



Erhebung über die gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse 2026 (EGL 2026)

Erklärungen zu den Abschnitten A-B-C-D

- A** Ihre **aktuelle Adresse** sowie (für die Verbände) den Namen des Dachverbands (economiesuisse, Schweizerischer Gewerkschaftsbund usw.).
- B1** Wir gehen davon aus, dass der im Titel aufgeführte GAV noch in Kraft ist. Falls dies nicht zutrifft, nehmen Sie bitte die notwendigen Korrekturen vor.
- B2** Bitte beantworten Sie sämtliche Fragen.
Die **Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden** (Total / Männer / Frauen) ist von zentraler Bedeutung für die Statistik der GAV. Machen Sie zu dieser Zahl bitte so genaue Angaben wie möglich.
Friedenspflicht: Die Verpflichtung, den Arbeitsfrieden zu wahren, ergibt sich aus Artikel 357a Absatz 2 des OR und bedeutet, dass die Vertragsparteien eines Gesamtarbeitsvertrags insbesondere verpflichtet sind, sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind. Es gilt, zwischen **relativer Friedenspflicht** und **absoluter Friedenspflicht** zu unterscheiden. Letztere liegt nur vor, wenn sie im Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich verlangt wird, und weitet die Friedenspflicht auf Gegenstände aus, die im Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt sind. Für das Bundesamt für Statistik (BFS) bedeutet die **«nicht definierte» Friedenspflicht**, dass dieses Thema im Gesamtarbeitsvertrag nicht behandelt wird.
- B3–B4** Im Rahmen des GAV geführte **Lohnverhandlungen** (wenn darin vorgesehen). **Lohnabschlüsse** oder Lohnanpassungen, die direkt aus den Bestimmungen des GAV hervorgehen.
- B5** Im GAV festgelegte **betriebsübliche Arbeitszeit**.
- C** Unter Abschnitt C können **neue GAV** erhoben werden, die erst nach der letzten Erhebung in Kraft getreten und beim BFS noch nicht registriert sind. Nicht von diesem Abschnitt betroffen sind Dokumente, die beim BFS bereits registrierte GAV ersetzen (Punkt B1). Haben Sie mehrere neue GAV unterzeichnet, lassen Sie uns bitte die entsprechende Liste in der von Ihnen bevorzugten Form zukommen (elektronisch oder auf Papier). Für zusätzliche Formulare können Sie sich an uns wenden.
- D** Hier geht es um den **Datenschutz**. Für die Veröffentlichung von aus den Fragebogen oder aus den gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gewonnenen Daten, die eine direkte oder **indirekte Identifikation der unterzeichnenden Vertragsparteien möglich machen, ist bei jeder Erhebung die ausdrückliche Zustimmung der Verbände oder Unternehmen erforderlich**.
Wir bitten Sie, den Abschnitt sorgfältig durchzulesen und ein Kreuz in das gewünschte Feld zu setzen.
Für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände: Der Autorisierungsantrag betrifft alle GAV, die sie unterzeichnet haben. Er wird separat an den Hauptsitz versandt.

Definitionen

1. Allgemeinverbindliche GAV

GAV, die offiziell für obligatorisch erklärt werden. Die in der Allgemeinverbindlicherklärung enthaltenen Bestimmungen des GAV gelten für sämtliche Arbeitgeber und alle Arbeitnehmenden, die in den wirtschaftlichen (Tätigkeit, Wirtschaftszweig oder Beruf) und geografischen Bereichen des GAV tätig sind. Die GAV-Vertragsparteien leiten die Allgemeinverbindlicherklärung in die Wege.

2. Betriebsübliche Arbeitszeit

Im GAV für die Mehrheit der Arbeitnehmenden festgelegte Arbeitszeit. Es geht um die Anzahl Stunden pro Woche, während derer die Arbeitnehmenden (Beschäftigungsgrad umgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung) dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. In einem GAV können für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedliche betriebsübliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

3. Effektivlöhne

Bruttolöhne, die einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden tatsächlich erhalten. Die Effektivlöhne umfassen alle allfälligen 13. Monatslöhne. Sie bestehen im Allgemeinen aus einem festen Anteil aufgrund der Funktion (Grundlohn) und einem individuellen Anteil aufgrund von Leistung und Erfahrung. Nicht regelmässige kollektiv ausbezahlte Zahlungen, wie einmalige Prämien oder Gewinnbeteiligungen, sind ebenfalls eingeschlossen, wenn sie Gegenstand von Lohnverhandlungen oder vom GAV vor gesehen sind.

4. Effektivlohn- / Mindestlohnanpassung

Veränderung der Löhne in Prozent oder Franken gegenüber dem Vorjahr, die von den Sozialpartnern vereinbart wird oder sich aus den GAV-Bestimmungen ergibt. Die Veränderung kann positiv, negativ oder Null sein.

5. Effektivlohnanpassung generell (kollektiv)

Die Lohnsumme der Unternehmen wird um einen bestimmten Prozentsatz angepasst. Allen Arbeitnehmenden des jeweiligen GAV wird derselbe Prozentsatz oder dieselbe Summe gewährt. Dazu gehören auch einmalige Prämien und Gewinnbeteiligungen, die kollektiv ausbezahlt werden.



Definitionen

6. Effektivlohnanpassung individuell

Die Lohnsumme der Unternehmen wird um einen bestimmten Prozentsatz angepasst. Die Anpassung wird leistungsbezogen oder nach persönlichen Kriterien (Erfahrung, Dienstalter usw.) oder erbrachten Leistungen an bestimmte Personen bzw. Personengruppen verteilt.

7. GAV zur Arbeitszeiterfassung

Verbands-GAV oder Firmen-GAV mit der Regelung von 2016 über die Arbeitszeiterfassung (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung oder vereinfachte Arbeitszeiterfassung) gemäss Artikel 73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1).

8. Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein Vertrag, der zwischen einer Vertretung oder mehreren Vertretungen auf Arbeitgeberseite (Arbeitgeberverbände oder Arbeitgeber) und einer Vertretung oder mehreren Vertretungen auf Arbeitnehmerseite (Arbeitnehmerverbände, Gewerkschaften) abgeschlossen wird. Darin werden gemeinsam Bestimmungen aufgestellt über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeit gebenden und Arbeitnehmenden («**Normative Bestimmungen**»). Ein GAV kann auch andere Bestimmungen enthalten («Indirekte schuldrechtliche Bestimmungen»), soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeit gebenden und Arbeitnehmenden betreffen (Beiträge an eine Ausgleichskasse, Vertretung der Arbeitnehmenden im Unternehmen, berufliche Aus und Weiterbildung usw.) oder sich auf die Aufstellung solcher Bestimmungen beschränken. Der Gesamtarbeitsvertrag kann ferner die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich («Direkte schuldrechtliche Bestimmungen») sowie die Kontrolle und Durchsetzung der genannten Bestimmungen regeln. Der GAV ist in den Artikeln 356 bis 358 des Obligationenrechts geregelt.

GAV, die auf Arbeitgeberseite von einem Arbeitgeberverband oder mehreren Arbeitgeberverbänden unterschrieben werden, werden **Verbands-GAV** genannt; GAV, die auf Arbeitgeberseite von Vertretern eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmen unterzeichnet werden, heissen **Firmen-GAV**.

9. Lohnklauseln

Normative Bestimmungen, die die Lohnbedingungen und die Lohnentwicklung regeln. Die Klauseln legen die Durchführung von Lohnverhandlungen (periodisch oder nicht) zwischen den GAV-Parteien und/oder ein Lohnsystem fest.

10. Lohnvereinbarungen/Lohnabschlüsse

Zwischen den Vertragspartnern getroffene Vereinbarungen über die Höhe und Verteilung der Effektiv- und Mindestlohnanpassungen sowie gegebenenfalls über die Arbeitszeit oder andere Lohnbedingungen. Jede Lohnentwicklung, die direkt aus Bestimmungen des GAV hervorgeht und unter die Kompetenz beider Vertragsparteien fällt, wird einer Lohnvereinbarung gleichgesetzt.

11. Lohnverhandlungen

Verhandlungen zwischen Vertragsparteien des GAV zur Festlegung der Lohnbedingungen der unterstellten Arbeitnehmenden. Lohnverhandlungen können zu einer Lohnvereinbarung führen oder nicht. In streitigen Fällen entscheidet eine paritätische Kommission oder ein Gericht mit einem Schiedsspruch. Bestimmte GAV sehen keine Lohnverhandlungen vor.

12. Mindestlöhne

Von den Vertragsparteien ausgehandelte und im GAV oder dessen Zusatzverträgen festgeschriebene minimale Entlohnung. Mindestlöhne sind in Form von einmaligen Beträgen (Jahres, Monats oder Stundenlöhne) für verschiedene Arbeitnehmerkategorien angegeben oder werden, im Fall von Lohnskalen, mit den unteren Grenzen der Lohnklassen gleichgesetzt.

13. Unterstellte (unterstellte Arbeitgeber oder Arbeitnehmende)

Als unterstellte Person kann jede natürliche (Arbeitnehmer/in) oder juristische Person (Arbeitgeber) gelten, sei es, weil sie zum Personenkreis gehört, den der GAV in seinem Anwendungsbereich direkt einbezieht, sei es durch eine Anschlussklärung. Die Zahl der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden ist ein prägender Faktor des GAV.