



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

Änderung vom 11. Dezember 2025

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 13. Dezember 2011, vom 20. Juni 2013, vom 11. Dezember 2014, vom 23. Oktober 2015, vom 29. März 2016, vom 17. November 2017, vom 12. Dezember 2018, vom 15. Februar 2021, vom 25. Mai 2021, vom 30. November 2022, vom 14. Dezember 2023, vom 9. Februar 2024, vom 5. Dezember 2024 und vom 16. Januar 2025¹ wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den Personalverleih werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 20 Abs. 1 und 5 (Mindestlohn)

¹ Es sind die AHV-pflichtigen Mindestlöhne^{2,3} (in CHF) gemäss den Tabellen in Anhang 2 einzuhalten:

	2026
Ungelernte	50 277/Jahr oder 3867.45/Mt. × 13 oder 21.22/Std.
Ungelernte Tessin	44 834/Jahr oder 3448.80/Mt. × 13 oder 18.92/Std.
Ungelernte Hochlohngebiet	53 050/Jahr oder 4080.75/Mt. × 13 oder 22.39/Std.
Ungelernte Genf	53 780/Jahr oder 4136.90/Mt. × 13 oder 22.70/Std.

- 1 BBI 2011 9223; 2013 6165; 2014 9733; 2015 8673; 2016 3435; 2017 7825; 2018 7775; 2021 263; 2021 1337; 2022 2982; 2023 2867; 2024 368, 3069; 2025 178
- 2 Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LÉmpl).
- 3 Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

2026	
Gelernte	61 273/Jahr oder 4713.29/Mt. \times 13 oder 25.86/Std.
Gelernte Tessin	56 940/Jahr oder 4379.96/Mt. \times 13 oder 24.03/Std.
Gelernte Hochlohngebiet	65 432/Jahr oder 5033.24/Mt. \times 13 oder 27.62/Std.

⁵ Als angelernt gelten Arbeitnehmende mit mindestens vier Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit, für die es eine Berufsbildung gibt. Der Arbeitnehmende muss dabei pro Kalenderjahr mindestens 1000 Arbeitsstunden absolviert haben.

Der Minimallohn eines Angelernten beträgt 88% der Minimallöhne für gelernte Arbeitnehmer:

2026	
Angelernte	53 920/Jahr oder 4147.70/Mt. \times 13 oder 22.76/Std.
Angelernte Tessin	50 106.8/Jahr oder 3854.36/Mt. \times 13 oder 21.15/Std.
Angelernte Hochlohngebiet	57 580/Jahr oder 4429.25/Mt. \times 13 oder 24.30/Std.

Die Berechnung der Bruttolöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2026 richtet sich nach Anhang 2.

Der restliche Teil von Absatz 1 bleibt unverändert.

*Anhang 1***Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt**

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
Bauhauptgewerbe	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
<i>Gewerbe</i>	
Schreinereigewerbe	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Malergewerbe	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Holzindustrie	Schweizerische Holzindustrie
Autogewerbe/Garagen	Autogewerbe AG Autogewerbe BE Autogewerbe BS und BL Autogewerbe LU/NW/OW Autogewerbe ZG Autogewerbe ZH
Bodenlegerei	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industrie</i>	
Textilpflege/Wäschereien	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Uhren- und Mikrotechnikindustrie	Schweizerische Uhren- und Mikrotechnikindustrie / Unia Schweizerische Uhren- und Mikrotechnikindustrie / Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik
<i>Tertiär</i>	
Häfen	Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG
Gesundheitswesen	Aargauer Kantonsspitäler Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospidalieri Privati TI Zuger Kantonsspital AG Personal Berner Spitäler und Kliniken

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
	GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen
	CCT Santé 21 version privé et version droit public
	CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES)
	CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)
Luftverkehr	
	ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG (Beschäftigungsgrad von mind. 50 %)
	ISS Facility Services und Vebego Airport AG – Teilzeitangestellte im Stundenlohn
	Swissport Basel
	Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire horaire
	CCT Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire mensuel
	Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn
	Gate Gourmet Zürich Teilzeit Stundenlohn
Post/Transport/Logistik	
	Post CH
	Swiss Post Cargo CH AG
	PostAuto
	PostFinance AG
	IMS (Immobilien Management und Services AG)

*Anhang 2***Berechnungsmodul Minimallöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2026****Ungelernte, 20 bis 49 Jahre**

	Normal 3867.45/Mt.	Hochlohn 4080.75/Mt.	TI 3448.80/Mt.	GE 4136.90/Mt.
Basislohn / Std.	21.22	22.39	18.92	22.70
Feiertagsentschädigung (3,2 % des Basislohnes)	0.68	0.72	0.61	0.73
Ferienentschädigung (8,33 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.82	1.92	1.63	1.95
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	1.98	2.09	1.76	2.11
Bruttolohn / Std.	25.70	27.12	22.92	27.49

Ungelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 3867.45/Mt.	Hochlohn 4080.75/Mt.	TI 3448.80/Mt.	GE 4136.90/Mt.
Basislohn/Std.	21.22	22.39	18.92	22.70
Feiertagsentschädigung (3,2 % vom Basislohn)	0.68	0.72	0.61	0.73
Ferienentschädigung (10,6 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.32	2.45	2.07	2.48
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.02	2.13	1.80	2.16
Bruttolohn/Std.	26.24	27.69	23.40	28.07

Gelernte, 20 bis 49 Jahre

	Normal 4713.29/Mt.	Hochlohn 5033.24/Mt.	TI 4379.96/Mt.
Basislohn / Std.	25.86	27.62	24.03
Feiertagsentschädigung (3,2 % des Basislohnes)	0.83	0.88	0.77
Ferienentschädigung (8,33 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.22	2.37	2.07
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.41	2.57	2.24
Bruttolohn/Std.	31.32	33.44	29.11

Gelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 4713.29/Mt.	Hochlohn 5033.24/Mt.	TI 4379.96/Mt.
Basislohn/Std.	25.86	27.62	24.03
Feiertagsentschädigung (3,2 % vom Basislohn)	0.83	0.88	0.77
Ferienentschädigung (10,6 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.83	3.02	2.63
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.46	2.63	2.28
Bruttolohn/Std.	31.98	34.15	29.71

Angelernte, 20 bis 49 Jahre

	Normal 4147.70/Mt.	Hochlohn 4429.25/Mt.	TI 3854.36/Mt.
Basislohn/Std.	22.76	24.30	21.15
Feiertagsentschädigung (3,2 % des Basislohnes)	0.73	0.78	0.68
Ferienentschädigung (8,33 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.96	2.09	1.82
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.12	2.26	1.97
Bruttolohn/Std.	27.57	29.43	25.62

Angelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 4147.70/Mt.	Hochlohn 4429.25/Mt.	TI 3854.36/Mt.
Basislohn/Std.	22.76	24.30	21.15
Feiertagsentschädigung (3,2 % vom Basislohn)	0.73	0.78	0.68
Ferienentschädigung (10,6 % der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.49	2.66	2.31
13. Monatslohn (8,33 % der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.16	2.31	2.01
Bruttolohn/Std.	28.14	30.05	26.15

*Anhang 4***Anhang Live-In zum GAV-Personalverleih****1. Definition und Geltungsbereich**

1.1	Dieser Anhang ergänzt die normativen Bestimmungen des GAV Personalverleih; er ist als Ergänzung integrierender Bestandteil des GAV Personalverleih. Als spezielle Regelung gehen die Bestimmungen dieses Anhangs denjenigen des GAV PV vor. Sind Aspekte in diesem Anhang nicht geregelt, gelten die Bestimmungen des GAV PV sowie von Artikel 17a–e ArGV 2. Vorbehalten bleiben die weiteren Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen.
1.2	Dieser Anhang ist anwendbar für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verleihen, die im Rahmen einer Live-In-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für betreuungsbedürftige Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen, diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb in der Regel im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.
1.3	Personen vor Vollendung des 18. Altersjahres dürfen nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

2. Auftragsdefinition und Dokumentationspflicht

2.1	Der Arbeitgeber evaluiert systematisch den Betreuungsbedarf der Auftraggeberin und legt basierend auf dieser Evaluation schriftlich ein Pflichtenheft fest.
2.2	Das Pflichtenheft wird monatlich evaluiert und gegebenenfalls entsprechend 2.1 angepasst.
2.3	Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, Tätigkeiten ausserhalb des Pflichtenhefts schriftlich zu dokumentieren und der Arbeitgeberin spätestens auf Monats- oder Einstzende mitzuteilen.
2.4	Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Exemplar des GAV Personalverleihs mit dem Anhang «live-in» und des Arbeitsvertrages auszuhändigen.
2.5	Die Arbeitszeit, der Bereitschaftsdienst und die Freizeit (inkl. Pausen) bzw. die Abweichungen zu vorausgeplanten (wöchentlichen/monatlichen) Einsatzplänen sind laufend zu erfassen und mind. alle zwei Wochen durch die Vertragsparteien (des Individualarbeitsvertrages) zu visieren. Bei Kurzeinsätzen bis max. 2 Wochen sind sie spätestens auf Ende des Einsatzes zu visieren.

2.6	Der Verleiher stellt eine umfassende Lohn- und Arbeitszeitabrechnung aus. Diese umfasst nebst den Lohnzahlungen, Zuschlägen und Abzügen mindestens die geleistete Arbeits- und Bereitschaftszeit, die während der Bereitschaftszeit geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und am Sonntag sowie Überstunden und Überzeit.
-----	---

3. Wöchentliche Normalarbeitszeit

3.1	Die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42h/Woche (gemäss Art. 12 GAV Personalverleih).
3.2	Es sind mind. 40 Std. Arbeitszeit zu planen. Dabei dürfen nicht mehr als 9 Std. pro Tag geplante Arbeitszeit festgelegt werden.
3.3	KLV-Leistungen werden in der Normal- und Mindestarbeitszeit mitberücksichtigt.

4. Definition Bereitschaftsdienst

4.1	Während des Bereitschaftsdienstes darf die Arbeitnehmerin das Haus verlassen, sie muss jedoch dafür sorgen, dass sie die Interventionszeit einhalten kann.
4.2	Wenn die Arbeitnehmende aufgrund Anweisungen des Einsatzbetriebs das Haus nicht verlassen darf, gilt die Zeit nicht als Bereitschaftsdienst, sondern als Arbeitszeit.
4.3	Bei Arbeitsaufgeboten während des Bereitschaftsdienstes gelten die Zeit ab Beginn des Einsatzes bis zum Abschluss des Einsatzes sowie die allfällige Wegzeit als Arbeitszeit und sind als solche inklusive der Zuschläge zu bezahlen.

5. Ruhezeiten, Pausen und Definition Freizeit

5.1	Während der Zeiten, die im Einsatzplan weder als Arbeitszeit noch als Bereitschaftsdienst festgelegt sind sowie während der wöchentlichen Zusammenhängen Ruhezeit von 35 Stunden steht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss, sofern notwendig, anderweitig sichergestellt werden.
6. Arbeitszeitmodell	Die Arbeits-, Bereitschaftsdienste und Freizeit sind im Einsatzvertrag zu regeln.

7. Entschädigung und Zulagen

7.1

Als Mindestlohn im Live-In Modell ist in allen Regionen der Schweiz zwingend der folgende Mindestlohn für Angelernte gemäss Artikel 20 Absatz 5 und Anhang 2 GAV Personalverleih einzuhalten. Vorbehalten bleibt die Bestimmung zu den gesetzlichen Mindestlöhnen gemäss Artikel 20 Ziffer 8 GAV Personalverleih.

2026

Angelernte 53 920/Jahr od. 4147.70/Mt. x13 od. 22.76/Std.

7.2

Für Arbeitnehmende, die über einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) der Branche in der Schweiz oder ein gleichwertiges Diplom und Arbeitserfahrung in ihrem Herkunftsland verfügen, gilt der folgende Mindestlohn für Gelernte gemäss Artikel 20 Absatz 1 und Anhang 2 GAV Personalverleih zwingend für alle Regionen der Schweiz.

2026

Gelernte 61 273/Jahr od. 4713.29/Mt. x13 od. 25.86/Std.

Als Ausbildungsabschlüsse der Branche gelten Abschlüsse als Fachmann/-frau Gesundheit EFZ, Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ, Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA (mit mind. 3 Jahren Berufspraxis), Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA (mit mind. 3 Jahren Berufspraxis) sowie Fachmann/-frau Betreuung EFZ. Die ausländischen Diplome werden für die Lohneinstufung berücksichtigt, wenn die entsprechende ausländische Ausbildung gleich lang oder länger dauert als die inländische Ausbildung.

7.3

[...]

7.4

Der Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit beträgt für die Live-in-Betreuung 50 %. Alle weiteren Zuschläge und Entschädigungen richten sich nach dem GAV Personalverleih.

7.5

Der Bereitschaftsdienst wird innerhalb eines Bereitschaftsdienstzeitabschnitts folgendemmassen entschädigt:

- Bei keinem bis zwei Einsätzen pro Bereitschaftsdienstzeitabschnitt: 30 % des Stundenlohnes.
- Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mehr als zweimal innerhalb eines Bereitschaftsdienstzeitabschnitts abgerufen wird und zum Einsatz kommt, gilt der gesamte Bereitschaftsdienstzeitabschnitt als Arbeitszeit.

7.6

Sämtliche Einsätze während des Bereitschaftsdiensts sind durch die Arbeitnehmenden zu dokumentieren.

8. Reisekosten	<p>Die Kosten der Hinreise vom Ausland in die Schweiz und der Rückreise ins Ausland sind mittels folgender Pauschalentschädigung durch den Arbeitgeber zu bezahlen, sofern die Reise durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer selbst organisiert wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bis 100km: mind. 100 Franken – 100–200km: mind. 200 Franken – 200–300km: mind. 300 Franken – Ab 300km: mind. 400 Franken <p>Die Entschädigung wird nur einmal für die gesamte Reise aus dem Ausland in die Schweiz und zurück (Hin- und Rückreise) bezahlt. Sofern die Reise durch den Arbeitgeber organisiert ist, übernimmt dieser die Kosten. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.</p>
9. Kost und Logis	<p>Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal 33 Franken pro Tag oder 990 Franken pro Monat in Abzug gebracht werden.</p>
10. Arbeits- und Lebensbedingungen	
10.1	<p>Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Er/sie hat dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien, sowie auf ein eigenes Kühlschrankfach. b) ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss <ul style="list-style-type: none"> – den hygienischen Anforderungen entsprechen, – mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein, – geheizt und belüftet sein, – möbliert sein (mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und – geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können. c) unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche. d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geschützt bleibt.
10.2	<p>Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Arbeitnehmende ausserhalb des Einsatzbetriebes wohnen. Das Essen muss nicht zwingend im Haushalt eingenommen werden.</p>

11. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

- 11.1 Arbeitgeber haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie müssen insbesondere dafür sorgen, dass die Arbeitnehmenden nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
Sie haben zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden die dafür notwendigen Massnahmen zu treffen:
- a. Arbeitgeber informieren und schulen Einsatzbetriebe und Arbeitnehmende vor Beginn eines Einsatzes bezüglich ihrer Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bei der Arbeit sowie Gewaltübergriffen, wobei eine rein schriftliche Abgabe von Informationsmaterial ungenügend ist.
 - b. Sie sorgen in Anwendung von Artikel 10 dafür, dass in den Einsatzbetrieben Rückzugsmöglichkeiten für Arbeitnehmende vorhanden sind.
 - c. Die Sozialpartner beauftragen eine neutrale und qualifizierte Anlaufstelle, an welche sich Arbeitnehmende jederzeit wenden können.
 - d. Förderung spezifisch berufsbezogener Weiterbildung durch temptraining.
-
- 11.2 a. Fühlt sich die Arbeitnehmerin in ihrer persönlichen Integrität verletzt oder sexuell belästigt oder macht sie einen gewaltsmäßen Übergriff geltend, hat sie das Recht, sich bei der in Artikel 11.1 lit. c erwähnten Anlaufstelle beraten zu lassen.
- b. Wird der Arbeitgeber über gewaltsame Übergriffe, sexuelle Belästigungen oder Verletzungen der persönlichen Integrität informiert, hat er geeigneten Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitnehmende zu schützen. Das Resultat der Abklärungen durch den Personalverleiher und die erfolgten Massnahmen sind zu protokollieren und im Personaldossier abzulegen. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Einsichtnahme und Aushändigung einer Kopie.
- c. Wird von der Arbeitnehmerin ein gewaltsmäßen Übergriff oder eine sexuelle Belästigung oder andere schwere Verletzung der Persönlichkeit glaubhaft geltend gemacht, die einen weiteren Verbleib am Einsatzort unzumutbar macht, muss der Arbeitgeber unverzüglich eine angemessene, externe Unterkunft zur Verfügung stellen oder die Kosten dafür übernehmen. Als glaubhaft gelten auf jeden Fall Handlungen, die bei einer Anlaufstelle gemäss Artikel 11.1, lit. c gemeldet oder bei den Behörden angezeigt werden. Der Anspruch auf Lohn und Ersatzunterkunft besteht bis zu einem neuen Einsatz oder Ende des Arbeitsverhältnisses. Werden missbräuchlich und wider besseres Wissen falsche Anschuldigungen erhoben, kann der Anspruch auf Lohn und Ersatzunterkunft zurückgefor-
-

dert werden. Weitere zivilrechtliche Forderungen sind vorbehalten.

12. Kündigungsfristen

- | | |
|------|--|
| 12.1 | In Abweichung von Artikel 5 und 10 GAV Personalverleih, werden Einsätze, die beim selben Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten erfolgen, bei der Berechnung der Kündigungsfrist zusammengezählt. Vorbehalten bleiben die Kündigungsfristen während der Probezeit (siehe Art. 12.3 des Anhanges und Art. 11 Abs 1 GAV Personalverleih). |
| 12.2 | In Abweichung von Art. 5 und Art. 10 GAV Personalverleih, führt ein erneuter Einsatz beim selben Arbeitgeber und Einsatzbetrieb nie zu einer neuen Probezeit. |
| 12.3 | Ein erneuter Einsatz beim selben Arbeitgeber in einem neuen Einsatzbetrieb führt zu einer neuen Probezeit von maximal 3 Wochen, wobei die Probezeit die Dauer des ersten Turnus oder 2/3 der Dauer eines befristeten Einsatzes nicht übersteigen darf. Nach der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gemäss Artikel 12.1. Diese verkürzten Probezeiten gelten erst, wenn die erste Probezeit von 3 Monaten abgelaufen ist. |
-

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2027.

11. Dezember 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi