

JURISTISCHER NEWSLETTER



UPCF
Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter vom 17. September 2025

Die Themen:

1. Kurzarbeit und US-Zölle
2. Bundesbeiträge zu eidgenössischen Prüfungen
3. Einladung zum Businesscafé «Personalfragen auf den Punkt gebracht»
4. Unsere Antworten auf Ihre Fragen

Kurzarbeit und US-Zölle

Die Kurzarbeitsentschädigung gleicht den Lohnausfall aus, der durch einen vorübergehenden unvermeidbaren Arbeitsausfall entsteht, sofern dieser nicht zum normalen Betriebsrisiko gehört. Grundsätzlich geht das SECO davon aus, dass Arbeitsausfälle, die direkt oder indirekt mit den US-Zöllen zusammenhängen, nicht zum normalen Betriebsrisiko gehören. Konkret wird ein Arbeitsausfall im Zusammenhang mit diesen Zöllen berücksichtigt, wenn er ein Unternehmen betrifft, das Waren direkt in die Vereinigten Staaten exportiert oder in einer Branche tätig ist, die zur Lieferkette von Endprodukten gehört, die amerikanischen Zöllen unterliegen. Unternehmen, die diese Voraussetzungen sowie die übrigen Voraussetzungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) erfüllen, können beim Amt für Arbeitsmarkt eine Voranmeldung für Kurzarbeit einreichen. Wir weisen besonders auf den Nachweis des Arbeitsausfalls hin. Das Unternehmen muss die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden kontrollieren (z. B. mit Stempelkarten oder elektronischen Zeiterfassungskarten), um täglich über die geleisteten Arbeitsstunden Rechenschaft ablegen zu können.

Grundsätzlich beträgt die maximale Dauer der Kurzarbeitsentschädigung zwölf Monate pro Rahmenfrist. Der Bundesrat hat sie jedoch für den Zeitraum von August 2024 bis Juli 2026 auf 18 Monate verlängert. In der derzeit laufenden Herbstsession debattiert das Bundesparlament über eine weitere Verlängerung, diesmal auf 24 Monate, um den betroffenen Unternehmen Planungssicherheit zu bieten und Lücken in der Kurzarbeitsentschädigung zu vermeiden.

[Weitere Informationen zur Kurzarbeit](#)



Bundesbeiträge für eidgenössischen Prüfungen

Viele Unternehmen investieren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und beteiligen sich an den Kosten. In diesem Artikel, der in der Info Patronale erschienen ist, erhalten Sie einen Überblick über das System der Bundesbeiträge für eidgenössische Prüfungen und erfahren, welche Fallstricke Arbeitgeber vermeiden sollten.

[Zum Artikel](#)



Unsere nächsten Veranstaltungen

Business-Café Personalfragen auf den Punkt gebracht – Herbstausgabe 2025

9. Oktober 2025 – 7 bis 8.30 Uhr

! NEU AUF DEUTSCH !



Einen Mitarbeitenden fristlos entlassen, weil er nicht regelmässig und unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit informiert? Das kann gerechtfertigt sein. Den Feriensaldo am Vertragsende nicht auszahlen, weil eine Person lange freigestellt war? Auch das kann möglich sein. 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 zweimal jährlich an unserem Business-Café 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.

Unser Mitarbeiter wurde Vater eines ausserehelichen Kindes, welches er zwar anerkannt hat, sich aber nicht darum kümmert. Hat er trotzdem Anspruch auf Urlaub des anderen Elternteils?

Gemäss Art. 329g OR hat Anspruch auf Urlaub des anderen Elternteils (vormals Vaterschaftsurlaub) der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird. Durch die Anerkennung wird der Mitarbeiter rechtlicher Vater des Kindes. Das Gesetz verlangt nicht, dass er sich tatsächlich um das Kind kümmert. Er kann deshalb den Urlaub beanspruchen und der Arbeitgeber kann EO geltend machen.

Unser Mitarbeiter ist Grenzgänger und wurde als Geschworener für einen Prozess in Frankreich ausgewählt. Wie müssen wir seinen Lohn bezahlen?

Die Tätigkeit als Geschworener ist in Frankreich obligatorisch. Da es sich um eine gesetzliche (wenn auch ausländische) Verpflichtung handelt, die unter Art. 324a OR fällt, muss der Arbeitgeber den Lohn gemäss der Berner Skala bezahlen. Erhält der Arbeitnehmer für diese Tätigkeit Vergütungen oder Entschädigungen, muss er diese an den Arbeitgeber weiterleiten.

Unser Mitarbeiter ist derzeit krank und wir werden ihn nach Ablauf der Sperrfrist entlassen. Können wir bereits mit der Suche nach einem Nachfolger beginnen?

Ja, das ist möglich, aber es muss vermieden werden, dass der Mitarbeiter von einem Dritten erfährt, dass er entlassen wird. Der Arbeitgeber kann seine Entlassungsabsicht bekanntgeben, aber es ist wichtig zu beachten, dass es sich dabei nur um eine Ankündigung handelt; die Entlassung selbst kann erst nach Ablauf der Sperrfrist erfolgen.



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



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