



Verteiler:

- Mitgliedbetriebe des EIT.thurgau
- Zentralsekretariat EIT.swiss
- PK Elektro Thurgau
- Arbeitsinspektorat des Kt. Thurgau

Weinfelden, 3. Dezember 2025

Jahresendzirkular 2025 / 2026

Sehr geehrte Mitglieder, sehr geehrte Damen und Herren

Zum Jahresende informieren wir Sie über wichtige Änderungen und Neuigkeiten auf das kommende Geschäftsjahr, welche die Elektrobranche und insbesondere Ihre Firma betreffen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Ihnen in beratender Weise zur Verfügung zu stehen, damit Sie in Ihrem Betrieb eine zeit- und branchengerechte Lohn- und Sozialpolitik sicherstellen können.

Inhaltsverzeichnis

1. Wirtschaftslage und Politik	
1.1 Allgemeine Wirtschaftslage	2
1.2 Situation in der Elektro-Installationsbranche	3
1.3 Berufsbildungscampus Ostschweiz	4
2. Berufsbildung	
2.1 GAV-Unterstellung der Lernenden	5
2.2 Lehrvertragsempfehlungen	5
2.3 üK-Kursgelder Schuljahr 2025 / 2026	6
2.4 Qualifikationsverfahren (QV) 2026	6
2.5 Niveau-Check 2026	7
2.6 Nachteilsausgleich während der beruflichen Grundbildung	8
2.7 BiVo 2026 NEU	9
3. Arbeitsmarkt	
3.1 Wirtschaftswachstum und Teuerung	10
3.2 Gesamtarbeitsvertrag GAV NEU	11
3.3 Lohnanpassungen per 01. Januar 2026 NEU	11
3.4 Jahresbruttoarbeitszeit NEU	11
3.5 Ferien und Feiertage 2026 NEU	12
3.6 Mindestlöhne ab 01.01.2026 (GAV 2026 – 2029) NEU	13
3.7 Angepasster Musterarbeitsvertrag 2026	14
3.8 SPIDA Familienausgleichskasse	14
3.9 Krankentaggeldversicherung	14
3.10 Paritätische Kommission (PK Elektro-Thurgau)	14
3.11 Durchführung von Kontrollen ab 01.01.2026 NEU	16
4. Soziales und Steuern	
4.1 Kinder- und Ausbildungszulagen	17
4.2 Sozialversicherungen	17
4.3 Staatliche Vorsorge 1. Säule NEU	17
4.4 Berufliche Vorsorge 2. Säule	18
4.5 Individuelle Vorsorge 3. Säule	18
5. Besondere Fragen	
5.1 Jugendschutzbestimmungen	19
5.2 Stellenpool EIT.thurgau über Internet	19
5.3 Mitgliederbeiträge EIT.thurgau für das Jahr 2026 NEU	20
6. Versammlungen / Termine	



1. Wirtschaftslage und Politik

1.1 Allgemeine Wirtschaftslage

Solide Basis, anspruchsvolles Umfeld

Die Wirtschaft im Kanton Thurgau zeigt sich derzeit mit einem vielschichtigen Bild. Stabile Grundstrukturen treffen auf zunehmende Herausforderungen in einzelnen Branchen. Der Industrie- und Baubereich bleibt ein zentrales Standbein der Thurgauer Wirtschaft, rund 29 Prozent der Erwerbstätigen waren gemäss früheren Erhebungen in diesem Bereich beschäftigt. Aktuell berichten jedoch viele Unternehmen über eine geringere Auslastung und rückläufige Exporte. In einer Umfrage bezeichnete ein Viertel der Industriebetriebe das Geschäftsjahr als unbefriedigend, ein Drittel meldete eine Verschlechterung der Auftragslage. Der Fachkräftemangel – insbesondere im Handwerk und in spezialisierten Gewerken – bleibt ein prägendes Thema. Hinzu kommen höhere Energie- und Rohstoffkosten sowie anhaltende Unsicherheiten in den Lieferketten. Investitionen in Effizienz, Digitalisierung und Innovation sind daher entscheidend, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Arbeitsmarkt: Stabil mit einzelnen Spannungsfeldern

Der Arbeitsmarkt im Kanton Thurgau präsentiert sich weiterhin robust. Ende Oktober 2025 waren 3'653 arbeitslose Personen registriert, was einer Arbeitslosenquote von 2,3 Prozent entspricht. Die Quote der Stellensuchenden liegt bei rund 4,4 Prozent. Laut einer Umfrage der Thurgauer Kantonalbank (TKB) zeigen sich die Unternehmen mehrheitlich zuversichtlich. Dennoch spüren vor allem exportorientierte Industriebetriebe die angespannte internationale Wirtschaftslage. Insgesamt lässt sich festhalten: gute Ausgangslage, aber zunehmender Anpassungsdruck.

Immobilien und Infrastruktur: Nachfrage bleibt hoch

Die Mietpreise im Thurgau sind in den letzten Jahren moderat gestiegen. Im Jahr 2024 lag der Mietpreisindex bei 113,2 Punkten – ein deutlicher Zuwachs gegenüber 2020. Diese Entwicklung unterstreicht die anhaltend hohe Nachfrage nach Wohnraum, insbesondere in gut erschlossenen Lagen. Für den Wirtschaftsstandort bedeutet dies, dass Investitionen in Infrastruktur und Mobilität weiter an Bedeutung gewinnen. Eine gute Anbindung an überregionale Arbeits- und Wirtschaftsgebiete bleibt ein Schlüsselfaktor für die Standortattraktivität.

Dienstleistungen, Handel, Gastronomie und Tourismus

Der Dienstleistungs- und Handelssektor zeigt sich insgesamt stabil, steht jedoch ebenfalls vor Herausforderungen. Während der Binnenkonsum für stabile Umsätze sorgt, beeinträchtigen Unsicherheiten im internationalen Handel die Planungssicherheit. Das Gastgewerbe kämpft weiterhin mit Fachkräftemangel und steigenden Betriebskosten. Der Tourismus hat sich nach den Pandemiejahren spürbar erholt, steht aber aufgrund veränderter Konsumgewohnheiten und höherer Preise weiterhin unter Druck. Die Dienstleistungsbranche insgesamt steht vor der Aufgabe, digitale Angebote auszubauen, Fachkräfte zu gewinnen und Kostenstrukturen zu optimieren.

Ausblick und Einschätzung

Die wirtschaftliche Ausgangslage im Kanton Thurgau kann insgesamt als solide bezeichnet werden. Die Arbeitslosigkeit bleibt tief und viele Unternehmen blicken vorsichtig optimistisch in die Zukunft. Dennoch bestehen Risiken: die Exportabhängigkeit vieler Industriebetriebe, der Strukturwandel in der Landwirtschaft, steigende Kosten sowie der anhaltende Fachkräftemangel. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, braucht es eine konsequente Förderung von Innovation, Digitalisierung und Aus- sowie Weiterbildung. Verlässliche wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und eine unternehmerfreundliche Standortpolitik bleiben dabei zentrale Erfolgsfaktoren.



1.2 Situation in der Elektro-Installationsbranche

Der EIT.thurgau blickt erneut auf ein erfolgreiches Jahr zurück. Erwähnenswert sind indes die Zahlen der Lernenden, welche sich stabil auf gutem Niveau halten. Dahingehend arbeitet der Verband daran, die Lehrabgänger möglichst lange in ihren Ausbildungsbetrieben und somit in der Branche, halten zu können. Dafür müssen Arbeitgeber, ÜK, Lehrpersonen und Verband an einem Strang ziehen und die Lernenden möglichst früh über ihre Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftschancen informieren, damit diese die Lust an ihrem spannenden und vielseitigen Beruf nicht verlieren.

«Die aktuelle Situation zeigt eindeutig, dass wir mit jährlich zwischen 80 bis 100 Lehrabgänger gut aufgestellt sind», sagt EIT.thurgau Präsident Sandro Cangina. Diese Zahlen in der Elektrobranche sind sicher zufriedenstellend, da in etlichen anderen Berufsfeldern um jeden einzelnen Auszubildenden gekämpft werden muss. Umso wichtiger sind laut Cangina die Berufsmessen, wobei der EIT.thurgau seine Branche an den jährlich stattfindenden Messen im Kanton St. Gallen (Ostschweizer Bildungs-Ausstellung, OBA, jeweils im August) und im Kanton Thurgau (Berufsmesse Thurgau, jeweils im September in Weinfelden), vorstellt. In diesem Jahr wurde erstmals der neue Stand präsentiert, welcher offensichtlich gut angekommen ist und an dem sich viele Schülerinnen und Schüler informieren konnten. Sandro Cangina appelliert an die Mitglieder des EIT.thurgau, ihre Lernenden möglichst früh abzuholen, sprich zu informieren, was beruflich alles möglich ist, nachdem die Lehrzeit erfolgreich abgeschlossen wurde. «Schon in der Ausbildung soll den Lernenden eine gewisse Verantwortung übertragen werden, das steigert ganz bestimmt die Motivation eines jeden Einzelnen. Es liegt hauptsächlich an den Geschäftsinhabern und Ausbildnern, den Lernenden Verantwortung zu übergeben, bei mir dürfen sie, unter anderem, auch mal im Büro mitarbeiten und erhalten so Einblicke in das Schaffen im Office mit allem Drum und Dran. Es entstehen regelrechte Win-Win-Situationen und oft wächst ein Lernender so über sich hinaus.» Cangina hebt den Mahnfinger und weiss; nur wenn die Lernenden Verantwortungen übernehmen können und sie möglichst früh in die Abläufe einer ganzen Firma involviert werden, kann man sie zum Bleiben animieren. Betreffend der Motivation bei den Auszubildenden ist sich Sandro Cangina sicher, dass der Lohn nur eine untergeordnete Rolle spielt. «Aus eigener Erfahrung weiss ich, dass das Team, die Abwechslung, die Motivation und der Erhalt von Verantwortung, höher einzustufen sind als die Entlohnung.»

Arbeit ist genügend vorhanden

Die Auftragsbücher der rund 90 EIT.thurgau Mitglieder sind gut gefüllt, doch der Zahn der Zeit nagt auch an der Elektrobranche. Man soll sich mit Neuem auseinandersetzen, auch wenn es anfänglich kompliziert erscheint. Neue Auflagen, neue Formulare, neue Weisungen – wichtig ist, mit der Zeit zu gehen, denn Stillstand bedeutet Rückschritt. Dass Letztgenanntem entgegengetreten wird, zeigt sich in der folgenden Aussage von Sandro Cangina. «Unser Mitgliederbestand hat sich merklich verjüngt und die Tendenz geht eindeutig in eine positive Richtung. Es freut uns, wenn zukünftig vermehrt auch jüngere Verbandsmitglieder, Firmeninhaber, oder Projektleiter, an unseren Anlässen teilnehmen. Wer ein gutes Netzwerk unter Gleichgesinnten pflegt, der kann davon nur profitieren.»

Dem EIT.thurgau steht ein spannendes, herausforderndes Jahr bevor. Einerseits soll der Spatenstich zum neuen Berufsbildungscampus in Sulgen erfolgen, andererseits wird ab kommendem Sommer die neue Bildungsverordnung, BiVo2026 in Kraft treten. In der neuen BiVo wird der Übergang zum handlungskompetenzorientierten Lernen die Herausforderung schlechthin sein. Ausbildner, Lehrpersonen, Lernende und ÜK müssen für einen erfolgreichen Start der neuen Bildungsverordnung bereit sein und zusammenarbeiten.



1.3 Berufsbildungscampus Ostschweiz

Am 21. Oktober 2025 hat die Stiftung Berufsbildungscampus Ostschweiz die Baubewilligung erhalten. Nach acht Monaten intensiver Planung und Wartens auf die offizielle Bewilligung konnte das Projekt einen wichtigen Meilenstein feiern. Das Bauprojekt ist eng mit der Umsetzung eines vorgelegerten Projekts zur Fruchtfolgeflächenkompensation verknüpft – ein komplexes Vorhaben, das nach der neuen Gesetzgebung erstmals im Kanton realisiert wird. Zusätzlich plant die Gemeinde die Sanierung und den Ausbau der Zufahrtsstrasse, was ebenfalls Einfluss auf die Baubewilligung hatte. Das Gebäude ist derzeit zu rund 85 Prozent vermietet. Die Stiftung steht in Gesprächen mit weiteren Interessenten und ist zuversichtlich, dass der Campus bei der Eröffnung voll vermietet sein wird.



Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit einer Totalunternehmung. Der Auftrag für die Realisierung wird im Frühjahr 2026 öffentlich ausgeschrieben, der Spatenstich ist in der zweiten Jahreshälfte geplant. Der Stiftungsrat wird Ende November einen aktualisierten Zeitplan verabschieden, der die weitere Projektentwicklung präzisiert. Mit der Eröffnung des Berufsbildungscampus wird aktuell 2028 gerechnet.

Weitere Informationen unter www.berufsbildungscampus.ch





2. BERUFSBILDUNG

2.1 GAV-Unterstellung der Lernenden

Für Lernende, welche im Geltungsbereich des GAV Elektrobranche 2026 – 2029 eine Lehre mit eidg. Fähigkeitszeugnis absolvieren, gelten nachstehende Artikel des GAV. Sie sind dem GAV teilunterstellt.

- 13. Monatslohn (Art. 18)
- Arbeitszeit (Art. 20)
- Ferien (Art. 29)
- Feiertage (Art. 30)
- Feiertagsentschädigung (Art. 31)
- Absenzentschädigung (Art. 32)
- Auslagenersatz (Art. 33)
- Ausrichtung des Lohnes und Abrechnung (Art. 35)

Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag.

2.2 Lehrvertragsempfehlungen

EIT.thurgau empfiehlt, die Lehrlingslöhne mindestens wie folgt festzulegen:

Elektroinstallateur EFZ:

1. Lehrjahr:	CHF	750.00	3. Lehrjahr:	CHF	1'260.00
2. Lehrjahr:	CHF	970.00	4. Lehrjahr:	CHF	1'540.00

Gebäudeinformatiker EFZ:

1. Lehrjahr:	CHF	750.00	3. Lehrjahr:	CHF	1'260.00
2. Lehrjahr:	CHF	970.00	4. Lehrjahr:	CHF	1'540.00

Montage-Elektriker EFZ:

1. Lehrjahr:	CHF	750.00	3. Lehrjahr:	CHF	1'260.00
2. Lehrjahr:	CHF	970.00			

Die Lernenden sind dem GAV 2026 – 2029 teilunterstellt. Das heisst die Lohnempfehlungen sind nicht zwingend einzuhalten, jedoch muss der vereinbarte Lohn für 13 Monate bezahlt werden.

Der Vorstand empfiehlt den Lehrbetrieben, die Kosten für elektronische Geräte nicht zu übernehmen und sich nur bei guten Leistungen am Ende der Lehrzeit an den Anschaffungskosten zu beteiligen.

Zusatzlehre Elektroinstallateur EFZ

Für die Zusatzlehre zum Elektroinstallateur EFZ, im direkten Anschluss an die Lehre als Montage-Elektriker EFZ, empfiehlt der Verband unter Berücksichtigung von Ausbildungsstand, Selbstständigkeit und Fahrzeugführerprüfung folgende Löhne zu vereinbaren:

1. Zusatzlehrjahr:	CHF	2'500.00
2. Zusatzlehrjahr:	CHF	3'000.00

Hinweis:

Auch für die Zusatzlehre gilt die übliche Kostenteilung zwischen Betrieb und dem Auszubildenden.



2.3 üK-Kursgelder Schuljahr 2025 / 2026

Elektroinstallateur EFZ	EIT.thurgau-Mitglied	Nichtmitglieder
üK 1 12 Tage	1'560.00	2'760.00
üK 2 12 Tage	1'560.00	2'760.00
üK 3a 10 Tage	1'300.00	2'300.00
üK 3b 4 Tage	520.00	920.00
üK 4 8 Tage	1'040.00	1'840.00
Montage-Elektriker EFZ		
üK 1 12 Tage	1'560.00	2'760.00
üK 2 8 Tage	1'040.00	1'840.00
üK 3a 4 Tage	520.00	920.00
üK 3b 10 Tage	1'300.00	2'300.00
Zusatzlehre zum Elektroinstallateur EFZ:		
üK 16 Tage	2'080.00	3'680.00
üK 8 Tage	1'040.00	1'840.00

2.4 Qualifikationsverfahren (QV) 2026

Elektroinstallateur EFZ	Datum	Ort
Praktische Prüfung	27.04.2026 – 06.06.2026	Elektrofachschule, Kreuzlingen
Mündliche Prüfung Berufskunde	18.05.2026 – 22.05.2026	Elektrofachschule, Kreuzlingen
Schriftliche Prüfung Berufskunde	12.06.2026	Berufsschule BBM, Kreuzlingen
Montage-Elektriker EFZ	Datum	Ort
Praktische Prüfung	13.04.2026 – 25.04.2026	Elektrofachschule, Kreuzlingen
Mündliche Prüfung Berufskunde	26.05.2026 – 27.05.2026	Elektrofachschule, Kreuzlingen
Schriftliche Prüfung Berufskunde	12.06.2026	Berufsschule BBM, Kreuzlingen
QV-Feier	25.06.2026	Festhalle Rüegerholz, 8500 Frauenfeld

Infrastrukturstkosten während Qualifikationsverfahren (QV)		
Beruf	Mitgliedfirmen	Nichtmitglieder
Elektroinstallateur EFZ	CHF 300.00 pro Lehrling	CHF 1'000.00 pro Lehrling
Montage-Elektriker EFZ	CHF 300.00 pro Lehrling	CHF 1'000.00 pro Lehrling



2.5 Niveau-Check 2026

Durchführung	Datum	Ort
1. Termin	Mittwoch, 06. Mai 2026	Swissmechanic Ausbildungszentrum in Weinfelden
2. Termin	Mittwoch, 13. Mai 2026	Swissmechanic Ausbildungszentrum in Weinfelden
3. Termin	Mittwoch, 03. Juni 2026	Swissmechanic Ausbildungszentrum in Weinfelden
4. Termin	Mittwoch, 10. Juni 2026	Swissmechanic Ausbildungszentrum in Weinfelden

Der Niveau-Check wurde in die Plattform www.elektrokompass.ch integriert. Neu werden Sie als Berufsbilder einen Zugang zum elektrokompass.ch erhalten oder haben diesen schon. Dadurch werden sie Ihrem zukünftigen Lernenden einen Zugang für die Mathematikvorbereitung freischalten. Die Vorbereitung erfolgt mit einem KI-basierten Tool und der Lehrperson Ronja, welche die Lernenden gemäss ihren Fähigkeiten durch die Vorbereitungsaufgaben führt. Die Berufsbildner können den Lernfortschritt der einzelnen Lernenden einsehen und die Lernenden so optimal begleiten.

Bitte melden sie Ihre zukünftigen Lernenden auf der Plattform ihrer Firma an, damit diese sich mit den neusten Unterlagen vorbereiten können. Nur bei richtiger Information und Instruktion über den Ablauf des Niveau-Checks können wir auch einen Nutzen daraus ziehen.

Das Ziel der KI-Vorbereitung ist, dass die Lernenden im richtigen Niveau eingeteilt sind, die schulischen Lücken, die noch vorhanden sind, aufgeholt werden und die Lernenden dadurch besser vorbereitet in die Berufsschule einsteigen können. Denken sie daran, dass bei Umteilungen für unseren Verband erhebliche finanzielle Aufwendungen entstehen, die wir mit unseren Mitgliederbeiträgen finanzieren.

Die Papierform vom alten Niveau-Check ist im Moment immer noch auf der Website von EIT.thurgau zum Download aufgeschaltet. Die Lösungen zu den Vorbereitungsaufgaben können wie bisher per E-Mail an info@eit-thurgau.ch bezogen werden. Dies für Schüler, die lieber in Papierform arbeiten. Bedenken sie aber, dass sie die Fortschritte der Lernenden so nicht überwachen können.

The screenshot shows the Elektrokompass website interface. On the left, there's a vertical sidebar with the text "Elektrokompass" and "Bildung neu erfunden". Below that are social media icons for Instagram and LinkedIn. On the right, there's a circular portrait of a woman with red hair, identified as "Ronja AI". Below the portrait, the text "Ich zeige Lehrpersonen den Fortschritt." is visible.



2.6 Nachteilsausgleich während der beruflichen Grundbildung

Grundlagen

Menschen mit Beeinträchtigungen können in der Bildung Benachteiligungen erfahren, wenn ihren besonderen Bedürfnissen nicht Rechnung getragen wird. Aus diesem Grund können Jugendliche mit einer dauernden körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung einen Nachteilsausgleich für die berufliche Grundbildung und das Qualifikationsverfahren beantragen. Beim Nachteilsausgleich geht es um formelle Anpassungen wie z.B. Zeitzugaben, längere Pausen, besondere Hilfsmittel oder einen separaten Raum zur Compensation behinderungsbedingter Nachteile und nicht um Lernzielanpassungen. Ein Antrag auf Nachteilsausgleich muss mittels Formulars (verfügbar unter: abb.tg.ch => Schulische Bildung => Nachteilsausgleich) beim Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (ABB) gestellt werden.

Offenlegung von Beeinträchtigungen

Ein transparenter Umgang mit der Thematik ist wichtig, damit Einschränkungen offen besprochen und gemeinsam sinnvolle Lösungen erarbeitet werden können. Es wird deshalb allen Jugendlichen empfohlen, den Lehrbetrieb frühzeitig über eine allfällige Beeinträchtigung zu informieren. Einige Jugendlichen bringen bereits einen Nachteilsausgleich aus der Volksschule mit, dieser wird in der beruflichen Grundbildung nicht übernommen, weil die Ausbildung andere Anforderungen stellt und sich der Unterricht in der Berufsfachschule deutlich von der Sekundarschule unterscheidet. Die Jugendlichen sollen zu Beginn ihrer Ausbildung erste Erfahrungen in der beruflichen Grundbildung sammeln und überprüfen, ob ihre Einschränkung weiterhin einen Nachteil darstellt. Lernende, die einen Nachteilsausgleich benötigen, können sich im Bildungszentrum für Bau und Mode an die Beratungsstelle «Wiitergoht's» (wiitergohts.ch) wenden. Sie bespricht die Situation mit den Lernenden, sucht das Gespräch mit den zuständigen Lehrpersonen und stellt den Informationsfluss sicher. Die Beratungsstelle KoBe ist in der Schule die erste Anlaufstelle für Lernenden mit Fragen und Anliegen zum Nachteilsausgleich.

Vorgehen Nachteilsausgleich

Nachteilsausgleiche während der beruflichen Grundbildung verfügt das ABB erst nach dem Ausbildungsstart. Wird ein Antrag vor Schulbeginn eingereicht, kann das ABB bereits eine formale Prüfung vornehmen und die Fachstelle KoBe darüber informieren. So können die Lehrpersonen frühzeitig über Beeinträchtigungen in Kenntnis gesetzt und bei Bedarf einzelne Massnahmen mit den Lernenden besprochen und eingeleitet werden.

Der Antrag auf einen Nachteilsausgleich muss vom Lehrbetrieb und der Berufsfachschule unterzeichnet werden. Er wird innerhalb von vier Monaten vom Amt bearbeitet. Vor der Verfügung nimmt das ABB jeweils mit den Lehrpersonen Rücksprache, damit ihre Einschätzungen und Erfahrungen in den Entscheid einfließen können. Anschliessend wird der schriftliche Entscheid allen Vertragsparteien zugestellt und an den Lernorten umgesetzt. Bei Fragen gibt die Abteilung Schulische Bildung (Tel. 058 345 59 98) gerne Auskunft.



2.7 BiVo 2026 NEU

Projektstand

Im Juni 2025 wurden die revidierten Bildungsverordnungen und Bildungspläne vom SBFI erlassen. Die neuen Bildungsdokumente wurden im August 2025 auf der Plattform www.bivo2026.eit.swiss für alle drei Lernorte veröffentlicht. Die Workshophphase der Chefexpertinnen und Chefexperten der Elektroberufe für die Entwicklung der Ausführungsbestimmungen für das Qualifikationsverfahren (QV) läuft. Die Rekrutierungsinformationen wurden überarbeitet und angepasst. Darüber hinaus hat man die e-chance Berufsbroschüre revised, die im EIT.swiss Shop kostenlos zur Verfügung steht und es wurden entsprechende Anpassungen auf der <https://e-chance.ch/> Plattform umgesetzt. Schliesslich wurden die Anforderungen der neuen Elektroberufe auf anforderungsprofile.ch angepasst.

Mehr ÜK-Tage als bisher

- Alt: Elektroplaner:in EFZ 34 Tage Elektronistallateur:in EFZ 46 Tage, Montage-Elektriker:in EFZ 34 Tage
- Neu: Elektroplaner:in EFZ 36 Tage Elektronistallateur:in EFZ 48 Tage, Montage-Elektriker:in EFZ 40 Tage

Berufsschultage pro Semester (Empfehlung zur Umsetzung)

- Montage-Elektriker:in EFZ: Schultage Semesteraufteilung (1-1-1-1-1-1)
- Elektroinstallateur:in EFZ: Schultage Semesteraufteilung (1-2-2-1-1-1-1-1)
- Elektroplaner:in EFZ: Schultage Semesteraufteilung (1-2-2-1-1-1-1-1)

Mehr Praxisnähe in der Ausbildung

Um die Qualität der Ausbildung weiter zu steigern, werden Berufsschule und überbetriebliche Kurse (üK) künftig stärker praxisorientiert gestaltet. Die überbetrieblichen Kurse werden neu nach dem Prinzip 75 % Praxis, 25 % Theorie ausgerichtet. Zusätzlich erhalten Betriebe, üK und Berufsschulen einheitliche Ausbildungsprogramme, um die Ausbildung noch besser sicherzustellen.

Neue Lehrmittel im üK (NüKL)

Die Arbeiten für das neue nationale üK-Lehrmittel sind unter Einbezug der üK-Vertretern in der Umsetzung.

Aktualisierung der Ausbildungsinhalte

Die Anpassungen im Ausbildungsbereich führen zu geringen Veränderungen des Anspruchsniveaus, wobei die grundlegende Struktur erhalten bleibt. Ein zentrales Ziel ist die klarere Trennschärfe zwischen den Berufsbildern Elektroinstallateur:in EFZ und Montage-Elektriker:in EFZ, wie im 5-Jahres-Überprüfungsbericht festgehalten und von der Branche beauftragt. Das Berufsbild Elektroinstallateur:in EFZ und Elektroplaner:in EFZ wird stärker auf die Zukunft ausgerichtet, insbesondere im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der Gebäudetechnik. Damit wird sichergestellt, dass die Ausbildung den technologischen Entwicklungen und den Bedürfnissen des Marktes gerecht wird.

Neue Leitvorlage gemäss SBFI – Bildungsplan

Mit der Einführung der neuen Leitvorlage des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) wird festgelegt, dass die Leistungsziele künftig pro Lernort erfasst werden müssen. Durch die präzise Vorgabe der Leitvorlage entsteht kein zusätzlicher Handlungsspielraum für den EIT.swiss.

Arbeitssicherheit

Die Kommission Berufsentwicklung (KBE) hat festgelegt, dass Ausbildungen für Arbeitssicherheitskurse wie beispielsweise PSAgA und Hubarbeitsbühnen nicht als Leistungsziel im Bildungsplan enthalten sein darf. Gemäss den aktuellen Vorgaben ist AUS1 Bestandteil des Bildungsplans und wird in den entsprechenden Leistungszielen verankert (Elektroinstallateur: in EFZ a4.7; ME a4.8). Damit bleibt dieser Ausbildungsinhalt verbindlich und wird in der Grundbildung berücksichtigt. Im Gegensatz dazu ist AUS2 in der Grundbildung nicht gestattet – und dies war auch bisher nicht erlaubt.



3. ARBEITSMARKT

3.1 Wirtschaftswachstum und Teuerung

	2022	2023	2024	2025 Prognose	2025 Prognose
BIP zu laufenden Preisen in Mio. CHF	819'704	834'190	853'957		
BIP Wachstum gegenüber Vorjahr in %	3.5%	0.8%	1.4%	1.3%	0.9%
Teuerung (\emptyset) in %	2.8%	2.1%	1.1%	0.2%	0.5%





3.2 Gesamtarbeitsvertrag GAV NEU

Der neue GAV 2026-2029 tritt am 01. Januar 2026 in Kraft. Derzeit befindet sich der Vertrag bei der SECO zur Allgemeinverbindlicherklärung. Die offizielle Veröffentlichung erfolgt nach dem Entscheid der SECO im Verlauf des Novembers, spätestens Anfang Dezember. Der neue GAV bringt einige wesentliche Änderungen mit sich. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

- **Flexibilisierung der jährlichen Arbeitszeit**, welche künftig jeweils jährlich neu definiert wird.
- **Wegfall der Überzeitregelungen „Topf 1“ und „Topf 2“:**
Überstunden werden künftig ohne Zuschlag, Überzeit weiterhin mit einem Zuschlag von 25% vergütet.
- **Überstundenabrechnung neu auf Jahresbasis:**
Bis zu 100 Stunden können ins Folgejahr übertragen werden; darüber hinausgehende Stunden sind mit 25% Zuschlag auszuzahlen.
- **Leichte Erhöhung der Ferienansprüche:**
27 Tage bis zum Alter von 50 Jahren (gilt auch für Lernende), 30 Tage ab dem 50. Altersjahr.
- Die **Mindestlöhne** bleiben im Jahr **2026 unverändert**, die **erste Erhöhung** erfolgt **ab 2027**.
- Eine **Teuerungsanpassung** von +0,2 % gemäss dem Index vom September 2025 wird vorgenommen, mindestens jedoch CHF 50.00.
- Die **Fahrzeit ausserhalb des Rayons** von 15 Minuten rund um das Firmendomizil gilt als Arbeitszeit. Für Fahrten ausserhalb des Rayons ist zusätzlich grundsätzlich der Auslagenersatz von CHF 18.00 geschuldet.

Im Anhang 5c, den Sie [hier](#) finden, sind alle notwendigen Informationen enthalten. Bitte beachten Sie, dass es sich derzeit um ein Vorab-Dokument handelt.

EIT.swiss bietet im Januar ein weiteres Webinar zum neuen GAV an:

- 13. Januar 2026, 16:00 - 17:00 Uhr: [Infoveranstaltung zum neuen GAV - Was hat sich geändert?](#)

Die nachfolgenden arbeitsrechtlich relevanten Angaben in diesem Jahresendzirkular basieren auf dem noch nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV 2026-2029. Es ist Sache jedes Arbeitgebers, sich über die geltenden arbeitsrechtlichen Bedingungen zu informieren. Der EIT.thurgau lehnt jegliche Haftung aus Ansprüchen infolge von falschen oder veralteten Angaben in diesen Jahresendzirkular ab.

3.3 Lohnanpassungen per 01. Januar 2026 NEU

Die Effektivlöhne 2026-2029 bestimmen sich gemäss Art. 17.6 GAV.

Die am 31. Dezember 2025 geltenden Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit Anstellungsbeginn vor 01. Oktober 2025 werden generell um CHF 50.00 pro Monat erhöht.

Der Landesindex der Konsumentenpreise auf der Basis Dezember 2020 von 107.5 Punkten (Stand September 2025) gilt als ausgeglichen.

3.4 Jahresbruttoarbeitszeit NEU

Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit auf der Basis von Art. 20.1 GAV beträgt im Jahr 2026 2088 Stunden.



3.5 Ferien und Feiertage 2026 NEU

Ferienanspruch (Art. 29 GAV)

Gemäss GAV 2026 – 2029 sind für das Kalenderjahr 2026 folgende Ferien zu gewähren:

Lernende	27 Arbeitstage
Bis zum vollendeten 50. Altersjahr	27 Arbeitstage (2026: Jg. 1976 und jünger)
Ab dem 50. Altersjahr	30 Arbeitstage (2026: Jg. 1975 und älter)

Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das entsprechende Altersjahr erfüllt wird.

Feiertage 2026

Gemäss Art. 30 GAV sind 9 Feiertage im Kalenderjahr entschädigungspflichtig, sofern diese Feiertage auf einen Arbeitstag (Montag - Samstag) fallen. Im Kalenderjahr 2026 fallen die Feiertage wie folgt an:

1 Neujahr ¹	01. Januar	Donnerstag
2 Berchtoldstag ¹	02. Januar	Freitag
3 Karfreitag ¹	03. April	Freitag
4 Ostermontag ¹	06. April	Montag
Tag der Arbeit ²	01. Mai	Freitag
5 Auffahrt ¹	14. Mai	Donnerstag
6 Pfingstmontag ¹	25. Mai	Montag
7 Bundesfeiertag ¹	01. August	Samstag
8 Weihnachten ¹	25. Dezember	Freitag
9 Stephanstag ¹	26. Dezember	Samstag

Hinweise:

- ¹ Der Kanton Thurgau hat gestützt auf das Arbeitsgesetz die mit ¹ bezeichneten Tage im Ruhetags Gesetz (RB 822.9) als gesetzliche Feiertage erklärt; sie sind den Sonntagen gleichgestellt. Gemäss Art. 30 GAV sind für das Jahr 2026 folgende Feiertage, da sie auf einen Werktag (Montag bis Samstag) fallen, zu bezahlen: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeiertag, Weihnachten und Stephanstag, d.h. total 9 Tage.
- ² Der im Thurgau kantonalrechtlich festgelegte Feiertag 01. Mai fällt im Jahr 2026 auf einen Freitag. Er ist nicht entschädigungspflichtig, muss jedoch frei gegeben werden (GAV Art. 30.3).



3.6 Mindestlöhne ab 01. Januar 2026 (GAV 2026 – 2029) NEU

Die Vertragsparteien legen die Mindestlöhne für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer fest. Für jugendliche Arbeitnehmer ohne EFZ in der Branche gelten bis zum 20. Altersjahr die Mindestlöhne nicht. Ebenso gelten die Mindestlöhne nicht für Lernende sowie für Lernende ab dem 20. Altersjahr.

Gemäss Art. 17. Abs. 2 GAV treten die nachstehenden Mindestlöhne ab dem 01. Januar 2026 in Kraft und gelten bis auf weiteres.

Kategorie	2026	2027	2028	2029
Teamleiter mit Prüfungszertifikat nach Ausbildungsvorgaben EIT.Swiss oder bei durch den Arbeitgeber vertraglich anerkannte Gleichwertigkeit				
Nach Abschluss	5'600.00	5'700.00	5'700.00	5'800.00
Elektroinstallateur EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	5'000.00	5'100.00	5'100.00	5'200.00
Montage-Elektriker EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	4'700.00	4'800.00	4'800.00	4'900.00
Gebäudeinformatiker EFZ/ Telematiker EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'770.00	4'870.00	4'870.00	4'970.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	5'300.00	5'400.00	5'400.00	5'500.00
Arbeitnehmer mit schulischem Berufsabschluss in der Elektrobranche oder einer ausländischen Elektrofachausbildung				
Nach Abschluss	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz	4'600.00	4'700.0	4'700.00	4'800.00
Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss in der Elektrobranche				
Ohne Erfahrung	4'200.00	4'300.00	4'300.00	4'400.00
Nach 2 Jahren Erfahrung in der Branche	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00



3.7 Angepasster Musterarbeitsvertrag 2026

Der Musterarbeitsvertrag von EIT.thurgau, welcher den gesetzlichen Grundlagen für das Jahr 2026 angepasst worden ist, kann als Vorlage auf dem Sekretariat des EIT.thurgau (Thomas-Bornhauserstrasse 14, 8570 Weinfelden) oder auf der Homepage www.eit-thurgau.ch bezogen werden.

3.8 SPIDA Familienausgleichskasse

Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform einer Genossenschaft die SPIDA Familienausgleichskasse. Die SPIDA vergütet sämtlichen angeschlossenen Arbeitgebern folgende GAV-Leistungen bis zum SUVA-Lohnmaximum (Auszug):

- Kinder- und Ausbildungszulagen
- Geburtenzulagen
- Erwerbsausfallschädigung bei Militär- und Zivilschutzdienst
- Absenzentschädigung von 1 bis 3 Tagen gemäss GAV wie Heirat, Geburten, Todesfällen, Umzug
- Absenzen zur Betreuung kranker Kinder

Detaillierte Informationen können im Gesamtarbeitsvertrag unter Art. 41 sowie im Anhang 3 nachgeschlagen werden.

3.9 Krankentaggeldversicherung

Die meisten Taggeldversicherungen begrenzen in den allgemeinen Versicherungsbedingungen den Taggeldanspruch bei Mitarbeitenden im AHV-Rentalter auf maximal 180 Tage oder schliessen diesen vollständig aus. Wir empfehlen Ihnen, bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden im AHV-Rentalter die Krankentaggeld-Versicherungen zu kontaktieren und eine individuelle Lösung zu treffen.

3.10 Paritätische Kommission (PK Elektro-Thurgau)

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer leisten Vollzugskostenbeiträge an die PK Thurgau von monatlich CHF **21.00** (der Betrieb vollzieht den GAV über die Lohnabrechnung). **EIT.thurgau-Mitglieder** bezahlen **keine Arbeitgeberbeiträge**, da diese im Verbands-Mitgliederbeitrag enthalten sind. Der Vollzugskostenbeitrag wird für die Umsetzung der Allgemeinen Verbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrags sowie für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung eingesetzt.

Die Paritätische Berufskommission hat per 01. Januar 2024 Richtlinien zur Rückerstattung in der beruflichen Weiterbildung verabschiedet. Die Richtlinien sind auf der nachfolgenden Seite abgedruckt.



Richtlinien zur Rückerstattung in der beruflichen Weiterbildung (gültig ab 01. Januar 2024)

1. Kostenbeteiligung

Die PK Elektro Thurgau erstattet für fachbezogene Weiterbildungskurse in der Elektrobranche 35% der angefallenen Kosten zurück. Jede Weiterbildung wird nur einmal vergütet und ist limitiert auf CHF 2'500.00 pro Arbeitnehmer und Jahr.

Kein Anspruch auf Kostenbeteiligung besteht für:

- Universitäten
- Techniken – Fachhochschulen
- EDV-, Sprach-, Freizeit- und Fernkurse
- Lehrabschlussprüfungen
- Berufsprüfungen
- Höhere Fachprüfungen
- Kurse, die zur Durchführung von der PK Elektro Thurgau bereits unterstützt werden

Nicht zurückerstattet werden ebenfalls Prüfungskosten, Mahlzeiten, Übernachtungen, Fahrspesen und Lohnausfall.

2. Anspruch

Anspruch auf Rückerstattung haben alle Berufsleute der Elektrobranche, die dem GAV unterstellt und bei der PK Elektro Thurgau gemeldet sind, Berufs- und Vollzugskostenbeiträge leisten sowie die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

3. Fristen

Der Anspruch auf Rückerstattung verfällt unwiderruflich nach einem Jahr. Stichtag ist das Datum der Schlussprüfung, bei Kursen der letzte Kurstag.

4. Auszahlung der Rückerstattung

Anspruch auf Rückerstattung und Anerkennungsbeiträge hat derjenige Antragsteller, welchem die Kosten effektiv entstanden sind.

5. Anerkennungsbeiträge

Der erfolgreiche Abschluss in der beruflichen Weiterbildung wird durch die PK Elektro Thurgau finanziell gewürdigt. Es sind folgende pauschalen Anerkennungsbeiträge vorgesehen:

- a) CHF 1'000.00 Elektro-Teamleiter/in mit EIT.swiss-Zertifikat
- b) CHF 1'000.00 Elektroprojektleiter/in Installation und Sicherheit mit eig. FA
- c) CHF 1'000.00 Elektroprojektleiter/in Planung mit eidg. FA
- d) CHF 1'000.00 Telematik-Projektleiter/in mit eidg. F
- e) CHF 1'000.00 Projektleiter/in Gebäudeautomation mit eidg. FA
- f) CHF 2'500.00 eidg. dipl. Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte/expertin
- g) CHF 2'500.00 eidg. dipl. Elektroplanungsexperte/expertin
- h) CHF 2'500.00 eidg. dipl. Telematiker/in

Anerkennungsbeiträge von CHF 1'000.00 (lit. a – e) können nur geltend gemacht werden, wenn der Abschluss innerhalb von zwölf Monaten nach der letzten Zahlung des Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erfolgt.

Für Anerkennungsbeiträge von CHF 2'500.00 (lit. f – h) müssen unabhängig vom Datum der letzten Zahlung während 48 Monaten Beiträge an die PK Elektro Thurgau geleistet worden sein. Kürzere Beitragsperioden werden pro Rata abgerechnet.

6. Einreichung der Unterlagen

Pro Kurs muss **je ein Antrag** mit folgenden Unterlagen eingereicht werden:

- Arbeitnehmeradresse
- Arbeitgeberadresse
- Rechnungskopien der Weiterbildungsinstitution und Zahlungsbestätigungen der Bankvergütung oder der Postein-zahlung
- Kursausschreibung
- Kopie der Bescheinigung / Zertifikat / Kursbestätigung / Diplom
- Einzahlungsschein, Kontoangaben

Nur vollständig eingereichte Gesuche werden durch die PK Elektro Thurgau bearbeitet.

7. Entscheid

Die PK Elektro Thurgau entscheidet über Ausrichtung und Höhe der Beiträge endgültig. Dem Gesuchsteller oder Gesuchstellerin wird der Entscheid schriftlich mitgeteilt.



3.11 Durchführung von Kontrollen ab 01. Januar 2026 NEU

Gestützt auf Art. 9 GAV führen die regionalen Paritätischen Kommissionen Baustellen- und Betriebskontrollen durch. Um die vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO geforderte Kontrolldichte zu erreichen, hat die PK Elektro Thurgau für das Jahr 2026 einen Kontrollumfang von 9 Baustellenkontrollen und 5 Betriebskontrollen festgelegt. Baustellenkontrollen werden durch den Verein Arbeitsplatzkontrolle Ostschweiz (VAKO) durchgeführt, für Betriebskontrollen werden spezialisierte Firmen beauftragt. Gemäss SECO müssen mindestens auch 33 ausländische Betriebe kontrolliert werden.

Baustellenkontrollen

Bei der Baustellenkontrolle finden Kontrollen der Arbeitnehmenden vor Ort statt. Die Arbeitgeber werden im Anschluss aufgefordert, entsprechende Personalunterlagen einzureichen. Die Prüfung der eingereichten Unterlagen erfolgt unter Einhaltung der Datenschutzrichtlinien. Werden bei den eingereichten Dokumenten Verfehlungen festgestellt, kann die PK die Durchführung einer Betriebskontrolle beschliessen.

Betriebskontrolle

Die Paritätische Kommission beauftragt eine Drittirma zur Durchführung einer Betriebskontrolle. Die Kontrolle findet im Betrieb statt. Das Ergebnis der Kontrolle wird zwecks rechtlichen Gehörs dem kontrollierten Betrieb zugestellt. Werden bei der Betriebskontrolle Verfehlungen festgestellt, entscheidet die Paritätische Kommission nach Vorgaben der PLK über Sanktionen. Dies können das Nachzahlen bzw. Beheben von festgestellten Verfehlungen, Auferlegen der Kontrollkosten sowie je nach Höhe der Verfehlung Konventionalstrafen sein.

Kontrollumfang

Die Kontrollen können umfassen:

- Mitarbeiterkategorie und Lohneinstufung
- Mindestlöhne
- Lohnerhöhungen und 13. Monatslohn
- Ferien- und Feiertagsentschädigung, Zuschläge für Samstag-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Auslagenersatz
- Arbeitszeiterfassung
- PK-Beiträge
- Versicherungsbedingungen
- Rechte und Pflichten Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Bagatellgrenze

Die Paritätische Landeskommision (PLK) senkt die Bagatellgrenze per 01. Januar 2026 auf 1% (bisher 3%). Das bedeutet, dass bei geldwerten Verfehlungen über 1% der AHV-Lohnsumme die entstandenen Kontrollkosten dem Betrieb verrechnet werden und eine Konventionalstrafe gemäss Vorgaben der PLK erhoben wird.



4. SOZIALES UND STEUERN

4.1 Kinder- und Ausbildungszulagen

Kinderzulage	bis 16 Jahre	mindestens CHF 215.00 / Mt.
Ausbildungszulage	16 bis 25 Jahre	mindestens CHF 280.00 / Mt.

4.2 Sozialversicherungen

AHV / IV / EO

Beitragspflicht für alle Erwerbstätigen ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (2026: Jg. 2008):

• Alters- und Hinterlassenen-Versicherung AHV	8.7%
• Invaliden-Versicherung IV	1.4%
• Erwerbsersatzordnung EO	0.5%

Total	10.60%

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben je die Hälfte (5.3%) zu tragen.

Arbeitslosenversicherung ALV

• Bis zu einem Jahreseinkommen von CHF 148'200.00	2.2%
---	------

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben je die Hälfte (1.1%) zu tragen.

Unfallversicherung UV – Klasse 55D:

• Nichtbetriebsunfall-Versicherung NBU der SUVA für das Elektrogewerbe	Grundbeitrag	2.03% (2025: 2.13%)
• Betriebsunfall-Versicherung BU wurde im Herbst durch die SUVA individuell berechnet und mitgeteilt (Bonus-Malus-System)		betriebsabhängig

4.3 Staatliche Altersvorsorge 1. Säule NEU

Die Eckdaten bei der 1. Säule (AHV) im Jahr 2026:

• minimale einfache Altersrente monatlich	CHF 1'260.00 (Jahr: CHF 16'380*)
• maximale einfache Altersrente monatlich	CHF 2'520.00 (Jahr: CHF 32'760*)
• gesplittete Renten bei Ehepaaren betragen im Maximum 150% der maximalen einfachen Altersrente	CHF 3'780.00 (Jahr: CHF 49'140*)
• Ordentliches Rentenalter der Frau	64 Jahre + 6 Monate (2026: Jg. 1962)
• Ordentliches Rentenalter des Mannes	65 Jahre (2026: Jg. 1961)

* Die 13. AHV-Rente wird erstmals im Dezember 2026 ausbezahlt.

Das Referenzalter der Frauen wird in vier Schritten von 64 auf 65 Jahre angehoben:

Jahrgang 1961 (ab 01. Januar 2025) 64 Jahre und 3 Monate

Jahrgang 1962 (ab 01. Januar 2026) 64 Jahre und 6 Monate

Jahrgang 1963 (ab 01. Januar 2027) 64 Jahre und 9 Monate

Jahrgang 1964 (ab 01. Januar 2028) 65 Jahre

Die schrittweise Erhöhung des Referenzalters gilt analog auch für die berufliche Vorsorge.



4.4 Berufliche Vorsorge 2. Säule

Beitragspflicht 2026

- Ab 01. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (2026: Jg. 2008) nur gegen Tod / Invalidität
- Ab 01. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres (2026: Jg. 2001) zusätzlich Altersvorsorge

Grenzbeträge 2026 bei der beruflichen Vorsorge (BVG)

• maximal obligatorisch zu versichernder Jahreslohn	CHF	90'720.00
• minimaler zu versichernder Jahreslohn (Eintrittsschwelle)	CHF	22'680.00
• Koordinationsabzug	CHF	26'460.00
• maximaler koordinierter (versicherter) Lohn	CHF	64'260.00
• minimaler koordinierter (versicherter) Lohn	CHF	3'780.00

Die den Arbeitnehmenden monatlich vom Lohn abzuziehenden Beiträge für die 2. Säule sind sehr unterschiedlich. Sie hängen im Rahmen des BVG vom entsprechenden Reglement der Pensionskasse ab. Die Prämienanteile für die berufliche Altersvorsorge (2. Säule) sind im Versicherungsausweis ersichtlich, der vom BVG-Versicherer bzw. von der Pensionskasse für jeden Versicherten jeweils im Januar neu erstellt werden muss (zwingende Bestimmung).

Mindestzinssatz

Der Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge bleibt auch im Jahr 2026 bei 1,25%. Mit dem Mindestzinssatz wird bestimmt, zu wieviel Prozent das Vorsorgeguthaben der Versicherten im Obligatorium gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) mindestens verzinst werden muss. Bei der Festlegung des Mindestzinssatzes berücksichtigt der Bundesrat gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen insbesondere die Erträge der Bundesobligationen sowie zusätzlich die Rendite der Aktien, Anleihen und Liegenschaften.

Mindestumwandlungssatz

Gemäss geltender Gesetzgebung (1. BVG-Revision) beträgt der Mindestumwandlungssatz im Jahr 2026 für Männer und Frauen auf dem obligatorischen Teil **6.80%**. Dennoch rechnen die meisten Pensionskassen mit einem niedrigeren Umwandlungssatz, weil sie ihn mit dem Satz des Überobligatoriums kombinieren. Das bei der Pensionierung vorhandene Altersguthaben muss mindestens zu diesem Prozentsatz in eine Rente umgewandelt werden, je nach Pensionskasse können die Sätze jedoch auch höher sein.

4.5 Individuelle Vorsorge 3. Säule

Steuerabzug für Beiträge an die gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a) für das Jahr 2025

• Mit Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	CHF	7'258.00
• Ohne Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	CHF	36'288.00

Steuerabzug für Beiträge an die gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a) für das Jahr 2026

• Mit Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	CHF	7'258.00
• Ohne Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	CHF	36'288.00



5. BESONDERE FRAGEN

5.1 Jugendschutzbestimmungen

Mit der nationalen Harmonisierung der Dauer und Ziele der Bildungsstufen (HarmoS-Konkordat) treten vermehrt unter 16-jährige Jugendliche eine berufliche Grundbildung an. Daher hat der Bundesrat mit der Änderung der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5) das Mindestalter dieser Gruppe von Jugendlichen für gefährliche Arbeiten auf 15 Jahre gesenkt, um einen nahtlosen Übergang vom Schul- ins Berufsleben und das Erreichen der Bildungsziele zu gewährleisten.

Die revidierte Verordnung, welche am 01. August 2014 in Kraft trat, sieht gleichzeitig vor, dass die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) bei Berufen mit gefährlichen Arbeiten in ihren Bildungsplänen begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes treffen. Diese Massnahmen müssen innerhalb dreier Jahre nach Inkrafttreten der Änderung der ArGV 5 durch die OdA erarbeitet und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) genehmigt werden. In den darauffolgenden zwei Jahren überprüfen und ergänzen die Kantone die Bildungsbewilligungen. Das heute geltende Mindestalter von 16 Jahren gilt bis zur Umsetzung aller Massnahmen. Sind diese Massnahmen bis zum Ablauf der vorerwähnten Fristen nicht umgesetzt, dürfen Lernende unter 18 Jahren in der entsprechenden beruflichen Grundbildung keine gefährlichen Arbeiten mehr ausführen.

Für Jugendliche bis 15 Jahre gilt ein generelles Arbeitsverbot. Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Jugendliche unter 15 Jahren jedoch bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen eingesetzt werden. Für diese Tätigkeiten wird keine Bewilligungspflicht, sondern nur eine Meldepflicht vorgesehen. Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Ausnahmen sind aber im Rahmen der beruflichen Grundbildung möglich. **Lernende dürfen jedoch keine Arbeiten an asbesthaltigen Materialien ausführen, da diese als gefährlich gelten.**

5.2 Stellenpool EIT.thurgau über Internet

Im Zusammenhang mit unserer verbandseigenen Homepage unter www.eit.thurgau.ch bitten wir Sie erneut, Folgendes zu beachten:

- Überprüfen Sie, ob Ihr **Firmeneintrag** und die dazugehörigen Kommunikationsadressen richtig vermerkt sind. Sie finden Ihre Firmenadresse in der Rubrik „*Mitglieder*“ unter Ihrem Firmendomizil (alphabetische Anordnung nach Ortschaften). Bei Unstimmigkeiten kontaktieren Sie bitte das Sekretariat (EIT.thurgau, Thomas-Bornhauser-Strasse 14, 8570 Weinfelden, Tel. 071 626 05 11).
- EIT.thurgau hat Sie verschiedentlich über den von unserem Präsidenten persönlich betreuten **Stellenpool** orientiert. Die Eingabe und die Suche von Fachpersonal werden über das Medium Internet wesentlich vereinfacht. Sinn und Zweck unseres verbandlichen Stellenpools ist es, bei Angebot und Nachfrage von Personal rasch und flexibel zu handeln. Vorübergehend zu wenig ausgelastetes Personal kann kostendeckend und zum Teil rasch „vermietet“ werden.
- Als **Verrechnungswert** für den verbandsinternen Personalverleih scheint uns nach wie vor ein Faktor von 1.6 bis 1.8, je nach Lohn, Qualifikation und weiteren Gegebenheiten (wie Fahrzeugeinsatz, Wegzeit, Werkzeug usw.) im Einzelfall, als angemessen.



5.3 Mitgliederbeiträge für das Jahr 2026 NEU

Die Generalversammlung von EIT.thurgau am 27. März 2025 bzw. die Delegiertenversammlung des EIT.swiss am 27. November 2025 haben für das Jahr 2026 folgende Mitgliederbeiträge beschlossen:

EIT.swiss		
GAV unterstellte Unternehmen		
• gestaffelter Grundbeitrag:	250 bis 1'500 Franken	
• gestaffelter Lohnsummenbeitrag auf der Basis der SUVA-Lohnsumme	1,7 bis 1,5 Promille	
<u>Nicht</u> GAV unterstellte Unternehmen		
• gestaffelter Grundbeitrag:	250 bis 1'500 Franken	
• gestaffelter Lohnsummenbeitrag auf der Basis der SUVA-Lohnsumme	1,3 bis 1,1 Promille	
EIT.thurgau		
• Grundbeitrag pro Mitgliedfirma	300 Franken	
• Lohnsummenbeitrag aufgrund der SUVA-Lohnsumme	1.25 Promille	
• Beitrag an den Thurgauer Gewerbeverband [nach Betriebsgrösse abgestufter Beitragsskala]	30 bis 220 Franken	
• Berufsbildungsbeitrag pro Lernende/r	150 Franken	
• Beitrag an pro Betrieb an die Werbung für Lernende	300 Franken	
• statutarische Eintrittsgebühr für Neumitglieder/-firmen	1'500 Franken	

6. VERSAMMLUNGEN / TERMINE

26. März 2026 Generalversammlung EIT.thurgau

Hotel Restaurant Seemöwe AG, Güttingen

19. – 21. Juni 2026 Generalversammlungen eev und EIT.swiss

Ganzer Tag Gebiet EIT.valais

22. Oktober 2026 Herbstversammlung EIT.thurgau

Wasserschloss Hagenwil, Hagenwil bei Amriswil

Wir bitten Sie, die Termine bereits heute vorzumerken. Auf unserer Homepage www.eit-thurgau.ch erhalten Sie laufend die aktuellen Informationen zu den Veranstaltungen.

Vorstand und Sekretariat des EIT.thurgau wünschen Ihnen für die kommenden Festtage sowie für das Jahr 2026 alles Gute und viel Erfolg.

Freundliche Grüsse

EIT.thurgau

Sandro Cangina
Präsident

Martin Huber
Vize-Präsident