

E-Mail

Wettbewerbskommission WEKO
info@weko.admin.ch

Zürich, 30.09.2026

Merkblatt WEKO: Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kaufmännische Verband Schweiz nimmt zum Entwurf des Merkblatts «Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten» Stellung, da die darin behandelten Fragen für Arbeitnehmende, Sozialpartner sowie Berufs- und Personalverbände von erheblicher Bedeutung sind.

Der Kaufmännische Verband Schweiz war ab 2022 im Rahmen der Vorabklärungen der WEKO einbezogen und konnte dabei die Perspektive der Arbeitnehmenden und der Sozialpartnerschaft einbringen. Zur vorliegenden Konsultation zum Entwurf des Merkblatts wurden wir hingegen nicht direkt eingeladen. Wir bedauern, dass der nun vorliegende Entwurf ohne den angekündigten breiteren Einbezug der Stakeholder erarbeitet wurde. Angesichts unserer bisherigen Mitwirkung sowie unserer Rolle als branchenübergreifend tätiger Angestelltenverband, Sozialpartner und Akteur der beruflichen Bildung möchten wir unsere Perspektive dennoch in die vorliegende Konsultation einbringen.

1. Grundsätzliches

Der Kaufmännische Verband Schweiz begrüsst das Ziel des Sekretariats der WEKO, mit dem Merkblatt Klarheit und Rechtssicherheit bei der Anwendung des Kartellrechts auf Arbeitsmärkten zu schaffen. Positiv ist insbesondere, dass die Besonderheiten der Arbeitsmärkte sowie die Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der beruflichen Grundbildung ausdrücklich anerkannt werden.

Ein funktionierender Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt liegt auch im Interesse der Arbeitnehmenden. Absprachen zwischen Unternehmen, welche den Wettbewerb um Arbeitskräfte, Löhne oder Anstellungsbedingungen einschränken, können deren Verhandlungsposition und berufliche Mobilität beeinträchtigen.

Gleichzeitig bleibt das Merkblatt in wichtigen Bereichen zu allgemein. Insbesondere für Sozialpartner, Berufs- und Personalverbände sowie Organisationen der Arbeitswelt braucht es klarere Kriterien und konkrete Praxisbeispiele. Dabei ist zwischen wettbewerbsbeschränkenden Absprachen von Arbeitgebern und der institutionell verankerten Sozialpartnerschaft klar zu unterscheiden.

2. Sozialpartnerschaft klar absichern

Wir begrüssen ausdrücklich, dass kollektive Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen sowie die daraus hervorgehenden Vereinbarungen gemäss Merkblatt nicht unter das Kartellgesetz fallen.

Sozialpartnerschaft beschränkt sich jedoch nicht auf die eigentlichen GAV-Verhandlungen. Sie umfasst auch deren Vorbereitung, die interne Meinungsbildung und Mandatierung der Sozialpartner, notwendige Erhebungen und Analysen sowie die Umsetzung, Auslegung und Weiterentwicklung von Gesamtarbeitsverträgen. Dazu gehören ebenfalls die Arbeit paritätischer Organe, die Begleitung betrieblicher Verhandlungen, Sozialplanverhandlungen sowie gemeinsame sozialpartnerschaftliche Projekte und Empfehlungen.

Das Merkblatt sollte deshalb anhand konkreter Beispiele klarstellen, welche vorbereitenden, begleitenden und nachgelagerten Tätigkeiten von der sozialpartnerschaftlichen Ausnahme erfasst sind. Es wäre mit Sinn und Zweck dieser Ausnahme nicht vereinbar, wenn Sozialpartner kollektiv verhandeln dürften, die dafür notwendige Informationsbeschaffung, Analyse und Meinungsbildung jedoch mit erheblichen kartellrechtlichen Unsicherheiten verbunden wären.

3. Tätigkeit von Berufs-, Personal- und Arbeitnehmerverbänden klären

Berufs-, Personal- und Arbeitnehmerverbände befassen sich regelmässig mit Löhnen, Arbeitsbedingungen, Fachkräftebedarf, neuen Arbeitsformen sowie Aus- und Weiterbildung. Zu ihren Tätigkeiten gehören auch Lohnstudien, Arbeitsmarktanalysen und der Erfahrungsaustausch.

Das Merkblatt sollte deshalb deutlicher zwischen wettbewerbsbeschränkenden Absprachen zwischen Unternehmen und legitimen Tätigkeiten von Verbänden unterscheiden.

Arbeitsmarkt- und Lohntransparenz kann die Informations- und Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden stärken. Lohnstatistiken, Lohnrechner und Arbeitsmarktanalysen ermöglichen es ihnen, marktübliche Löhne und Arbeitsbedingungen besser einzuschätzen.

Es sollte deshalb gewährleistet bleiben, dass Arbeitnehmer-, Berufs- und Personalverbände Informationen über Löhne und Arbeitsbedingungen erheben, aggregieren und auswerten sowie für ihre sozialpartnerschaftliche und verbandspolitische Tätigkeit verwenden können, soweit damit keine wettbewerbsbeschränkende Koordination zwischen Unternehmen verbunden ist.

4. Besonderheiten der beruflichen Grundbildung berücksichtigen

Wir begrüssen, dass das Merkblatt die besondere Stellung der beruflichen Grundbildung anerkennt. Ebenfalls positiv beurteilen wir, dass Lernendenlohnempfehlungen als kartellrechtlich gerechtfertigt betrachtet werden können, soweit sie der Gewährleistung eines funktionierenden Berufsbildungssystems dienen.

Das duale Berufsbildungssystem ist auf die Zusammenarbeit von Bund, Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt und Ausbildungsbetrieben angewiesen. Diese Zusammenarbeit ist systemimmanent und darf nicht durch kartellrechtliche Unsicherheiten beeinträchtigt werden.

Das Merkblatt sollte deshalb Beispiele zulässiger Zusammenarbeit ausdrücklich nennen. Dazu gehören insbesondere gemeinsame Ausbildungs- und Qualitätsstandards, überbetriebliche Kurse, Ausbildungsverbünde, der Erfahrungsaustausch von Berufsbildungsverantwortlichen sowie Empfehlungen zu Ausbildungsbedingungen.

Zudem sollte klargestellt werden, dass die Aussagen zu Lernendenlohnempfehlungen unter den genannten Voraussetzungen auch entsprechende Empfehlungen der zuständigen Organisationen der Arbeitswelt umfassen können. Solche Empfehlungen erfüllen eine wichtige Orientierungsfunktion und tragen zu transparenten und nachvollziehbaren Ausbildungsbedingungen bei.

5. Lohnvergleiche, Benchmarking und Informationsaustausch präzisieren

Lohnstatistiken und Benchmarkings sind sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmende und deren Interessenvertretungen von Bedeutung.

Das Merkblatt nennt unter anderem die Aggregation und Anonymisierung von Daten, die Verwendung historischer Daten, eine ausreichende Zahl teilnehmender Unternehmen sowie die Durchführung durch eine unabhängige Drittstelle als Elemente, welche kartellrechtliche Risiken reduzieren können. Gleichzeitig bleibt offen, wann diese Voraussetzungen in der Praxis ausreichend erfüllt sind.

Wir regen deshalb an, insbesondere Begriffe wie «hinreichend historisch» und «ausreichende Zahl» soweit möglich zu konkretisieren und das Merkblatt mit Positivbeispielen zu ergänzen.

Aus Arbeitnehmendensicht ist insbesondere zwischen Absprachen von Arbeitgebern über gegenwärtige oder zukünftige Löhne und Anstellungsbedingungen einerseits und der Erhebung, Aggregation und Veröffentlichung von Daten zur Herstellung von Lohn- und Arbeitsmarkttransparenz andererseits zu unterscheiden. Letztere kann die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts unterstützen, indem sie die Informationsbasis der Arbeitnehmenden verbessert.

6. Sozialpartner bei der weiteren Präzisierung einbeziehen

Angesichts der Tragweite des Merkblatts erachten wir einen breiten und ausgewogenen Einbezug der Sozialpartner bei dessen weiterer Ausarbeitung als wichtig. Die vorgesehenen Regeln betreffen nicht nur Unternehmen, sondern unmittelbar auch Arbeitnehmer-, Berufs- und Personalverbände, die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit sowie die Organisationen der Arbeitswelt.

Wir regen deshalb an, dass die WEKO offenlegt, welche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in den bisherigen Austausch einbezogen wurden, und bei der weiteren Überarbeitung einen transparenten und repräsentativen Einbezug der Sozialpartner sicherstellt. Dabei sollten neben den Gewerkschaften auch die Angestelltenverbände angemessen berücksichtigt werden. Eine schriftliche Stellungnahme zu einem bereits ausgearbeiteten Entwurf ersetzt einen frühzeitigen sozialpartnerschaftlichen Dialog nur bedingt.

Der Kaufmännische Verband Schweiz ist als branchenübergreifend tätiger Angestelltenverband und Sozialpartner in verschiedenen Branchen unmittelbar von den im Merkblatt behandelten Fragen betroffen. Seine praktische Erfahrung aus GAV- und Lohnverhandlungen, paritätischen Strukturen sowie der beruflichen Grundbildung kann dazu beitragen, die Regelungen praxistauglich auszugestalten.

Ziel sollte ein Merkblatt sein, das Rechtssicherheit schafft und wettbewerbsschädliche Absprachen wirksam adressiert, ohne bewährte Formen der Sozialpartnerschaft, der Arbeitsmarkttransparenz und der Zusammenarbeit in der Berufsbildung unbeabsichtigt einzuschränken.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Kaufmännische Verband Schweiz



Sascha M. Burkhalter
CEO Kaufmännischer Verband Schweiz



Michel Lang
Leiter Sozialpartnerschaft