

Wettbewerbskommission WEKO
Sekretariat
3003 Bern

per Mail an:

patrik.ducrey@weko.admin.ch

olivier.schaller@weko.admin.ch

Bern, 16. September 2026

Merkblatt zu Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten

Sehr geehrter Herr Ducrey, sehr geehrter Herr Schaller,

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nimmt dazu wie folgt Stellung.

Das Merkblatt richtet sich an alle Akteur:innen auf dem Arbeitsmarkt und soll als Wegleitung für kartellrechtskonformes Verhalten auf den Arbeitsmärkten dienen. Es geht vom Grundsatz aus, dass das Kartellgesetz auch für Arbeitsmärkte gilt. Kartellrechtlich relevant seien insbesondere Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen über Löhne oder andere Vergütungsbestandteile, Abwerbe- oder Einstellungsverbote sowie der Austausch sensibler Informationen über Arbeitsbedingungen.

Der SGB hat bereits mehrmals dargelegt, dass der Arbeitsmarkt seiner Meinung nach nicht unter das Kartellgesetz fällt.¹ Entsprechend hat die Wettbewerbskommission aus seiner Sicht keine Zuständigkeit im Bereich der Löhne und des Arbeitsrechtes. Der Arbeitsmarkt ist aus vielerlei Hinsicht nicht mit Gütermärkten zu vergleichen. So stellt der Lohn für den grössten Teil der Bevölkerung die Existenzgrundlage dar. Deshalb kann die Bestimmung des Lohnes nicht primär aus der Optik von Konkurrenz und Wettbewerb betrachtet werden, sondern aus einer sozialpolitischen Optik. Mehr Konkurrenz und «Wettbewerb» auf dem Arbeitsmarkt führt in der Regel zu einer grösseren Lohnungleichheit und zu mehr Druck auf die Löhne. Denn die individuellen Arbeitnehmenden befinden sich in einer systematisch schlechteren Position gegenüber den Arbeitgebern. Dies liegt einerseits daran, dass die meisten Arbeitnehmenden ihre Arbeitskraft zwangsläufig verkaufen müssen, um ein Erwerbseinkommen zu haben. Im Gegensatz zu den meisten Gütermärkten kann die Produktion (das Arbeitsangebot) daher nicht einfach zurückgestellt werden. Zweitens führen diverse strukturelle Gründe in vielen Arbeitsmärkten zu einer ausgeprägten Arbeitgeber-Marktmacht (Monopsonmacht). Zu den möglichen Gründen gehören die Konzentration weniger Arbeitgeber in bestimmten Marktsegmenten, unternehmens- oder berufsspezifisches Wissen, welches einen Job- oder Berufswechsel kostspielig machen, weitere Such- und Wechselkosten (z.B. Mobilitätskosten, fehlende Information über neue Stellen, fehlende Information bei möglichen Arbeitgebern über

¹ Zu den juristischen Argumenten für diese Sichtweise, siehe z.B. die Analyse von Jean Christophe Schwaab: https://jusletter.weblaw.ch/juslissues/2023/1143/le-droit-des-cartels_70186ea596.html ONCE

geeignete Kandidaten) oder die direkte Diskriminierung gewisser Arbeitssuchender (Migrant:innen, Frauen, ältere Arbeitnehmende). Mittlerweile gibt es Bibliotheken voll wissenschaftlicher Studien, die zeigen, dass die Arbeitgeber-Marktmacht auf Arbeitsmärkten ausgeprägt ist.² Die in der Schweizer Wirtschafts- und Sozialordnung tief verankerte Sozialpartnerschaft wirkt dem entgegen, indem sie den Wettbewerb durch klare und kollektiv ausgehandelte Regeln eindämmt und die systematische Benachteiligung der Arbeitnehmenden etwas ausgleicht. Überwacht werden die Löhne durch paritätische oder tripartite Kommissionen. Im Bereich der Gleichstellung gibt es Vorschriften, die eine Schlechterbezahlung von Frauen verbieten. Weitere Lohnvorgaben gibt es im Beschaffungsrecht oder in gewissen Branchen wie der Zustellung (über die PostCom). Verschiedene Kantone und Städte haben aus sozialpolitischen Gründen staatliche Mindestlöhne festgelegt. Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen sollen Lohndumping verhindern. Nicht-wettbewerbliche Regulierungen des Lohnes sind im Schweizer Arbeitsmarkt somit allgegenwärtig. Im Gegensatz zum Gütermarkt ist es dem Verkäufer der Arbeitskraft zudem nicht egal, was nach dem Verkauf mit seiner Arbeitskraft passiert, weil sie untrennbar mit der Person des Verkäufers verbunden ist. Deshalb braucht es Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmenden. All dies zeigt, dass die Wettbewerbslogik der Gütermärkte nicht einfach auf den Arbeitsmarkt übertragen werden kann.

Zumindest wird im Merkblatt explizit festgehalten, dass kollektive Lohn- oder GAV-Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen vom Anwendungsbereich des Kartellrechts ausgenommen sind. Auch stellt das Merkblatt klar, dass nur Unternehmen die Adressaten des Kartellgesetzes sind und nicht Arbeitnehmende oder Gewerkschaften. Diese beiden Bedingungen sind für den SGB elementar. Doch für eine funktionierende Sozialpartnerschaft müssen auch die entsprechenden Bedingungen gegeben sein. Dazu gehört der Austausch von Informationen zwischen Arbeitgebern. Ob es möglich ist, zwischen einem Informationsaustausch als Vorbereitung von GAV-Verhandlungen und einem Informationsaustausch ausserhalb der kollektivarbeitsrechtlich vorgezeichneten Bahnen zu unterscheiden, ist höchst fraglich. Im Namen des Kartellrechts den Austausch von Lohninformationen zwischen den Unternehmen zu beschränken kann der Sozialpartnerschaft schaden.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Daniel Kopp
Zentralsekretär

² Siehe z.B. Manning, A. (2021). Monopsony in labor markets: A review. *ILR Review*, 74(1), 3-26.