

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.

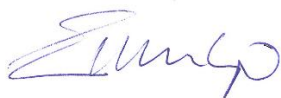
Die Kontrollorgane der Sozialpartner können die diversen Einschätzungen in Bezug auf GAV-Verfehlungen effektiver vornehmen als die Gerichte, da sie über langjähriges fachspezifisches Spezialwissen verfügen. Wenn GAV strafrechtlichen Bestimmungen unterstellt werden, dürfen die Gerichte einen hohen und 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.

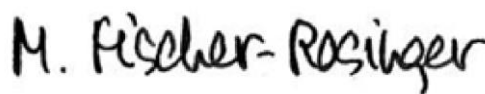
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin