



Verteiler:

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

Weinfelden, 5. Dezember 2024

Jahresendzirkular 2024 / 2025

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 und behilflicher 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	3
2. Berufsbildung	
2.1 GAV-Unterstellung der Lernenden	5
2.2 Lehrvertragsempfehlungen NEU	5
2.3 üK-Kursgelder Schuljahr 2024 / 2025	6
2.4 Qualifikationsverfahren (QV) 2025	6
2.5 Niveau-Check 2025	6
2.6 Nachteilsausgleich während der beruflichen Grundbildung	8
3. Arbeitsmarkt	
3.1 Wirtschaftswachstum und Teuerung	9
3.2 Gesamtarbeitsvertrag GAV NEU	9
3.3 Lohnanpassungen per 01.01.2025 NEU	10
3.4 Jahresbruttoarbeitszeit	10
3.5 Ferien und Feiertage 2025	11
3.6 Mindestlöhne ab 01.01.2021 (GAV 2020 – 2023)	12
3.7 Angepasster Musterarbeitsvertrag 2025	13
3.8 SPIDA Familienausgleichskasse	13
3.9 Krankentaggeldversicherung	13
3.10 Paritätische Kommission (PK Elektro-Thurgau)	13
3.11 Durchführung von Kontrollen ab 01.01.2024	15
4. Soziales und Steuern	
4.1 Kinder- und Ausbildungszulagen für 2024 NEU	16
4.2 Sozialversicherungen	16
4.3 Staatliche Vorsorge 1. Säule NEU	16
4.4 Berufliche Vorsorge 2. Säule NEU	17
4.5 Individuelle Vorsorge 3. Säule NEU	17
5. Besondere Fragen	
5.1 Jugendschutzbestimmungen	18
5.2 Stellenpool EIT.thurgau über Internet	18
5.3 Mitgliederbeiträge EIT.thurgau für das Jahr 2025	19
6. Versammlungen / Termine	20



1. Wirtschaftslage und Politik

1.1 Allgemeine Wirtschaftslage

Wirtschaftsmotor läuft wieder besser – doch der Blick voraus geht ins Trübe

Der Schweizer Wirtschaftsmotor «schnurrt» zwar noch nicht wie ein rundum zufriedenes «Kätzchen», aber er stottert auch nicht massiv wie in den umliegenden EU-Staaten. Während Deutschland und Österreich seit zwei Jahren von einer Rezession heimgesucht werden, entwickelt sich die Schweizer Wirtschaft seit Ende 2023 langsam, aber stetig. Die Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bundes rechnet für das Jahr 2024 zwar «nur» mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Inland-Wirtschaftswachstum von 1,2 Prozent. Allerdings zeichnet sich am Konjunkturhimmel eine Aufhellung ab. Denn mit der Erholung der Weltwirtschaft dürfte sich auch das Wachstum der Schweizer Wirtschaft im Jahr 2025 auf 1,7 Prozent erhöhen. Das ist zwar immer noch nicht brillant. Aber weit mehr als Deutschland, Österreich (plus 0,8 Prozent im 2025) oder Frankreich (plus 1,2 Prozent im 2025) für dasselbe Kalenderjahr erwarten. Und ein vermutlich weiterer Pluspunkt für die Schweizer Wirtschaft: die Inflation dürfte noch weiter zurückgehen.

Vielleicht kommt es aber auch ganz anders? Sollte Donald Trump seine angekündigten hohen Zölle von bis zu 60 Prozent (China) wahr machen, und somit mit dem heutigen Freihandelssystem brechen, so würde das nicht nur die USA erschüttern, sondern die ganze Weltwirtschaft. Für die Schweiz könnte eine sich abwärts bewegende Weltwirtschaft bedeuten, dass der Franken wieder stärker werden würde und die Nationalbank die Leitzinsen wiederum stark senken könnte. Das hätte dann Negativzinsen und angeheizte Immobilienpreise zwischen Genfer- und Bodensee zur Folge.

Situation als «mehrheitlich befriedigend» eingeschätzt

Bleibt jedoch alles «beim Alten», so kann auch für die Industrie und das Gewerbe des Kantons Thurgau mit einem Konjunkturszenario gerechnet werden, dass weder zur Champagnerlaune noch zum Trübsal blasen einlädt. Die Thurgauer Unternehmen stufen ihre Situation noch im Sommer 2024 als mehrheitlich befriedigend ein. Sorgen bereitet ihnen nach wie vor der zu tiefe Auftragsbestand. Zwei von drei Betrieben bezeichnen ihren Vorrat an Aufträgen als zu klein. Eine ungenügende Nachfrage ist auch das mit Abstand am häufigsten genannte Produktionshemmnis. Bei den Exporten zeigt sich ein anhaltende Nachfrageschwäche; allerdings hat sich diese seit Anfang 2024 leicht reduziert. Zuversichtlich macht, dass die Thurgauer Firmen heute die Zukunftsaussichten als besser als noch vor wenigen Monaten einstufen. Bis zum Jahresende – und selbstredend auch darüber hinaus – erwarten sie mehr Bestellungen und eine höhere Produktion.

Bau stabil, aber höhere Arbeitslosenquote

Wie schon seit vielen Jahren ist auch jetzt die Bauwirtschaft ein «Pfeiler» für die Thurgauer Konjunktur. Hier war die Geschäftslage in den letzten Monaten gut, die Bautätigkeit praktisch unverändert. Limitierend könnte in den nächsten Monaten der ungebrochen vorherrschende Fachkräftemangel wirken. Entsprechend wird mit einer leicht rückläufigen Auslastung im Bauhauptgewerbe gerechnet, während das Ausbaugewerbe stabil bleiben dürfte. Leicht positiv fällt der Trend im Thurgauer Tourismus (plus 0,4 Prozent in der ersten Jahreshälfte 2024) aus – auch wenn der Juni witterungsmässig ziemlich nass war. Befriedigend läuft es im Thurgauer Detailhandel, wo bis zum Jahresende von einer leicht besseren Geschäftslage ausgegangen wird. Schleppend verläuft die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die konjunkturelle Entwicklung lässt die Arbeitslosenquote im Thurgau auf 2,2 Prozent verharren, wobei in der Metallindustrie und im Gastgewerbe die Arbeitslosenquote bei drei Prozent lag.



1.2 Situation in der Elektro-Installationsbranche

Das Jahr 2024 konnte sich für den EIT.thurgau.ch sehen lassen: der Bau boomt nach wie vor und die Zinsen befinden sich seit geraumer Zeit wieder im Sinkflug. Somit passen die wirtschaftlichen Parameter für die Elektrobranche wie die berühmte Faust aufs Auge. Und es gibt aktuell keine Anzeichen dafür, dass sich der Trend zeitnah ins Negative kehren könnte.

Auftragsbücher sind gut gefüllt

Trotzdem gilt es zu differenzieren. Denn, je nachdem, in welchen Bereichen jemand tätig ist, kann die Auftragslage ganz unterschiedlich ausfallen. Wer sich im PV-Sektor positioniert hat und in der Gebäudeautomation sowohl personal- wie auch weiterbildungsmässig gut aufgestellt ist, der kann sich über zu wenig Arbeit wirklich nicht beklagen. Wer hingegen nach wie vor ganz auf der „alten Schiene fährt“ und alles rund um den Neubau macht, der dürfte es auch in der Zukunft etwas schwerer haben.

Generell darf aber festgehalten werden, dass die Auftragsbücher gut gefüllt sind und die meisten Betriebe nicht viele Mitarbeitende „übrig“ haben. Den Präsidenten freut es, dass es im Sinne des gelebten Solidaritätsgedankens vorkam, dass Firmen, die weniger Arbeit hatten, anderen, die Personal suchten, temporär aushalfen.

Klares Ja zum Berufsbildungscampus

Darüber hinaus gab es im Jahr 2024 auf kantonaler Ebene positive Entwicklungen und Events. An der ausserordentlichen Generalversammlung im August sagten die Verbandsmitglieder einstimmig Ja zum Berufsbildungscampus in Sulgen.

Der Präsident Sandro Cangina hält fest: «Wir haben immer an das Projekt geglaubt und es vorangetrieben. Nun nimmt es definitiv Gestalt an, worauf wir alle – und damit meine ich nicht nur unseren Vorstand, sondern die ganze Elektroinstallations-Branche und alle anderen am Campus beteiligten Berufsverbände - richtig stolz sein dürfen. Es ist ein grosses Werk, dass vor uns liegt. Ich bin aber ganz sicher, dass es gelingen und der Berufslehre in der Ostschweiz zu einem Aufschwung verhelfen wird. Denn auch wenn wir den – aus meiner Sicht – nach wie vor den schönsten Beruf der Welt haben, müssen wir weiter alles tun, um nicht nur bei den Schülerinnen und Schülern, sondern auch bei den Lehrkräften und den Eltern zu punkten. Aus dieser Perspektive dürfte uns der moderne Campus sicherlich helfen. Aber auch kleinere Massnahmen wie eine Modernisierung unseres Berufsmessen-Auftritts, können dazu beitragen, dass wir in den nächsten Jahren nicht nur unsere Zahl an Lernenden halten, sondern sogar steigern können. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen und der guten Auftragslage könnten wir gerne noch mehr Lernende ausbilden.»

Mehr Teilnehmende gewünscht

Am 24. August konnte das 100-Jahr-Jubiläum im Kornhaus in Romanshorn gefeiert werden. Es war ein würdiger und schöner Event, der allen, die daran teilnahmen, noch länger in sehr guter Erinnerung bleiben dürfte.

Wenn Sandro Cangina einen Wunsch frei hätte, wäre die Konsequenz, dass deutlich mehr Verbandsmitglieder die Anlässe besuchen. «Ich denke da beispielsweise an unsere General- oder an die Herbstversammlung, die noch einige Teilnehmende mehr vertragen könnten», so Cangina.

1.3 Berufsbildungscampus Ostschweiz



Mit dem Berufsbildungscampus Ostschweiz in Sulgen entsteht ein nachhaltiges, zukunftsfähiges Gebäude, in dem Räume für überbetriebliche Kurse von verschiedenen Berufen und Branchen zusammengefasst werden. Ein einfach konturiertes Bauvolumen, funktional gegliedert und tektonisch gestaltet, verkörpert die Idee einer robusten und flexibel nutzbaren sowie erweiterbaren Struktur mit offen



beispielbarer Infrastruktur, die viel Raum mit Gestaltungsfreiheit für die Nutzer und eine hohe Nutzungsflexibilität ermöglicht und für zukünftige Wandlungen vorbereitet ist.

Modular aufgebaut und erweiterbar, zeigt sich der Campus als Aushängeschild des Handwerks am Ortsrand von Sulgen im Übergang zur offenen Landschaft. Vom Haupteingang mit direkt angrenzender Mensa führt eine innere Magistrale geradlinig durch das Haus, flankiert von Werkstatt- und Kursräumen und deren angegliederten Nutzungen. Das dreigeschossige Gebäude ist als Holzhybridbau mit massiven Stirnwänden konzipiert. Die mittlere Erschliessungsmagistrale in Fortsetzung des stirnseitigen Haupteingangs ermöglicht eine grosszügige Orientierung im Gebäude und schafft Orte der Kommunikation und des Aufenthalts.



Das nachhaltige Gebäude mit Ressourcen schonendem Bau und Betrieb sowie dem Einsatz von langlebigen, natürlichen Materialien und nachwachsenden Rohstoffen sorgt für behagliche Atmosphäre und niedrige Unterhaltskosten. Aussenliegender Sonnenschutz, natürliche Belüftung und gute Tageslichtausbeute, sowie thermische Speichermasse und eine abgestimmte Akustik in den Innenräumen versprechen eine ausgewogene Performance bei niedrigem Energieverbrauch. Die Innenräume sind, ebenso wie die Fassaden, geprägt von der Authentizität der Materialien mit sichtbarer architektonischer Fügung. Offen geführte Technik und robuste Oberflächen tragen entscheidend zur Langlebigkeit des Gebäudes bei extremer Nutzungsbeanspruchung bei.

Alle Nutzräume haben direkte Ausgänge ins Freie und somit einfache Fluchtmöglichkeiten im Brandfall als Ergänzung zu den inneren Treppenhäusern. In den beiden Obergeschossen wird dies durch offene Aussengänge mit Treppen ermöglicht. Die Zufahrt zur übersichtlich organisierten Tiefgarage ist an die rückwärtige Stirnwand angegliedert. Die optionale Erweiterung ist strukturgleich in linearer Fortsetzung des Hauptbaus vorgesehen, aus baurechtlichen Gründen als eigener Baukörper leicht abgesetzt

Aktuell beteiligen sich 12 Organisationen am Projekt Berufsbildungscampus Ostschweiz und interessieren sich für die Miete der üK-Räumlichkeiten. Die Spannweite der Anzahl Kurstage bei den überbetrieblichen Kursen in den verschiedenen Berufen ist sehr gross, weshalb gewisse Berufsbranchen Jahresmieten beanspruchen und andere Organisationen Kursräume und Klassenzimmer für die Dauer der Kurswochen mieten.

- AGVS Sektion Thurgau
- EIT.thurgau
- Florist.ch, Ostschweiz/FL
- Holzbau Schweiz, Sektion Thurgau
- ICT Berufsbildung Thurgau
- IGKG-TG
- OdA Gesundheit und Soziales Thurgau
- OdA Hauswirtschaft Ostschweiz
- Schweizerischer Fachverband Betriebsunterhalt, Sektion Thurgau
- VSSM Verband Schreiner
- ZEIRO Verband Zeichnerberufe Thurgau Schaffhausen
- 2 Rad Thurgau

Weitere Informationen finden Sie unter: www.berufsbildungscampus.ch



2. BERUFSBILDUNG

2.1 GAV-Unterstellung der Lernenden

Für Lernende, welche im Geltungsbereich des GAV Elektrobranche 2020 – 2023 eine Lehre mit eidg. Fähigkeitszeugnis absolvieren, gelten seit 01.01.2020 nachstehende Artikel des GAV. Sie sind dem GAV teilunterstellt.

- 13. Monatslohn (Art. 18)
- Arbeitszeit (Art. 20)
- Feiertage (Art. 30)
- Feiertagsentschädigung (Art. 31)
- Absenzzentschädigung (Art. 32)
- Auslagenersatz (Art. 33)
- Ausrichtung des Lohnes (Art. 35)

Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag.

2.2 Lehrvertragsempfehlungen **NEU**

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 2020 – 2023 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 Kostenverteilung zwischen Betrieb und dem Auszubildenden.



2021 wurde das Merkblatt für zukünftige Lernende im Elektrobereich überarbeitet. Ein QR-Code ist direkt mit dem Niveau-Check auf der Website von EIT.thurgau verlinkt. Die Lösungen zu den Vorbereitungsaufgaben können wie bisher per E-Mail an info@eit-thurgau.ch bezogen werden. Das Merkblatt finden Sie auf der Homepage des EIT.thurgau unter Downloads und der Rubrik Berufs- / Grundbildung (<https://shorturl.at/Cr0op>).

Bitte geben Sie diese Informationen an Ihre zukünftigen Lernenden weiter, 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.

Neu ab 2025:

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

Wir werden Sie informieren, sobald die Mathematikvorbereitung im Elektrokompass aufgeschaltet ist.

Elektrokompass
Bildung neu erfunden

Ronja AI

Ich zeige Lehrpersonen den Fortschritt. •



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 Kompensation 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 «Drüber rede» (www.drueberrede.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.

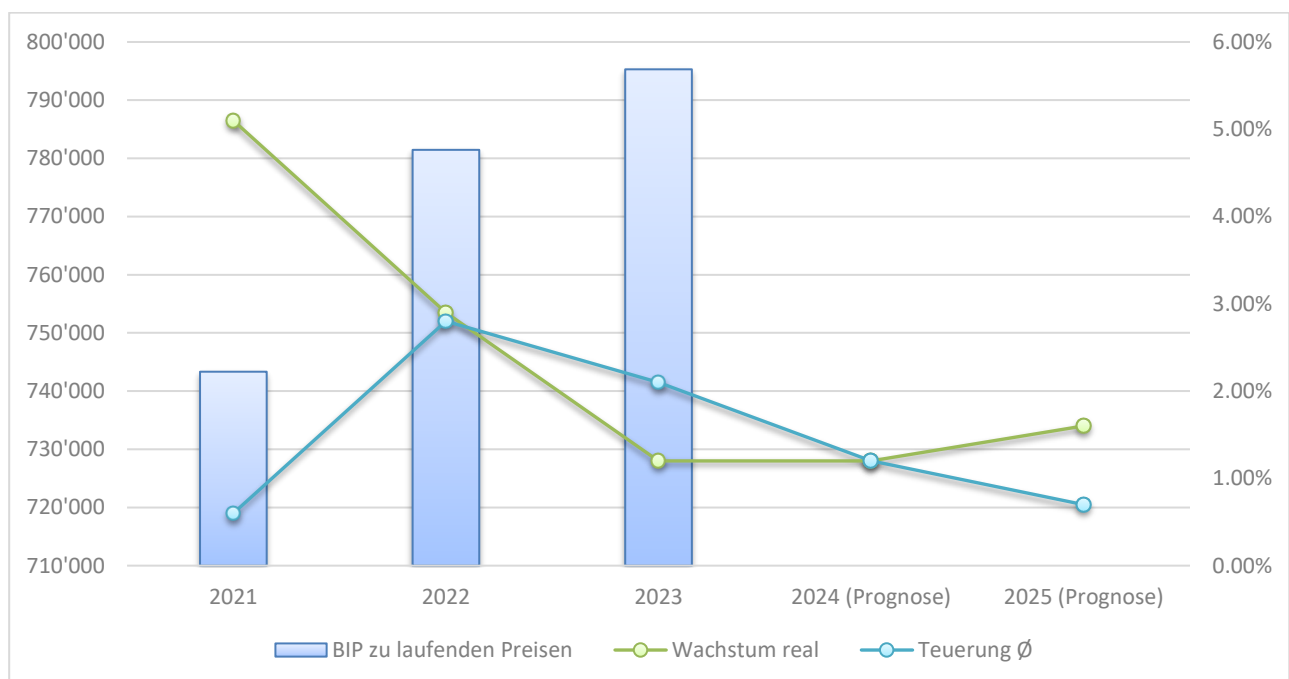
Der Antrag auf einen Nachteilsausgleich muss vom Lehrbetrieb und der Berufsfachschule unterzeichnet werden. Er wird innerhalb von vier Monaten vom Amt bearbeitet. Vor der Verfügung nimmt das ABB jeweils mit den Lehrpersonen Rücksprache, damit ihre Einschätzungen und Erfahrungen in den Entscheid einfließen 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.



3. ARBEITSMARKT

3.1 Wirtschaftswachstum und Teuerung

	2021	2022	2023	2024 Prognose	2025 Prognose
BIP zu laufenden Preisen in Mio. CHF	743'330	781'460	795'300		
BIP Wachstum gegenüber Vorjahr in %	5.1%	2.9%	1.2%	1.2%	1.6%
Teuerung (Ø) in %	0.6%	2.8%	2.1%	1.2%	0.7%



3.2 Gesamtarbeitsvertrag GAV **NEU**

Der jetzige Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Elektrobranche verlängert sich bis 31. Dezember 2025 gem. Art. 56.3 GAV, da er von keiner Vertragspartei gekündigt wurde.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist durch das Sekretariat der Paritätischen Landeskommision beim SECO beantragt worden.

Die nachfolgenden arbeitsrechtlich relevanten Angaben in diesem Jahresendzirkular basieren auf der Annahme, dass für das Kalenderjahr 2025 weiterhin der GAV 2020 – 2023 Gültigkeit hat. 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 01.01.2025 **NEU**

Die Paritätische Landeskommission hat an ihrer Sitzung vom 22. Oktober 2024 gem. Art. 8.8 des Gesamtarbeitsvertrages 2020-2023 der Schweizerischen Elektrobranche (GAV) folgende Lohnerhöhungen per 01. Januar 2025 beschlossen.

Effektivlöhne

1. Der am 31.12.2024 effektive AHV Stunden- und Monatslohn aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit Anstellungsbeginn vor dem 01. Oktober 2024 werden generell um 1.0% erhöht. Nur die Mitarbeitenden, die vor dem 01. Oktober 2024 beim gleichen Arbeitgeber angestellt waren, haben einen Anspruch auf eine generelle Lohnerhöhung der Effektivlöhne per 1. Januar 2025. Mitarbeitende, die einen Arbeitsvertrag ab 01. Oktober 2024 oder später abgeschlossen haben, haben keinen Anspruch auf eine generelle Lohnerhöhung per 01. Januar 2025.
2. Eine individuelle Lohnerhöhung von 1.0% wird vorgenommen. Hierzu wird die am 31. Dezember 2024 effektive AHV-Lohnsumme (beinhaltet Stunden- und Monatslöhne) aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden berechnet. Davon sind 1.0% zu berechnen und mit dieser Summe von 1.0% müssen individuell Mitarbeitende, welche dem GAV unterstellt sind, bedacht werden.

Berechnungsbeispiel

Ein Mitarbeitender, der bspw. am 31. Dezember 2024 CHF 5'000.00/Monat verdient, hat eine generelle Lohnanpassung von 1.0 %, bzw. CHF 50.00 zugute. Damit beträgt sein Effektivlohn neu ab 01. Januar 2025 CHF 5'050.00 pro Monat. Der Stundenlohn von bspw. CHF 25.85 erhöht sich um 1.0% oder CHF 0.26 und beträgt neu ab 01. Januar 2025 CHF 26.11. Zu dieser allgemeinen Erhöhung kann auch ein individueller Anteil gemäss Punkt 2 hinzukommen.

Mindestlöhne

Die Mindestlöhne bleiben unverändert auf dem Stand vom 01. Januar 2021.

Die oben ausgeführten Details zu den Lohnanpassungen 2025 sind als Minimalvorgaben zu betrachten. In unserer Branche ist das wirtschaftliche Umfeld schweizweit sehr unterschiedlich. Betriebe, die in Regionen mit grosser wirtschaftlicher Stärke arbeiten, können ihren Mitarbeitenden selbstverständlich grössere Lohnanpassungen per 01. Januar 2025 zugutekommen lassen.

Bitte beachten Sie den aktuellen Anhang 5b zum GAV.

https://news.eitswiss.ch/os/mxc/620a816311365abb/storage/documents/c4eb54d5-9512-11ef-866f-005056b17944/ELEKT%20Mindestl%C3%B6hne%202025_DE.pdf

3.4 Jahresbruttoarbeitszeit

Die Jahresbruttoarbeitszeit gemäss Art. 20.1 GAV beträgt insgesamt 2'080 Stunden (sämtliche Wochentage inklusive Feiertage, ohne Samstage und Sonntage).

Da es im Jahr **2025** jedoch 261 Arbeitstage gibt, ergibt sich eine Gesamtarbeitszeit von 2'088 Stunden. Dies bedeutet, dass ein zusätzlicher freier Tag (8 Stunden) vom Arbeitgeber gewährt werden muss.

Es ist sicherzustellen, dass dieser zusätzliche freie Tag bis zum 31. Dezember 2025 entweder kompensiert oder ohne den üblichen Zuschlag von 25% ausbezahlt wird. Falls der freie Tag ins Kalenderjahr 2026 übertragen und dort kompensiert wird, ist dies ebenfalls zulässig. Für Brückentage werden keine zusätzlichen Stunden berechnet, da diese durch Vorholzeit abgedeckt sind.

Im Kalenderjahr **2024** gab es 2 zusätzlich vom Arbeitgeber zu bezahlende freie Tage (16 Stunden). Es ist grundlegend erforderlich, bis zum 31. Dezember 2024 sicherzustellen, dass mindestens zwei zusätzliche Tage ohne einen Aufschlag von 25 Prozent kompensiert oder ausgezahlt werden. Falls jemand aus dem Jahr 2024



diese zwei zusätzlichen freien Tage ins Kalenderjahr 2025 überträgt und diese im Kalenderjahr 2025 kompensiert, ist diese Vorgehensweise akzeptabel. Es werden keine zusätzlichen Stunden für Brückentage berechnet, da diese durch die Vorholzeit generiert werden.

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (z.B. für Brückentage). Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung können wöchentlich zusätzlich 5 Stunden ohne Zuschlag gearbeitet werden. Ohne saisonale Notwendigkeit (Art. 22 ArGV1) beträgt die wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden. Per 31. Dezember können jeweils höchstens 120 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit auf die nächste Periode übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden (Art. 21.3 GAV).

3.5 Ferien und Feiertage 2025

Ferienanspruch (Art. 29 GAV)

Gemäss GAV 2020 – 2023 sind für das Kalenderjahr 2025 folgende Ferien zu gewähren:

Bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage (2025: Jg. 2005 und jünger)
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr	24 Arbeitstage (2025: Jg. 2004 bis 1990)
Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr	25 Arbeitstage (2025: Jg. 1989 bis 1970)
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr	30 Arbeitstage (2025: Jg. 1969 und älter)

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

Feiertage 2025

Gemäss Art. 30 GAV sind 9 Feiertage im Kalenderjahr entschädigungspflichtig, sofern diese Feiertage auf einen Arbeitstag (Montag - Samstag) fallen. Im Kalenderjahr 2025 fallen die Feiertage wie folgt an:

1	Neujahr ¹	01. Januar	Mittwoch
2	Berchtoldstag ¹	02. Januar	Donnerstag
3	Karfreitag ¹	18. April	Freitag
4	Ostermontag ¹	21. April	Montag
	Tag der Arbeit ²	01. Mai	Donnerstag
5	Auffahrt ¹	29. Mai	Donnerstag
6	Pfingstmontag ¹	09. Juni	Montag
7	Bundesfeiertag ¹	01. August	Freitag
8	Weihnachten ¹	25. Dezember	Donnerstag
9	Stephanstag ¹	26. Dezember	Freitag

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 2025 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 kantonrechtlich festgelegte Feiertag 01. Mai fällt im Jahr 2025 auf einen Donnerstag. Er ist nicht entschädigungspflichtig, muss jedoch frei gegeben werden (GAV Art. 30.3).



3.6 Mindestlöhne ab 01. Januar 2021 (GAV 2020 – 2023)

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

Gemäss Art. 8.8 lit. a) GAV treten die nachstehenden Mindestlöhne ab dem 01. Januar 2021 in Kraft und gelten bis auf weiteres.

Berufstitel	Mindestlohn (CHF / Monat)
Teamleiter mit Prüfungszertifikat nach Ausbildungsvorgaben EIT.swiss oder bei durch den Arbeitgeber vertraglich anerkannte Gleichwertigkeit.	CHF 5'600.00
Telematiker mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung des ESTI / SBFI	
▪ Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsberechtigung ESTI / SBFI	CHF 4'770.00
▪ per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 5'300.00
Elektromonteur / Elektroinstallateur mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI / SBFI	
▪ Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsberechtigung ESTI / SBFI	CHF 4'500.00
▪ per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 5'000.00
Montage-Elektriker mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI / SBFI	
▪ Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsberechtigung ESTI / SBFI	CHF 4'300.00
▪ per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 4'700.00
Arbeitnehmer mit schulischem Berufsabschluss in der Elektrobranche oder einer ausländischen Elektrofachausbildung	
▪ ohne Branchenerfahrung in der Schweiz	CHF 4'300.00
▪ mit mindestens 2 Jahren Branchenerfahrung in der Schweiz	CHF 4'600.00
Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss in der Elektrobranche	
▪ ohne Branchenerfahrung	CHF 4'200.00
▪ mit mindestens 2 Jahren Branchenerfahrung	CHF 4'500.00



3.7 Angepasster Musterarbeitsvertrag 2025

Der Musterarbeitsvertrag von EIT.thurgau, welcher den gesetzlichen Grundlagen für das Jahr 2025 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
- Geburtszulagen
- Erwerbsausfallentschädigung bei Militär- und Zivildienst
- Absenztzuschädigung 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-Rentenalter auf maximal 180 Tage oder schliessen diesen vollständig aus. Wir empfehlen Ihnen, bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden im AHV-Rentenalter 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:

- CHF 1'000.00 Elektro-Teamleiter/in mit EIT.swiss-Zertifikat
- CHF 1'000.00 Elektroprojektleiter/in Installation und Sicherheit mit eig. FA
- CHF 1'000.00 Elektroprojektleiter/in Planung mit eidg. FA
- CHF 1'000.00 Telematik-Projektleiter/in mit eidg. F
- CHF 1'000.00 Projektleiter/in Gebäudeautomation mit eidg. FA
- CHF 2'500.00 eidg. dipl. Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte/expertin
- CHF 2'500.00 eidg. dipl. Elektroplanungsexperte/expertin
- 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 Posteingahlung
- 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 2024

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 2025 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 Drittfirma 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



4. SOZIALES UND STEUERN

4.1 Kinder- und Ausbildungszulagen **NEU**

Die Kinderzulagen werden auf den 01. Januar 2025 angehoben.

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 (2025: Jg. 2007):

• 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	2.13% (2024: 2.35%)
• 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 2025:

▪ minimale einfache Altersrente monatlich	CHF 1'260.00 (Jahr: CHF 15'120)
▪ maximale einfache Altersrente monatlich	CHF 2'520.00 (Jahr: CHF 30'240)
▪ gesplittete Renten bei Ehepaaren betragen im Maximum 150% der maximalen einfachen Altersrente	CHF 3'780.00 (Jahr: CHF 45'360)
• Ordentliches Rentenalter der Frau	64 Jahre + 3 Monate (2025: Jg. 1961)
• Ordentliches Rentenalter des Mannes	65 Jahre (2025: Jg. 1960)

Das Referenzalter der Frauen wird in vier Schritten von 64 auf 65 Jahre angehoben und per 01. Januar 2025 erstmals um drei Monate erhöht. Als erste betroffen sind die Frauen des Jahrgangs 1961. Beim zweiten Schritt sind es die Frauen des Jahrgangs 1962; für sie beträgt das Referenzalter 64 Jahre und sechs Monate, für Jahrgang 1963 anschliessend 64 Jahre und neun Monate und ab Jahrgang 1964 schliesslich 65 Jahre. Ab Anfang 2028 gilt für alle das Referenzalter 65. Die schrittweise Erhöhung des Referenzalters gilt analog auch für die berufliche Vorsorge.



4.4 Berufliche Vorsorge 2. Säule **NEU**

Beitragspflicht 2025

- Ab 01. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (2025: Jg. 2007) nur gegen Tod / Invalidität
- Ab 01. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres (2025: Jg. 2000) zusätzlich Altersvorsorge

Grenzbeträge 2025 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 2025 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

Mit dem Nein zur BVG-Reform in diesem Jahr und damit gemäss geltender Gesetzgebung (1. BVG-Revision) beträgt der Mindestumwandlungssatz im Jahr 2025 für Männer und Frauen auf den obligatorischen Teil weiterhin 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 **NEU**

Steuerabzug für Beiträge an die gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a) für das Jahr 2024

- | | |
|---|---------------|
| • Mit Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule | CHF 7'056.00 |
| • Ohne Zugehörigkeit an eine Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule | CHF 35'280.00 |

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 |



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 2025

Die Generalversammlung von EIT.thurgau am 21. März 2024 bzw. die Delegiertenversammlung des EIT.swiss am 28. November 2024 haben für das Jahr 2025 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

Nicht 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 250 Franken
- Lohnsummenbeitrag analog Regelung EIT.swiss 1 Promille
- Beitrag an den Thurgauer Gewerbeverband 30 bis 220 Franken
[nach Betriebsgrösse abgestufter Beitragsskala]
- Berufsbildungsbeitrag pro Lehrling 150 Franken
- Beitrag an die Lehrlingswerbung pro Betrieb 200 Franken
- statutarische Eintrittsgebühr für Neumitglieder/-firmen 1'500 Franken



6. VERSAMMLUNGEN / TERMINE

- | | |
|--|--|
| 27. März 2025 | Generalversammlung EIT.thurgau
Kundelfingerhof, 8252 Schlatt |
| 13. – 15. Juni 2025
Ganzer Tag | Generalversammlungen eev und EIT.swiss
Locarno |
| 23. Oktober 2025 | Herbstversammlung EIT.thurgau
Ort noch offen |

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 2025 alles Gute und viel Erfolg.

Freundliche Grüsse

EIT.thurgau

Sandro Cangina
Präsident

Martin Huber
Vize-Präsident