

JURISTISCHER NEWSLETTER



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter vom 13. Dezember 2024

Die Themen:

1. Neues für 2025
2. Kurzvideo: Versicherungsinformationen bei Vertragsende
3. Einladung zu unseren nächsten juristischen Fortbildungen
4. Unsere Antworten auf Ihre Fragen

Neues für 2025

Revision des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes (SchKG)

Künftig werden öffentlich-rechtliche Forderungen (Mehrwertsteuer, Sozialversicherungsbeiträge, Steuern usw.) der Betreibung auf Konkurs (statt Pfändung) unterstellt. Jede juristische oder natürliche Person, die im Handelsregister eingetragen ist, riskiert somit die Einstellung der Geschäftstätigkeit und die Streichung aus dem Handelsregister, wenn Rechnungen nicht bezahlt werden.

[Weitere Informationen](#)

Revision des Gesetzes über die Mehrwertsteuer (MWStG).

Neben Regeln für Versandhandelsplattformen und Tour Operators sieht die Revision insbesondere Regeln zur Vereinfachung der Mehrwertsteuer vor. Derzeit kann die Mehrwertsteuer vierteljährlich, halbjährlich oder monatlich abgerechnet werden. In Zukunft werden KMU die Möglichkeit haben, jährlich abzurechnen, verbunden mit der Pflicht zur Zahlung von Raten. Letztere werden grundsätzlich anhand der Steuerforderung der letzten Steuerperiode festgesetzt.

[Weitere Informationen](#)

Sozialversicherungen

Geringfügige Einkommen sind nicht AHV-pflichtig, es sei denn, die versicherte Person stellt einen entsprechenden Antrag. Ab dem 1. Januar 2025 wird die Schwelle auf CHF 2500.- (statt CHF 2300.-) pro Kalenderjahr und Arbeitgeber angehoben. Was die Pensionierung anbelangt, wird das Referenzalter für Frauen im Jahr 2025 64 Jahre und 3 Monate betragen.

Juristisches Kurzvideo

Versicherungsinformationen bei Vertragsende

Arbeitgebende müssen ihr Personal über bestehende Ansprüche gegenüber Versicherungen informieren. Diese Pflicht besteht zwar während dem gesamten Arbeitsverhältnis, wird aber beim Austritt besonders wichtig, da der Arbeitgebende bei unterlassener Information schadenersatzpflichtig werden kann. Schauen Sie unser Video und erfahren Sie mehr über die verschiedenen Informationspflichten!



[Zum Video](#)

Unsere nächsten Veranstaltungen

Fortbildung Arbeitsrecht - Arbeitsunfähigkeit

30. Januar 2025 – 8 bis 11.30 Uhr



Die Abwicklung von Arbeitsunfähigkeiten ist keine leichte Aufgabe. Der Arbeitgebende sieht sich mit einer Vielzahl von Fragen und Einschränkungen konfrontiert, sei es bezüglich Krankentaggeldversicherung, Ferienkürzung, Gültigkeit des Arztzeugnisses oder Unmöglichkeit, zu gewissen Zeitpunkten zu kündigen. Dieser Kurs zeigt auf, wie Arbeitsunfähigkeiten von Mitarbeitenden korrekt und effizient abgewickelt werden können.

[Anmeldung](#)

Ihre Fragen - Unsere Antworten

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

Der GAV schreibt eine generelle Lohnerhöhung von 50.- ab dem 1. Januar vor. Unsere Löhne liegen schon über dem Minimum, müssen wir sie trotzdem erhöhen?

Ja. Solche Klauseln stehen regelmässig in Gesamtarbeitsverträgen und werden vom Bundesgericht als zulässig erachtet. Gemäss Rechtsprechung können sich Arbeitgebender und -nehmender im gemeinsamen Einverständnis einigen, den alten Lohn beizubehalten. Falls der Arbeitnehmende nicht einverstanden ist, muss das Unternehmen eine Änderungskündigung aussprechen.

Gemäss Gesetz dauert die Nacht von 23 bis 6 Uhr. Kann dieser Zeitraum angepasst werden?

Ja. Mit der Zustimmung der Personalkommission oder, falls keine solche vorhanden ist, mit der Mehrheit des betroffenen Personals, kann das Unternehmen den Zeitraum der Nacht auf 22 bis 5 Uhr oder auf 24 bis 7 Uhr festlegen. Diese Verschiebung ist vor allem für jene Unternehmen von Interesse, welche die Arbeit spät beenden oder früh beginnen.

Die 3-monatige Probezeit unseres Mitarbeitenden ist fast fertig, aber wir sind noch nicht von ihm überzeugt. Können wir die Probezeit verlängern?

Nein. Die Probezeit kann nicht über 3 Monate hinaus verlängert werden, ausser bei Lernenden. Wird das trotzdem gemacht, untersteht das Arbeitsverhältnis den Regeln, die nach der Probezeit anwendbar sind (längere Kündigungsfrist, Schutz gegen Kündigung zu Unzeit, etc.).



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](#)

© 2023 UPCF