



12. Oktober 2026

Merkblatt des WEKO-Sekretariats zu Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten

Das Sekretariat der WEKO eröffnete am 23. Juli 2026 eine Vernehmlassung zu ihrem Merkblatt über Wettbewerbsabreden auf Arbeitsmärkten. Im Fokus stehen insbesondere Absprachen über Löhne, Abwerbe- oder Einstellungsverbote sowie Austausch sensibler Informationen über Arbeitsbedingungen.

Anwendbarkeit des Kartellgesetzes

Das Merkblatt verdeutlicht, dass das Kartellgesetz (KG) auch für Arbeitsmärkte zu beachten ist. Unternehmen sollten daher ihre Entscheidungen über Rekrutierung, Vergütung und Personalpolitik grundsätzlich selbstständig treffen und darauf achten, den Wettbewerb um Arbeitskräfte nicht durch Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen einzuschränken.

Absprache über Löhne und geldwerte Verfügungen

Lohnabsprachen (Wage-Fixing-Agreements) sind Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen über Löhne oder andere Vergütungsbestandteile. Sie sind Wettbewerbsabreden (Art. 4 Abs.1 KG) und können mit unzulässigen Preisabreden verglichen werden (Art. 5 Abs. 3 Bst. a KG).

Absprachen über Abwerbe- oder Einstellungsverbote

Als Absprachen über Abwerbe- oder Einstellungsverbote (Non-Poach-Agreements) werden Vereinbarungen bezeichnet, mit denen sich Unternehmen verpflichten, bestimmte Arbeitnehmende anderer Unternehmen nicht einzustellen, nicht aktiv abzuwerben oder nur unter bestimmten Voraussetzungen zu beschäftigen. Sie sind Wettbewerbsabreden (Art. 4 Abs. 1 KG) und können mit unzulässigen Mengenabreden oder Abreden über die Aufteilung von Märkten nach Geschäftspartnern verglichen werden (Art. 5 Abs. 3 Bst. b bzw. c KG).

Austausch wettbewerblich sensibler Informationen

Auf Arbeitsmärkten können insbesondere folgende Informationen als wettbewerblich sensibel einzustufen sein:

- individuelle Löhne, interne Lohnbänder, aktuelle oder geplante Lohnerhöhungen;
- Bonusregelungen, Vergütungsstrukturen;
- Rekrutierungsstrategien, Einstellungspläne;
- Personalabbaustrategien, zukünftige Arbeitsbedingungen.

Ob der Austausch von Informationen zulässig ist, hängt von der Ausgestaltung des jeweiligen Informationsaustausches ab. Je aktueller, detaillierter und individualisierter die ausgetauschten Informationen sind, desto höher können die kartellrechtlichen Risiken sein.

Benchmarking

Der Vergleich von Kennzahlen, Prozessen oder Strukturen zwischen Unternehmen, etwa zu Löhnen, Vergütungssystemen, Fluktuation oder Rekrutierung kann legitime betriebswirtschaftliche Zwecke verfolgen. Es können aber kartellrechtliche Risiken entstehen. Eine Reihe von Elementen können (kumulativ) dazu beitragen, diese Risiken zu reduzieren, u.a. mindestens fünf Unternehmen sind beteiligt, es werden aggregierte und historische Daten verwendet, die Ergebnisse werden anonymisiert, eine unabhängige Drittstelle führt

das Benchmarking durch und aktuelle und zukünftige Individualdaten werden ausgeschlossen.

Einordnung und Empfehlung

Das Merkblatt bietet eine erste Orientierung für die Praxis. Die finale Fassung sollte Ende 2026 veröffentlicht werden.

Unternehmen wird empfohlen, bereits heute ihre HR-Prozesse zu überprüfen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen dabei Informationsaustauschkanäle mit HR-Verantwortlichen anderer Unternehmen, Branchen- und Verbandsaktivitäten, bestehende Vereinbarungen, die Abwerbe- oder Einstellungsbeschränkungen enthalten sowie Schulungen von HR-Verantwortlichen.



Kaspar Hemmeler

Partner / lic. iur., Rechtsanwalt, LL.M.

kaspar.hemmeler@5001.ch



Laura Rikardsen-Massei

MLaw, Rechtsanwältin

laura.rikardsen@5001.ch

