

JURISTISCHER NEWSLETTER



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter vom 26. Februar 2025

Die Themen:

1. Vom GAV vorgeschriebene Lohnerhöhungen
2. Stellenmeldepflicht 2025
3. Unsere Antworten auf Ihre Fragen
4. Einladung zu unseren nächsten juristischen Veranstaltungen

Juristisches Kurzvideo

Vom GAV vorgeschriebene allgemeine Lohnerhöhung

Am Ende des Jahres einigen sich die Sozialpartner in der Regel auf die Lohnerhöhungen, die im Folgejahr gewährt werden sollen. Diese Erhöhungen sind häufig generell, d.h. sie betreffen die Löhne aller Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind. Es stellt sich dann die Frage, ob die Löhne, die bereits über dem vom GAV vorgeschriebenen Minimum liegen, ebenfalls erhöht werden müssen.

Die Antwort lautet: Ja. Diese Erhöhungsklauseln, im juristischen Jargon «begrenzte Effektivklauseln» genannt, werden vom Bundesgericht als zulässig erachtet, da sie keinen unverhältnismässigen Eingriff in die Vertragsfreiheit darstellen. Tatsächlich können Löhne, die bereits über dem Mindestlohn liegen, nach der Erhöhung wieder auf das vorherige Niveau gesenkt werden.

Aber wie? Im Idealfall einigen sich die Parteien im gemeinsamen Einverständnis darauf, dass der alte Lohn unverändert bleibt. Es ist ratsam, diese Vereinbarung schriftlich festzuhalten, um bei einer allfälligen Kontrolle durch die paritätische Kommission einen Beweis vorlegen zu können. Wenn sich die Parteien nicht einigen können, muss die Arbeitgeberin eine Änderungskündigung aussprechen. Konkret heisst das, dass sie den bestehenden Vertrag kündigen und einen neuen Vertrag anbieten muss, der den alten Lohn vorsieht. Der neue Vertrag tritt nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft, was bedeutet, dass der Lohn während einiger Monate gemäss den Vorschriften des GAV erhöht werden muss, bevor er wieder auf das alte Niveau gesenkt wird. Da das Verfahren recht langwierig ist und potenziell jedes Jahresende wiederholt werden muss, wird der Arbeitgeberin dringend geraten, zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

Sehen Sie sich auch unser Kurzvideo zu diesem Thema an!



[Zum Video](#)

Stellenmeldepflicht

Seit der Annahme der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» im Jahr 2014 haben Arbeitgebende eine Stellenmeldepflicht in Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit. Die Liste der meldepflichtigen Berufsarten wird jeweils im vierten Quartal eines Jahres fürs Folgejahr aktualisiert. Für die Unterstellung von Berufsarten unter die Stellenmeldepflicht gilt als einziges Kriterium die Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent in einer Berufsart.

[Liste der meldepflichtigen Berufsarten 2025](#)

Unsere nächsten Veranstaltungen

Fortbildung
Business-Café:
Personalfragen auf den Punkt gebracht
Frühlingsausgabe 2025
20. März 2025 – 7 bis 8.30 Uhr
NEU AUF DEUTSCH



Einen Mitarbeitenden entlassen, der zwar bei Ihnen krankgeschrieben ist, aber sonst überall arbeiten könnte? Ja, das darf man. Einer Person kündigen, weil sie bei der Anstellung eine Krankheit verschwiegen hat? Nein, das ist grundsätzlich nicht möglich. Dieses und vieles mehr steht nicht ausdrücklich im Gesetz, sondern wurde vom Bundesgericht entschieden. Es reicht also nicht, das Arbeitsrecht zu kennen – vielmehr muss auch die Rechtsprechung verfolgt werden.

Am einfachsten geht das, wenn Sie an unserem Business-Café vom 20. März teilnehmen! Zwischen Kaffee und Gipfeli stellen wir Ihnen einige wichtige Urteile vor, welche das Bundesgericht in den letzten Monaten gefällt hat. Wir zeigen Ihnen, wie sich diese konkret auf Ihr Unternehmen auswirken können, und geben Ihnen Tipps für eine korrekte Abhandlung von Personalfällen.

Das Business-Café wird vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) mit der Unterstützung des Gewerbeverbands Sense und des Gewerbevereins Murten und Umgebung organisiert. Die Teilnahme ist auch online möglich.

Anmeldung

Ihre Fragen - Unsere Antworten

In dieser Rubrik präsentieren wir Ihnen eine Auswahl an Fragen, die uns von unseren Mitgliedern gestellt wurden.

Wie kann die Arbeitgeberin sicherstellen, dass nur ein Elternteil beim Kind bleibt, wenn beide ein Arztzeugnis für ihr krankes Kind haben?

Die Treuepflicht gebietet es dem Mitarbeitenden, zur Arbeit zu kommen, wenn die Betreuung durch den anderen Elternteil gewährleistet ist. Die Arbeitgeberin hat hingegen keine Kontrollmöglichkeiten und darf sich insbesondere nicht in die Familienorganisation der Eltern einmischen.

Mein Mitarbeitender musste während seinen Ferien bei seinem Kind im

Spital bleiben. Kann er seine Ferien nachholen?

Ja. In diesem Fall wird davon ausgegangen, dass sich der Mitarbeitende nicht erholen konnte. Der Zweck der Ferien ist somit nicht erreicht und der Urlaub muss zu einem späteren Zeitpunkt erneut gewährt werden.

Mein Arbeitnehmender muss wegen seines Scheidungsverfahrens vor Gericht erscheinen. Muss ich den Lohn bezahlen, wenn die Abwesenheit in die Arbeitszeit fällt?

Ja, es handelt sich um die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht, für die der Lohn gemäss Art. 324a OR (Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung) geschuldet ist.



ADRESSE

Freiburg Arbeitgeberverband
Spitalgasse 15
Postfach 592
1701 Freiburg

KONTAKT

+41 26 350 33 00
www.upcf.ch
office@upcf.ch

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
[Se désinscrire](#)

© 2025 UPCF