UWG den Ausbau von Arbeitnehmerrechten betreffe und daher sachfremd erscheine.

VD macht geltend, der von diesem Absatz vorgesehene Mechanismus könne die ordnungsgemässe Anwendung des Rechts erheblich erschweren und Probleme hinsichtlich des Persönlichkeitsschutzes und des Geschäftsgeheimnisses aufwerfen.

4.1.2 Positive Rückmeldungen

4.1.2.1 Unterstützung für Art. 7a Abs. 1 VE-UWG

LU betont, dass der vorgeschlagene Artikel 7a VE-UWG genügend klar bestimme, welche Arbeitsbedingungen bei Nichteinhaltung die Strafbarkeit in Verbindung mit Artikel 23 UWG begründen könnten.

BS, FR, GE, VD, SZ, EVP, FER, Kaufmännischer Verband Schweiz begrüßen das Anliegen der parlamentarischen Initiative an sich, den Wirtschaftsstandort Schweiz durch eine Ausweitung der rechtlichen Konsequenzen bei der Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen vom Zivil- auf das Strafrecht zu stärken. Die geplante Gesetzesänderung sei eine sinnvolle Schliessung einer bestehenden Regelungslücke. Den für die Durchsetzung der Vorschriften der obligatorischen Arbeitsbedingungen zuständigen Arbeitsmarktbehörden stünden 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 sei daher ein willkommenes Instrument zum Schutze des Arbeitsmarktes wie auch der Volkswirtschaft. Begrüsst werde, dass die bestehende Regelung von Art. 7 UWG ebenfalls beibehalten werde.

GL, VD, ZH, EIT.swiss, SBK, Travail.Suisse machen geltend, dass die obligatorischen Arbeitsbedingungen nicht nur auf dem zivilrechtlichen Weg durchgesetzt, sondern Verstösse auch strafrechtlich verfolgt werden müssten, wenn sie zu unlauterem Wettbewerb führten. Die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen könne eine unlautere und verfälschte Wettbewerbssituation schaffen. So könnten beispielsweise Arbeitgebende, die Mindestlöhne missachten und ihre Arbeitnehmenden tiefer entlöhnen würden, ihre Leistungen zu einem günstigeren Preis anbieten als die Konkurrenz, die sich an die Arbeitsbedingungen halte. Entsprechendes gelte, wenn auf Kosten der Arbeitssicherheit zulasten von Arbeitnehmenden gespart werde und in der Folge tiefer offeriert werden könne.

JU, GRÜNE Schweiz, SPS, SGB sind der Ansicht, dass das Fehlen wirklich verbindlicher Bestimmungen gegen Unternehmen, die aus der Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen Profit schlagen wollen, zu einer Nivellierung der Sozialstandards nach unten führen könne. Es sei unerlässlich, dieser Tendenz entgegenzuwirken. Wichtig sei, dass die Vorlage nicht nur gesetzestreue Unternehmen vor unfairem Wettbewerb schütze, sondern auch die betroffenen Arbeitnehmenden vor Lohndumping und Rechtsverletzungen.

JU, SPS, Construction romande machen geltend, dass die geltende, lediglich auf dem Zivilprozessweg verfolgbare Bestimmung von Art. 7 UWG nicht ausreichend sei. Gerichte würden nur selten provisorische oder superprovisorische Massnahmen gutheissen. Die Möglichkeit, einer strafrechtlichen Verfolgung schaffe Klarheit und wirke abschreckend – insbesondere dort, wo zivilrechtliche Verfahren langwierig und wenig wirksam seien. Die Kombination von Strafsanktion und zivilrechtlicher Wiedergutmachung erhöhe die abschreckende Wirkung gegenüber fehlbaren Unternehmen.

Kaufmännischer Verband Schweiz macht geltend, dass die Vorlage den Schutz der Angestellten stärke, insbesondere in sensiblen Branchen, in denen Lohn- und Sozialdumping zu Wettbewerbsverzerrungen führe. Die Vorlage sei ein notwendiger und verhältnismässiger Schritt zur Stärkung von Recht und Fairness auf dem Arbeitsmarkt. Betroffene Arbeitnehmende seien häufig nicht in der Lage, ihre Rechte individuell durchzusetzen. Zivilverfahren seien oft langwierig, kostspielig oder schlicht nicht zumutbar.

GL legt Wert darauf, dass durch die Umsetzung der Variante 1 keine neuen Pflichten für die Unternehmen geschaffen würden.

GL geht davon aus, dass durch die Schaffung von Art. 7a und der Anpassung von Artikel 23 Abs. 1 WE-UWG Arbeitgeber die bestehenden, zwingenden Bestimmungen, welche insbesondere zum Schutze der Arbeitnehmenden dienten, besser einhalten würden.

GR, GRÜNE Schweiz, SGB, suissec führen aus, es sei nicht nachvollziehbar, wieso die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Art. 7 UWG nicht strafrechtlich verfolgbar sein sollte, während eine Reihe anderer unlauterer Verhaltensweisen nach Art. 3 bis 6 UWG bereits heute strafbar sei. Insofern würde mit dem Vorschlag die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen anderen unlauteren Verhaltensweisen gleichgestellt.

Kaufmännischer Verband Schweiz macht geltend, dass die Vorlage GAVs aufwerte, indem sie deren zwingende Bestimmungen (z. B. Mindestlöhne oder Zuschläge) unter den Schutz der Strafnorm stelle. Dadurch werde die Einhaltung dieser Regelungen verbindlicher und

Verstösse verlören an Attraktivität. Dies stärke das Instrumentarium der Sozialpartnerschaft und erhöhe die Glaubwürdigkeit kollektivvertraglicher Regelwerke.

4.1.2.2 Unterstützung für Art. 7a Abs. 2 VE-UWG

LU, SG, EVP, SPS, SBK, SGB, Travail.Suisse unterstützen den Antrag der Kommissionsminderheit zu Art. 7a und führen aus, dass ein durch unlauteren Wettbewerb erlangter Vorteil zulasten der Arbeitnehmenden erzielt werde. Aus arbeitnehmerschutzrechtlicher Perspektive erscheine es daher als widersprüchlich, dass gerade die betroffenen Arbeitnehmenden als potenziell Geschädigte von vorhandenen Informationen ausgeschlossen bleiben sollten. Die Bereitstellung entsprechender Informationen würde keine Ausweitung der materiellen Rechte der Arbeitnehmenden bedeuten, sondern lediglich ermöglichen, bestehende Rechte wirksam geltend zu machen. Zusätzlich zu den betroffenen Arbeitnehmenden seien auch die Vertragsparteien von Gesamtarbeitsverträgen zu benachrichtigen, wenn ein Verstoß gegen entsprechende Bestimmungen vorliege. Dies würde dazu beitragen, bestehende Rechte wirksam durchzusetzen. Erst bei gleicher Information aller beteiligten Personen könne der freie Markt spielen.

4.2 Änderungs- und Ergänzungsvorschläge

NE macht geltend, die kantonalen Gesetze, die einen Mindestlohn festlegen, müssten zu den Bestimmungen gehören, auf die sich Artikel 7a Buchstabe a bezieht; der erläuternde Bericht sei in diesem Sinne zu ergänzen. Zudem könne es sinnvoll sein, das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 24. März 1995 in diese Liste aufzunehmen.

SG hält fest, dass aus den Ausführungen zum Geltungsbereich (Art. 7a Bst. a VE-UWG; erläuternder Bericht, S. 11) nicht ersichtlich werde, welche zwingenden Vorschriften im Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (SR 142.220) für die Arbeitnehmenden bestünden. Diese sollten nach Möglichkeit explizit genannt werden.

EVP hält fest, dass es sinnvoll wäre, künftig auch fahrlässige Verletzungen verbindlicher Arbeitsbedingungen unter Strafe zu stellen.

SPS, SGB, Travail.Suisse fordern darüber hinaus, dass auch die kantonalen tripartiten Kommissionen (TPK) sowie die Tripartite Kommission des Bundes systematisch über festgestellte Verstösse informiert werden. Nur so könnten sie ihre Rolle in der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wahrnehmen. Der Bund müsse auch eine fundierte Datengrundlage mit einer Statistik zu unlauteren Lohnunterbietungen und Umgehungen anderer arbeitsvertraglicher Mindeststandards führen.

AM Suisse fordert, falls nicht ganz auf die Vorlage verzichtet werde, in Art. 7a Abs. 1 lit. a VE-UWG «Gesamtarbeitsverträge oder Normalarbeitsverträge» zu streichen sowie Art. 7a Abs. 1 lit. b VE-UWG zu streichen.

Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten fordert, dass wenn die Initiative umgesetzt werden sollte, der Tatbestand von Art. 7a UWG zumindest auf grobe Verletzungen der zwingenden Arbeitsbedingungen begrenzt werde.

CP macht geltend, dass das BGSA keine Sanktionen gegen sogenannte «Scheinselbstständige» ermögliche, also Personen, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, ohne ordnungsgemäss bei einer Ausgleichskasse als Selbstständige gemeldet zu sein. Diese Situationen würden sich den Kontrollmechanismen entziehen, obwohl sie ebenso wie Verstösse gegen das

Lohnrecht zu Wettbewerbsverzerrungen und einer Schwächung der sozialen Rechte beitragen.

PARAT schlägt vor, bezüglich der Nichtzahlung von Löhnen und anderen Leistungen im Zusammenhang mit Liquiditätsengpässen in Unternehmen die Strafbarkeit auf Fälle einzuschränken, in welchen Lohnforderungen nicht anerkannt oder trotz vorhandener Mittel nicht beglichen werden.

SO wünscht, dass sich die Gesetzesvorlage auch zu den verschiedenen Mehraufwendungen für die Kantone äussern würde.

SO wünscht Ausführungen zur Praxisumsetzung der möglichen Freiheitsstrafen bis zu drei Jahren oder Geldstrafen bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen.

BE regt an, es solle weiter nach wirksamen Methoden zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, insbesondere auch des Sozialversicherungsbetrugs gesucht werden, wie zum Beispiel mittels vorgängiger provisorischer Sozialversicherungsdeklarationen verbunden mit entsprechenden Zahlungsrückbehalten, Sicherheitsleistungen oder Bankgarantien etc.

Anhang Vernehmlassungsteilnehmer

1. Kantone – Cantons – Cantoni

1.	Staatskanzlei des Kantons Aargau Chancellerie d'État du canton d'Argovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Argovia	AG
2.	Kantonskanzlei des Kantons Appenzell Ausserrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Esterno	AR
3.	Ratskanzlei des Kantons Appenzell Innerrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Interno	AI
4.	Landeskanzlei des Kantons Basel-Landschaft Chancellerie d'État du canton de Bâle-Campagne Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Campagna	BL
5.	Staatskanzlei des Kantons Basel-Stadt Chancellerie d'État du canton de Bâle-Ville Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Città	BS
6.	Staatskanzlei des Kantons Bern Chancellerie d'État du canton de Berne Cancelleria dello Stato del Cantone di Berna	BE
7.	Staatskanzlei des Kantons Freiburg Chancellerie d'État du canton de Fribourg Cancelleria dello Stato del Cantone di Friburgo	FR
8.	Staatskanzlei des Kantons Genf Chancellerie d'État du canton de Genève Cancelleria dello Stato del Cantone di Ginevra	GE
9.	Regierungskanzlei des Kantons Glarus Chancellerie d'État du canton de Glaris Cancelleria dello Stato del Cantone di Glarona	GL
10.	Standeskanzlei des Kantons Graubünden Chancellerie d'État du canton des Grisons Cancelleria dello Stato del Cantone dei Grigioni	GR
11.	Staatskanzlei des Kantons Jura Chancellerie d'État du canton du Jura Cancelleria dello Stato del Cantone del Giura	JU
12.	Staatskanzlei des Kantons Luzern Chancellerie d'État du canton de Lucerne Cancelleria dello Stato del Cantone di Lucerna	LU
13.	Staatskanzlei des Kantons Neuenburg Chancellerie d'État du canton de Neuchâtel	NE

	Cancelleria dello Stato del Cantone di Neuchâtel	
14.	Staatskanzlei des Kantons Nidwalden Chancellerie d'État du canton de Nidwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Nidvaldo	NW
15.	Staatskanzlei des Kantons Obwalden Chancellerie d'État du canton d'Obwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Obvaldo	OW
16.	Staatskanzlei des Kantons Schaffhausen Chancellerie d'État du canton de Schaffhouse Cancelleria dello Stato del Cantone di Sciaffusa	SH
17.	Staatskanzlei des Kantons Schwyz Chancellerie d'État du canton de Schwyz Cancelleria dello Stato del Cantone di Svitto	SZ
18.	Staatskanzlei des Kantons Solothurn Chancellerie d'État du canton de Soleure Cancelleria dello Stato del Cantone di Soletta	SO
19.	Staatskanzlei des Kantons St. Gallen Chancellerie d'État du canton de Saint-Gall Cancelleria dello Stato del Cantone di San Gallo	SG
20.	Staatskanzlei des Kantons Thurgau Chancellerie d'État du canton de Thurgovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Turgovia	TG
21.	Staatskanzlei des Kantons Tessin Chancellerie d'État du canton du Tessin Cancelleria dello Stato del Cantone Ticino	TI
22.	Standeskanzlei des Kantons Uri Chancellerie d'État du canton d'Uri Cancelleria dello Stato del Cantone di Uri	UR
23.	Staatskanzlei des Kantons Wallis Chancellerie d'État du canton du Valais Cancelleria dello Stato del Cantone del Vallese	VS
24.	Staatskanzlei des Kantons Waadt Chancellerie d'État du canton de Vaud Cancelleria dello Stato del Cantone di Vaud	VD
25.	Staatskanzlei des Kantons Zug Chancellerie d'État du canton du Zoug Cancelleria dello Stato del Cantone del Zugo	ZG
26.	Staatskanzlei des Kantons Zürich Chancellerie d'État du canton du Zurich Cancelleria dello Stato del Cantone di Zurigo	ZH

2. Politische Parteien – Partis politiques – Partiti politici

27.	Evangelische Volkspartei der Schweiz EVP Parti évangélique suisse PEV Partito evangelico svizzero PEV	EVP
28.	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libéraux-Radicaux PLR. I Liberali Radicali	FDP PLR PLR
29.	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI svizzera	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI svizzera
30.	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	SPS PSS PSS
31.	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du Centre Unione democratica di Centro	SVP UDC UDC

3. Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft – Associations faîtières de l'économie qui oeuvrent au niveau national – Associazioni mantello nazionali dell'economia

32.	Verband der Schweizer Unternehmen Fédération des entreprises suisses Federazione delle imprese svizzere	economiesuisse
33.	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri	SGV USAM USAM
34.	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori	SAV
35.	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	SGB USS USS
36.	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio
37.	Travail.Suisse	Travail.Suisse

5. Weitere Verbände und Handelskammern – Autres associations – Altre Associazioni

38.	AM Suisse Arbeitgeber- und Berufsverband des Metallgewerbes	AM Suisse
39.	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants
40.	Centre patronal	CP
41.	Constructionromande	constructionromande
42.	EIT.swiss	EIT.swiss
43.	Fédération des Entreprises Romandes	FER
44.	Fédération genevoise des métiers du bâtiment	FMB
45.	GastroSuisse	GastroSuisse
46.	H+: Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen	H+
47.	HotellerieSuisse	HotellerieSuisse
48.	Naturstein-Verband Schweiz	NVS
49.	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	PARAT
50.	Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband	SBC
51.	Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner	SBK
52.	Schweizer Fleisch-Fachverband Union Professionnelle Suisse de la Viande Unione Professionale Svizzera della Carne	SFF UPSV UPSC
53.	Schweizerische Staatsanwaltschaftskonferenz Conférence suisse de Ministères publics Conferenza svizzera dei Ministeri pubblici	SSK CMP CMP
54.	Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband	SMGV

55.	Société Suisse des Entrepreneurs Genève	SSE Genève
56.	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suis-setec)	suissetec
57.	SwissHoldings	SwissHoldings
58.	swissstaffing	swissstaffing
59.	Verband Ostschweizerischer Sicherheitsunternehmen	VOSU
60.	Verband Tankstellenshops Schweiz	VTSS
61.	Ziegelindustrie Schweiz Industrie suisse de la terre cuite	Ziegelindustrie Schweiz