

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 2. Juli 2025

728. Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (Vernehmlassung)

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates das Vernehmlassungsverfahren zur Revision des Bundesgesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG, SR 241) eröffnet. Mit der Revision soll die parlamentarische Initiative 21.470 «Die Nichteinhaltung der obligatorischen Arbeitsbedingungen stellt einen qualifizierten unlauteren Wettbewerb dar und muss strafrechtlich verfolgt werden» umgesetzt werden. Im geltenden UWG stellt die Nichteinhaltung von Arbeitsbedingungen gemäss Art. 7 UWG unlauteren Wettbewerb dar und kann zivilrechtlich verfolgt werden. Hingegen ist die Nichteinhaltung obligatorischer Arbeitsbedingungen gemäss Art. 7 UWG nicht strafbar, da ein Verweis in Art. 23 UWG auf Art. 7 UWG fehlt, der die Strafbarkeit begründet. Strafbar sind hingegen Tatbestände wie unlaute Werbe- und Verkaufsmethoden und anderes widerrechtliches Verhalten (Art. 3), Verleitung zu Vertragsverletzung und -auflösung (Art. 4), Verwertung fremder Leistung (Art. 5) sowie Verletzung von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen (Art. 6). Unternehmen, die sich nicht an die bindenden Arbeitsbedingungen halten, können ihre Preise gegenüber der Konkurrenz tiefer setzen und damit Aufträge gewinnen. Da die zivilrechtliche Verfolgung des Verstosses gegen Art. 7 UWG sehr aufwendig, langwierig und selten erfolgreich ist, werden Unternehmen, die sich gesetzeskonform verhalten, durch solche Praktiken benachteiligt. Dies kann zu Marktverzerrungen und zu einer Nivellierung der Arbeitsbedingungen nach unten führen.

Die geltende Formulierung von Art. 7 UWG ist für die Anwendung als Strafnorm zu wenig bestimmt formuliert. Daher hat die Kommission entschieden, Art. 7 UWG in der geltenden Form zu belassen und zusätzlich mit Art. 7a E-UWG eine klar umschriebene Norm zu schaffen. Mit der Aufnahme eines Verweises in Art. 23 E-UWG auf diese Norm soll deren Strafbarkeit begründet werden. Gemäss dem neuen Art. 7a E-UWG handelt tatbestandsmässig, wer gegen Gesetze, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträge oder Normalarbeitsverträge verstösst, die dem Schutz der Arbeitnehmenden dienen und von denen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf oder Löhne, Lohnzuschläge, Sozialversicherungsbeiträge oder andere geldwerte Leistungen zugunsten der Arbeitnehmenden nicht bezahlt. Für die Strafbarkeit wird vorausgesetzt, dass das Verhalten vorsätzlich erfolgt und mit dem

Verstoss der lauterer und unverfälschte Wettbewerb beeinflusst wird. Das zentrale Anliegen der parlamentarischen Initiative wird damit umgesetzt und der zivilrechtliche Weg mit Art. 7 UWG unverändert beibehalten, bei dem der Nachweis der Beeinflussung des lauterer und unverfälschten Wettbewerbs im Gegensatz zur Strafnorm nicht erforderlich ist.

Eine Minderheit der Kommission fordert mit der Ergänzung in Art. 7a E-UWG, dass die Arbeitnehmenden informiert werden müssen, wenn Verstösse der Arbeitgebenden gegen die obligatorischen Arbeitsbedingungen festgestellt werden. Da die Arbeitnehmenden durch solche Verstösse unmittelbar geschädigt würden, stehe ihnen ein solches Informationsrecht zu. Die Kommissionsmehrheit lehnt dieses Begehren mit der Begründung ab, dass es sich vorliegend um die Stärkung des lauterer Wettbewerbs gehe und nicht um den Ausbau von Arbeitnehmerrechten, was nicht in das UWG passe.

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Schreiben an die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates, 3003 Bern (Zustellung auch per E-Mail als PDF- und Word-Version an fair-business@seco.admin.ch):

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 unlautere 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 gesetzeskonform 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 lauteren 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.

II. Mitteilung an die Geschäftsleitung des Kantonsrates, die Mitglieder des Regierungsrates sowie an die Volkswirtschaftsdirektion.



Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli