

# AUSTAUSCH VON LOHN- UND LOHNNEBENLEISTUNGSDATEN UNTER ARBEITGEBERN IST KARTELLRECHTLICH PROBLEMATISCH

Das Sekretariat (Sekretariat) der Wettbewerbskommission (WEKO) hat den Schlussbericht seiner umfassenden Vorabklärung veröffentlicht, in der Verhaltensweisen von mehr als 200 Unternehmen im Zusammenhang mit dem Austausch von Informationen über Löhne and Lohnnebenleistungen untersucht wurden. Das Sekretariat hielt zwar fest, dass ein solcher Austausch eine Preisabrede darstellen und mit Sanktionen belegt werden kann. Anstatt jedoch eine Untersuchung zu eröffnen, beschloss das Sekretariat, in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie den Behörden Best Practices zu erarbeiten.

## Verfahrensgeschichte

Das Sekretariat hatte im Dezember 2022 eine Vorabklärung gegen 34 Banken eröffnet.<sup>1</sup> Die Vorabklärung war durch eine Bonusmeldung ausgelöst worden, mit der der Wettbewerbsbehörde Informationsaustausche betreffend Gehälter von Lernenden, Praktikanten, Lehr- und Studienabgängern zur Kenntnis gebracht wurden. Die Eröffnung der Vorabklärung löste weitere Bonusmeldungen aus, die auch Informationsaustausche von Unternehmen ausserhalb des Finanzsektors aufdeckten. Infolge der eingegangenen Bonusmeldungen richtete sich die Vorabklärung

schliesslich gegen über 200 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.

## Kartellrecht gilt grundsätzlich auch für Arbeitsmärkte

In seinem Schlussbericht vom 27. Juni 2024<sup>2</sup> hielt das Sekretariat zunächst fest, dass das Kartellgesetz grundsätzlich für das Verhalten von Arbeitgebern gelte; eine Ausnahme stellten Verträge mit Arbeitnehmenden (wie z.B. Gesamtarbeitsverträge) dar. Das Sekretariat wies Argumente zurück, wonach der Geltungsbereich des Kartellgesetzes Arbeitsmärkte grundsätzlich nicht erfasse. Gemäss der Auffassung des Sekretariats gilt das Kartellgesetz einzig für Abreden zwischen Arbeitnehmenden und Abreden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nicht.

## Beispiele für unzulässigen Informationsaustausch

Ohne eine abschliessende Beurteilung vorzunehmen, gelangte das Sekretariat zur Schlussfolgerung, dass der Austausch u.a. folgender Informationen unter Arbeitgebern wahrscheinlich eine unzulässige Preisabrede darstellen dürfte:

- Austausch von Informationen über aktuelle Löhne für bestimmte Positionen von einzelnen Arbeitgebern.
- Austausch von Informationen über Lohnnebenleistungen (wie monatliche Essensentschädigungen, Vergünstigungen von REKA-Schecks, Konditionen von vergünstigten

<sup>1</sup> [https://www.weko.admin.ch/weko/de/home/medien/medi-  
eninformationen/nsb-news.msg-id-92044.html](https://www.weko.admin.ch/weko/de/home/medien/medi-<br/>eninformationen/nsb-news.msg-id-92044.html)

<sup>2</sup> [https://www.weko.admin.ch/dam/weko/de/doku-  
mente/2024/lohnabsprachen\\_schlussbe-  
richt\\_vom\\_27\\_juni\\_2024.pdf.download.pdf/Lohnabsprachen\\_Schlussbe-  
richt%20vom%2027.%20Juni%202024.pdf](https://www.weko.admin.ch/dam/weko/de/doku-<br/>mente/2024/lohnabsprachen_schlussbe-<br/>richt_vom_27_juni_2024.pdf.download.pdf/Lohnabsprachen_Schlussbe-<br/>richt%20vom%2027.%20Juni%202024.pdf)

Personalkonti, Familienzulagen, vergütete Kosten des öffentlichen Verkehrs, Beiträge an oder Angebote von Kinderbetreuung, Konditionen für Sabbaticals und Entschädigungen bei Dienstjubiläen) von einzelnen Arbeitgebern.

- Austausch von Informationen über geplante Lohnerhöhungen und über geplante Boni von einzelnen Arbeitgebern.

### Zulässiger Informationsaustausch

Der Schlussbericht des Sekretariats ist indessen weniger klar im Hinblick auf die Bedingungen, unter denen Benchmarking-Studien zu Lohn- und Lohnnebenleistungen zulässig sind. Zwar waren die meisten der ausgetauschten Informationen, die Gegenstand der Vorabklärung waren, weder aggregiert noch anonymisiert worden. Allerdings erhob das Sekretariat auch gegen einen anonymisierten Austausch detaillierter Informationen zu Lohnnebenleistungen und Arbeitsbedingungen Einwände, bei dem die teilnehmenden Unternehmen als "Client 1 bis 14" anonymisiert worden waren.

Das Sekretariat erhob jedoch keine Einwände gegen den Austausch von Informationen über HR-spezifische Themen wie HR-Software, Rekrutierungstechniken und Rekrutierungsinstrumente, pensionsfondsspezifische Themen, die Zertifizierung von Beratern und die Umsetzung regulatorischer Vorgaben. Das Sekretariat merkte hierzu aber an, dass es nicht abschliessend habe ermitteln können, was genau die Parteien im konkreten Fall besprochen hatten.

### Entwicklung von Best Practices

Obwohl das Sekretariat zum Ergebnis kam, dass die meisten Informationsaustausche kartellrechtswidrig gewesen sein dürften, beschloss es, keine Untersuchung zu eröffnen und keine Sanktionen aufzuerlegen, sondern in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Verbänden, Behörden und weiteren interessierten Kreisen Best Practices zu entwickeln. Dieser pragmatische Ansatz ist zu begrüssen, da solche Leitlinien schneller und effizienter Rechtssicherheit für die Akteure der Arbeitsmärkte schaffen werden.

## AUTOREN



Dr. Mani Reinert

Partner, Rechtsanwalt

[mani.reinert@baerkarrer.ch](mailto:mani.reinert@baerkarrer.ch)

T: +41 58 261 52 88



Theresa Pressler

Associate, Rechtsanwältin

[theresa.pressler@baerkarrer.ch](mailto:theresa.pressler@baerkarrer.ch)

T: +41 58 261 53 87