

Juni 2016



## Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih

**Mit Beschluss vom 29. März 2016 hat der Bundesrat die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags für den Personalverleih (GAV Personalverleih) bis zum 31. Dezember 2018 verlängert. Gleichzeitig hat der Bundesrat den Geltungsbereich der Allgemeinverbindlichkeit, einem früherem Votum von ICTswitzerland folgend, auf Betriebe beschränkt, deren Hauptaktivität der Personalverleih ist.**

Mit Bundesratsbeschluss vom 29. März 2016 wurde der betriebliche Geltungsbereich des GAV Personalverleih geändert. Die beiden Voraussetzungen einer SUVA-Unterstellung in der Klasse 70C nach Art. 66 lit. o des Unfallversicherungsgesetzes sowie einer Lohnsumme von mindestens CHF 1.2 Millionen pro Kalenderjahr bezüglich der verliehen Arbeitnehmenden wurden aufgegeben. Hervorzuheben ist, dass die Allgemeinverbindlichkeit auf Betriebe, deren Hauptaktivität der Personalverleih ist und die über eine eidgenössische oder kantonale Arbeitsverleihbewilligung nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz verfügen, begrenzt wurde.

Damit wurde eine bis anhin unbefriedigende Situation behoben. Bisher hatte die Unterstellung von Betrieben unabhängig von ihren Tätigkeitsschwerpunkten zu rechtlichen Unsicherheiten und faktischen Problemen geführt, namentlich im Bereich längerfristiger Projekte, die eine Präsenz beim Kunden vor Ort sowie die Einbindung in dessen Organisation erforderten. Betroffen waren vor allem ICT-Betriebe, bei denen Personalverleih zuweilen eine unabdingbare Nebenerscheinung ist. Auch eine für die ICT-Branche abgeschlossene Zusatzvereinbarung (Beschlussprotokoll vom 25. April 2012) sorgte bis anhin beim Vollzug des allgemeinverbindlich erklärten GAV Personalverleih nicht für genügend Rechtssicherheit.

Mit der Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung bis zum 31. Dezember 2018 wurden neu auch verschiedene weitere Bestimmungen des GAV Personalverleih als allgemeinverbindlich erklärt. So gilt beispielsweise die Kündigungsbestimmung des GAV Personalverleih nun für allgemeinverbindlich. Demnach kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit können Arbeitsverhältnisse bei unbefristeten Einsätzen während den ersten drei Monaten mit einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Vom vierten bis und mit sechstem Monat gilt eine Kündigungsfrist von sieben Tagen. Ab dem siebten Monat ist eine Kündigungsfrist von einem Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats, zu beachten. Diese Kündigungsfristen gelten nur für die Überlassung von Arbeitnehmenden an Einsatzbetriebe in der Form der Temporärarbeit.

### Contacts

**Monika McQuillen**  
Rechtsanwältin, LL.M., Partner  
T: +41 44 204 90 90  
monika.mcquillen@evershede.ch

**Sarah Leutwiler**  
Rechtsanwältin, Associate  
T: +41 44 204 90 90  
sarah.leutwiler@evershede.ch

**eversheds.ch**