

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