

Schweizerischer Arbeitgeberverband
8032 Zürich
Per Email: daniella.luetzelschwab@arbeitgeber.ch

Zürich, 16. September 2026

Vernehmlassung WEKO-Merkblatt Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten

Sehr geehrte Damen und Herren, geschätzte Daniella

Arbeitgeber Zürich dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum WEKO-Merkblatt «Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten» und nimmt zum Entwurf des WEKO-Merkblatts gerne wie folgt Stellung:

1. Generelle Beurteilung

Die Lektüre fällt nicht ganz leicht. Sprachlich wirkt der Text stellenweise wenig zugänglich und teilweise unnötig komplex. Gleichzeitig enthält er über weite Strecken Ausführungen eher allgemeiner Natur, sodass die zentralen Aussagen etwas in den Hintergrund treten.

Inhaltlich sehen wir weiter nichts, was über das geltende Recht hinausgehen würde. Insbesondere erscheinen weder Gesamtarbeitsverträge noch Salärregulative tangiert. Mindestlöhne für Lernende oder Mindesteinstiegsgehälter können unseres Erachtens nicht als Lohnabsprachen qualifiziert werden. Dies gilt umso mehr, als sowohl der GAV als auch das Salärregulativ von Arbeitgeber Zürich branchenübergreifende Bedeutung haben.

Grundsätzlich vertreten wir die Auffassung, dass sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen keinen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen. Entsprechend hat die WEKO in ihrer Medienmitteilung vom Juli 2024 zur Einstellung der Vorabklärungen im Verfahren betreffend Lohnabsprachen im Bankensektor festgehalten: «Ausgenommen vom Kartellgesetz sind hingegen Vereinbarungen unter Sozialpartnerinnen, insbesondere Gesamtarbeitsverträge und andere kollektivarbeitsrechtliche Massnahmen, die der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen dienen.»

Vor diesem Hintergrund erscheint uns der praktische Mehrwert des Merkblatts eher begrenzt.

2. Spezifische Hinweise

Arbeitgeber Zürich begrüsst den ersten Absatz von Ziffer 2.2, welcher ausdrücklich bestätigt, dass sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen und GAV-Verhandlungen vom Geltungsbereich des Kartellgesetzes ausgeschlossen sind.

Dagegen ist der zweite Absatz von Ziffer 2.2 auf Seite 4 WEKO-Merkblatt-Entwurfs unverständlich. Dieser lautet: "Diese Ausnahme ist jedoch auf ihren Zweck beschränkt. Absprachen, insbesondere in Form von Informationsaustauschen im Vorfeld von Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag, dürfen nicht über den im Gesamtarbeitsvertrag zu regelndem Inhalt und dessen Ermöglichung hinausgehen. Sind solche Absprachen weitreichender, sind sie in der Regel weder erforderlich noch verhältnismässig und damit nicht vom Geltungsbereich des Kartellgesetzes ausgenommen. Treffen Unternehmen Absprachen ausserhalb der kollektivarbeitsrechtlich vorgezeichneten Bahnen (etwa ohne Einbeziehung des Sozialpartners), z. B. über Löhne oder andere Vergütungen, ist die Albany-Ausnahme nicht einschlägig."

Arbeitgeber Zürich lehnt den Absatz in seiner aktuellen Form ab, da dieser Unklarheiten schafft, anstatt zu beseitigen und zudem den Austausch über GAV-Verhandlungen (beispielsweise im Rahmen der Arbeitsgruppe Gesamtarbeitsvertrag des SAV) unnötig einschränken könnte.

3. Verbandsempfehlungen zu Löhnen

Ergänzend regen wir an, im Merkblatt ausdrücklich zu klären, unter welchen Voraussetzungen Lohnempfehlungen von Arbeitgeber- und Berufsverbänden kartellrechtlich unbedenklich sind. Solche Empfehlungen erfüllen insbesondere dort eine wichtige Orientierungsfunktion, wo kein Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlohnbestimmungen besteht und wo orts-, berufs- oder branchenübliche Löhne für die Anwendung arbeitsrechtlicher Instrumente bestimmt werden müssen. Der Entwurf äussert sich zwar zu Lernendenlohnempfehlungen, lässt aber offen, wie gemeinsame Empfehlungen der Sozialpartner sowie einseitige Empfehlungen eines Arbeitgeber- oder Berufsverbands zu beurteilen sind.

Wir ersuchen das Sekretariat der WEKO deshalb, praxistaugliche Kriterien und Beispiele aufzunehmen. Zu klären ist insbesondere, ob eine Empfehlung bei transparenter Datengrundlage und einem ausdrücklichen Hinweis auf ihren unverbindlichen Charakter zulässig sein kann, wenn Abweichungen zur Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls ausdrücklich vorbehalten bleiben. Ebenso sollte erläutert werden, welche Bedeutung der Einbezug oder die Mitveröffentlichung einer Stellungnahme des Sozialpartners hat. Diese Präzisierung würde die Rechtssicherheit erhöhen und den praktischen Nutzen des Merkblatts wesentlich stärken.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Christian Zehnder
Direktor