



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizerischen Elektrobranche

Verlängerung und Änderung vom 11. Dezember 2025

*Der Schweizerische Bundesrat,
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 15. September 2020, vom 9. Mai 2022, vom 8. Juni 2023, vom 22. Februar 2024 und vom 3. Dezember 2024¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) der Schweizerischen Elektrobranche wird bis zum 31. Dezember 2029 verlängert.

II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom 15. September 2020² wird wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 3

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen nach Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz (ArG)³;
- b. Kader;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben oder in Ladengeschäften arbeiten;

¹ BBl 2020 7381; 2022 1169; 2023 1459; 2024 464, 3029

² BBl 2020 7381

³ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11).

- d. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind.

Für Lernende gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen über Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Ferien (Art. 29 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV), Feiertagsentschädigung (Art. 31), Absenzzentschädigung (Art. 32 GAV), Auslagenersatz (Art. 33 GAV), Ausrichtung des Lohns und Abrechnung (Art. 35 GAV), 13. Monatslohn (Art. 18 GAV).

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) der Schweizerischen Elektrobranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 8 Abs. 6

Paritätische Landeskommission (PLK)

- 8.6 Die PLK stellt sicher, dass die Kontrollen grundsätzlich von fachlich ausgewiesenen externen Stellen durchgeführt werden.

Art. 9 Abs. 1 und 3

Paritätische Kommissionen (PK)

- 9.1 Zum Vollzug dieses GAVs und zur Unterstützung der PLK können regionale oder kantonale paritätische Kommissionen (PK) [...] eingesetzt werden. Sie werden durch die Vertragsparteien besetzt.

[...]

- 9.3 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a.1) Die PKs führten die Buchhaltung [...].
- a.2) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge [...];
- b. Organisation gemeinsamer Aus- und Weiterbildungen oder Veranstaltungen;

[...]

- d. Organisation der Durchführung von Baustellen- und Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) inkl. Kontrollbericht [...] bezüglich der Einhaltung der GAV-Bestimmungen;
- e. Sicherstellung des GAV-Vollzugs [...];

[...]

- g. Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
- h. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;

[...]

- j. Förderung und Unterstützung der Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
- k. in Einzelfällen, Entscheid über Unterschreitung des Mindestlohns [...] im Sinne von Artikel 17.5 GAV.

Art. 10 Abs. 2

Verstösse gegen den GAV

10.2 Verstösse der Arbeitgeber

- 10.2.1 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden dem Arbeitgeber gemäss Entscheid der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt.

Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. 10.1.1 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den für die Kontrolle erforderlichen Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen verweigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazu kann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

Ferner gilt Folgendes:

[...]

2. Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Konventionalstrafe von höchstens 30 000 Franken pro Verstoß bestraft werden; Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden nicht miteingerechnet.
3. Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Konventionalstrafe bis 120'000 Franken erhöht werden. Ist der Nachzahlungsbetrag höher als 120'000 Franken, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110 Prozent des Nachzahlungsbetrages).

Art. 11 Abs.2 und 6

Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag

- 11.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 11 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbetrag von 10 Franken pro Monat, Total von 21 Franken pro Monat.

Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von 11 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von 10 Franken pro Monat, Total von 21 Franken pro Monat.

Der Arbeitgeberbeitrag ist auf maximal 20 000 Franken pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.

[...]

- 11.6 Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist auch für angebrochene Monate geschuldet. Während der Rekrutenschule ist kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag geschuldet.

Art. 13 Abs. 1

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

13.1 Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) [...] ab. Der EAV regelt mindestens:

- a. den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- b. bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren Dauer;
- c. den Beschäftigungsgrad;
- d. Arbeitszeitregelung;
- e. die Funktion;
- f. den effektiven Bruttolohn;
- g. den Arbeitsort.

Art. 14 Abs. 1 Bst. d

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

14.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht

- d. Der Arbeitnehmer hat die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;

Art. 16 Abs. 3

Leistungslohn

- 16.3 Der dem Monatslohn entsprechende Stundengrundlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch 174 Stunden. Dazu werden der Anteil an Ferien, Feiertagen sowie der Anteil 13. Monatslohn hinzugerechnet.

Art. 17 Titel, Einleitungssatz und Abs. 2

Mindestlohn / Lohnanpassung

Die jährlichen Mindestlöhne und die jährlichen Effektiv-Löhne (Lohnanpassungen) sind wie folgt geregelt:

- 17.2 [...] Die Mindestlöhne ab 01.01.2026 sind im Anhang 5c ersichtlich.

*Art. 20 Abs. 1 und 2**Arbeitszeit*

- 20.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit wird anhand des Jahreskalenders auf der Basis 40 Stunden Woche berechnet. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 5c GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen ergibt sich bei einer 5 Tage Woche eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.
- 20.2 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std., zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (bspw. für Brückentage). [...] Es ist Artikel 21.2 GAV zu beachten.

*Art. 21 Abs. 3 und 4**Überstundenarbeit*

- 21.3 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 100 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Artikel 20.1 GAV 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. Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50 % der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden. Betragen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 100 Std., muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden. Ausschliesslich auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann eine Kompensation mit freien Tagen (ohne Zeitzuschlag) erfolgen. Dies muss in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.
- 21.4 *Aufgehoben*

*Art. 27 Abs. 3**Arbeitsweg*

- 27.3 Beginnt oder endet die Arbeit auswärts (z.B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, welche den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.

Art. 29 Abs. 1 und 2 Ferien

- 29.1 Die Dauer der Ferien beträgt:
- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| Bis zum vollendeten 50. Altersjahr | 27 Arbeitstage; |
| Ab dem 50. Altersjahr | 30 Arbeitstage. |
- 29.2 *Aufgehoben*

Art. 32 Abs. 1

Absenzenentschädigung

- 32.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag oder Feiertag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100 % Entschädigung der folgenden Absenzen:

Grund	Arbeitstage
bei Heirat der Hochzeitstag selbst plus ein Tag davor oder danach (bei Heirat an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag bleibt der Anspruch auf 2 Tage bestehen)	2
Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR	10 Tage zu 100 % (bei Teilzeitpensum pro rata)
beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern und bei eingetragener Partnerschaft	3
beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Stiefeltern, Stiefgeschwister, Stiefkinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten	3 Arbeitstage, andernfalls 1 Arbeitstag bei fehlender Hausgemeinschaft
Orientierungstag Rekrutenschule und Ausmusterung	1
bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, [...] jährlich höchstens einmal	1
Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses	bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall

Art. 33 Abs. 1

Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 33.1 Mit täglicher Rückkehr

Der Arbeitnehmer hat mindestens Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für die Verpflegung von 18 Franken pro Tag, wenn der Arbeitsort ausserhalb eines geografischen Gebiets liegt, wo die Wegstrecke zum Firmendomizil (vertraglicher Einstellungsort oder Sitz der Einsatzfirma) mehr als effektiv 15 Min. beträgt.

Art. 37 Abs. 1

Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

- 37.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Jahreslohnes kollektiv zu versichern. Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 180 Tagen abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 80 % des Lohnes zu entrichten.

Art. 38 Abs. 2 und 5

Versicherungsbedingungen

- 38.2 Die Versicherungsleistungen sollen ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.
- 38.5 Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Pflicht den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er das Recht hat in die Einzelversicherung seiner kollektiven Krankentaggeldversicherung überzutreten.

Anhang 5b

Aufgehoben

Anhang 5c

Jahresbruttoarbeitszeit gemäss Art. 20.1 GAV

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

Anpassung Effektivlöhne

Die am 31.12.2025 geltenden Effektivlöhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit Anstellungsbeginn vor 01.10.2025 werden generell um 50 Franken erhöht.

Mindestlöhne Artikel 17 GAV⁴

Die Mindestlöhne (in CHF pro Monat) werden jährlich wie folgt erhöht.
Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 16.3 GAV.

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

⁴ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâtoise sur l’emploi et l’assurance-chômage (LEmpl).

Kategorie	2026	2027	2028	2029
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	4 700.00	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

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2029.

11. Dezember 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

