



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 straffrei 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:~~

¹ Unlauter handelt insbesondere, wer den lauterer 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 lauterer und unverfälschten 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 lauterer 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