



ISN

Internationale Sozialpolitische Nachrichten

Ausgabe 2/2020

GESAMT**METALL**
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Haftungsausschluss

Die Inhalte der Internationalen Sozialpolitischen Nachrichten (ISN) werden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit kann nicht übernommen werden. Die Inhalte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Da sich das Recht ständig weiterentwickelt, können Informationen nach einiger Zeit veraltet, unrichtig oder widersprüchlich sein. Die ggf. enthaltenen externen Links, sowie deren weiterführende Links, führen zu Inhalten fremder Anbieter. Für diese Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die externen Inhalte wurden vor dem Setzen eines Links geprüft. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Inhalte im Nachhinein von den jeweiligen Anbietern verändert werden.

© 2020

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Voßstraße 16

10117 Berlin

www.gesamtmetall.de

info@gesamtmetall.de

Ansprechpartnerin: Katja Horstmann

Assistenz Internationale Beziehungen

T 030 55 150 251

@ horstmann@gesamtmetall.de

Herausgabe am 30. April 2020

Inhaltsverzeichnis

Tarifpolitik

Dänemark	7
Dänische Regierung und Sozialpartner einigen sich auf Lohnentschädigung	7
Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen	7
Frankreich	13
Neuer M+E-Tarifvertrag zur Arbeitsorganisation angesichts der Corona-Pandemie	13
Italien	21
Sozialpartner erweitern den Zugang zum bilateralen Solidaritätsfonds	21
Schweden	33
Sozialpartner wehren sich gegen die EU-Initiative zu Mindestlöhnen	33

Länderberichte

Australien	5
Neue Regeln für die Vereinbarung einer Vergütung auf Jahresbasis	5
Dänemark	7
Dänische Regierung und Sozialpartner einigen sich auf Lohnentschädigung	7
Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen	7
Senkung der Einkommensteuer	10
Dubai	11
Langfristige Steuerbefreiungen für Unternehmen erlassen	11
Frankreich	13
Neuer M+E-Tarifvertrag zur Arbeitsorganisation angesichts der Corona-Pandemie	13
Covid-19: Wirtschaftliche und soziale Maßnahmen zur Abfederung der Krise	14
Großbritannien	15
Änderung der schottischen Einkommensteuer	15
Berichterstattung über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede ausgesetzt	15
Entwurf für neues britisches Einwanderungsrecht vorgelegt	16
Viele Änderungen im britischen Arbeitsrecht	16
Indien	19
Fast alle Visa für Indien für ungültig erklärt / Ausgangssperre verlängert	19
Italien	21
Sozialpartner erweitern den Zugang zum bilateralen Solidaritätsfonds	21
Smart Working zur Vorbeugung gegen Covid-19-Ansteckungsgefahr	22
Urteil zur Einberufung einer Gewerkschaftsversammlung durch ein Einzelmitglied	22
Entsendung: Befristete Verschärfungen der Meldepflichten	23

Japan	25
Japan erwägt riesiges Notprogramm	25
Automobilindustrie plant Zwangsurlaub und einen Notfallunterstützungsfonds	25
Malaysia	27
Mindestlohn zum 01.02.2020 angehoben	27
Neuseeland	29
Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.04.2020	29
Norwegen	31
Einreisebeschränkungen wegen COVID-19 erlassen	31
Schweden	33
Sozialpartner wehren sich gegen die EU-Initiative zu Mindestlöhnen	33
Transnationale Unternehmensvereinbarungen	35
Arla Foods schließt globale Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung	35
Unilever schließt europaweite Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung	35
Michelin unterzeichnet Vereinbarung zur Errichtung eines Global World Councils	36
EU-Sozialpolitik	39
NAP-Monitoring: Start der 2. Befragungsrunde / Verlängerung der Rückmeldefrist	39
Europäische Kommission legt Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 vor	40
Kommission legt industrie- und binnenmarktpolitisches Paket vor	40
EU-Entgelttransparenzmaßnahmen: Antwortentwürfe von Gesamtmetall	41
Internationale Übersichten	42
IW-Studie: Hohe Lohnstückkosten bringen Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen	42
WTO: (Not-) Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten beschlossen	42
Coronavirus – GESAMTMETALL bündelt Hinweise für Unternehmen	43
IAB: Zahl der Grenzpendler hat zugenommen	44
ILO: Aktuelle Bestandsaufnahme der Gewerkschaften weltweit	44
EU-Kommission: Studie zu Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern veröffentlicht	45
Deutsche Unternehmen im Ausland hart von der Corona-Krise betroffen	45
CEEMET: Laufzeit der geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträge in den M+E-Schwesterverbänden	47

Neue Regeln für die Vereinbarung einer Vergütung auf Jahresbasis

Die Fair Work Commission (Kommission für faire Arbeit) hat zuletzt am 12.02.2020 für die tariflichen Regelungen weiterer Branchen neue Vorgaben erlassen, die sich vor allem auf sog. annualisierte Lohnregelungen, also Vereinbarungen über eine Vergütung auf Jahresbasis, auswirken. Die Neuregelungen gelten für 22 Branchen und u. a. auch für den Bereich des verarbeitenden Gewerbes (Manufacturing and Associated Industries and Occupations Award), weitere werden folgen.

Die neuen Regeln gelten mit Wirkung zur ersten vollen Vergütungsperiode am oder nach dem 01.03.2020. Wenn beispielsweise die 14-tägige Bezahlung eines Mitarbeiters am 27.02.2020 begonnen hatte, treten diese neuen Regeln dann erst am 12.03.2020 in Kraft. Im Kern müssen die Arbeitgeber ihre Beschäftigten außerhalb der regulären 38-Stunden-Woche schriftlich über ihr Jahresgehalt und ihre maximale normale Arbeitszeit informieren. So soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigten, die mehr als 38-Stunden in der Woche arbeiten, am Ende nicht weniger als das tariflich vorgesehene Mindestentgelt erhalten.

Die neuen Regeln betreffen Vollzeitbeschäftigte in den Branchen, die einen Jahreslohn auf Basis der entsprechenden tariflichen Regeln vereinbaren können. Teilzeit- und Gelegenheitsarbeiter können im Rahmen dieser Tarifvereinbarungen keine jährliche Lohnvereinbarung treffen.

Abhängig vom jeweiligen Tarifvertrag kann die Vereinbarung über die Vergütung auf Jahresbasis Ansprüche auf Mindestlöhne, Zulagen, Überstunden und Strafgebühren sowie Urlaubsgelder umfassen. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der vereinbarte Jahreslohn des Arbeitnehmers hoch genug ist, um die Prämienansprüche zu decken, die im Tarifvertrag vorgesehen sind. Der Jahreslohn eines Mitarbeiters darf dabei nicht niedriger sein als der, den er im Laufe des Jahres erhalten hätte, wenn er alle Prämien für seine Arbeit erhalten hätte.

Arbeitgeber müssen die jährliche Lohnvereinbarung schriftlich festhalten und ihren Arbeitnehmern eine Kopie davon aushändigen. Diese muss Folgendes umfassen:

- den Jahreslohn, der gezahlt wird,
- welche Prämienansprüche im Jahreslohn enthalten sind,
- wie der Jahreslohn berechnet wurde, einschließlich aller bei der Berechnung verwendeten Annahmen,
- die maximale Anzahl (oder „Obergrenze“) von Minus- und Überstunden, die der Mitarbeiter ohne zusätzliche Zahlung in einem Zahlungszeitraum oder Dienstplanzyklus arbeiten kann.

Der Arbeitgeber muss außerdem Folgendes aufzeichnen:

- Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie
- Zeiträume der nicht vergütungspflichtigen, unbezahlten Pausen.

Die Mitarbeiter müssen am Ende jeder Gehaltsperiode oder jedes Dienstplanzyklus entweder schriftlich oder elektronisch bestätigen, dass die Aufzeichnung der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden korrekt ist. Diese Aufzeichnungen werden dann für den jährlichen Ausgleich verwendet.

Wenn ein Arbeitgeber so feststellt, dass sein Mitarbeiter im Rahmen seiner vereinbarten Jahresvergütung weniger Entgelt erhalten hat, als ihm nach der konkreten Aufzeichnung zusteht, muss er dem Mitarbeiter die Differenz nachzahlen. Etwaige Fehlbeträge müssen innerhalb von 14 Tagen bezahlt werden. Diese Überprüfung und Nachzahlung muss alle zwölf Monate erfolgen, auch bei Kündigung eines Vertrags.

Bei Interesse können Sie das offizielle Formular zur Arbeitszeitaufzeichnung (Annualised wage arrangement template) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Fair Work Commission.

Dänische Regierung und Sozialpartner einigen sich auf Lohnentschädigung

Bereits seit dem 14.03.2020 können Unternehmen eine sog. Krisen-Lohnentschädigung beantragen, um Entlassungen zu verhindern. Diese Möglichkeit basiert auf einer tripartiten Vereinbarung zwischen der dänischen Regierung und den Sozialpartnern und wurde im „Danish Act on employers' and employees' respective rights and duties concerning salary/wage compensation to businesses in connection with Covid-19“ umgesetzt. Über 11.000 Unternehmen hatten davon bereits bis Ende März Gebrauch gemacht.

Unternehmen können hierbei eine teilweise Rückerstattung der für drei Monate anfallenden Lohnkosten erhalten. Die Unternehmen verpflichten sich im Gegenzug, während des Zeitraums, in dem sie die Entschädigung erhalten, keine Mitarbeiter aus finanziellen Gründen zu entlassen.

Die Vereinbarung gilt für die Beschäftigten aller privaten Unternehmen, die von der Covid-19-Pandemie besonders stark betroffen sind und daher Entlassungen von mindestens 30 Prozent oder mehr als 50 Beschäftigten melden müssen. Diese Unternehmen erhielten ursprünglich eine staatliche Entgeltunterstützung von 75 Prozent der Gehälter der betroffenen Mitarbeiter, jedoch höchstens 23.000 DKK (ca. 3.080 EUR) pro Mitarbeiter monatlich, wenn sie Arbeitnehmer nicht entließen. Für freie Dienstnehmer betrug der staatliche Lohnersatz 90 Prozent, bisher jedoch gedeckelt auf 26.000 DKK pro Stunde und Monat.

Anfang April 2020 verständigten sich die Vertragsparteien dann noch auf eine Aufstockung und die vorübergehende Erhöhung von 23.000 bzw. 26.000 auf 30.000 DKK (ca. 4.000 EUR). Das erhöhte vorübergehende Vergütungssystem gilt dabei rückwirkend vom 9. März bis 9. Juni 2020. Unternehmen, die bereits eine Gehaltsentschädigung beantragt haben, sind automatisch auch von der höheren Unterstützung umfasst.

Bei Interesse können Sie eine kurze Übersicht von DLA Piper mit weiterführenden Informationen zum „Danish Act on employers' and employees' respective rights and duties concerning salary/wage compensation to businesses in connection with Covid-19“ in englischer Sprachfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: DLA Piper; 2Birds.

Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen

Nach 24-stündigen Verhandlungen haben die zentralen Organisationen der industriellen Beschäftigten, Co-industri, und der Arbeitgeber, Danish Industries (DI), am 09.02.2020 eine Tarifeinigung erzielt. Die beiden neuen Tarifverträge haben eine Laufzeit von drei Jahren (01.03.2020 bis 28.02.2023) und gelten direkt in den 6.000 Mitgliedsunternehmen von DI mit ihren rund 230.000 Beschäftigten (zum einen ungelernete und gelernte Arbeiter, zum anderen technische und Verwaltungsangestellte). Weitere 350.000 Beschäftigte sind indirekt vom Ausgang der Verhandlungen betroffen, da die Tarifverträge des verarbeitenden Gewerbes als Blaupause für eine Vielzahl weiterer Verhandlungen im industriellen Sektor herangezogen werden.

Der Abschluss enthält eine Grunderhöhung der tariflichen Mindestentgelte. Konkretere Entgeltverhandlungen werden dann dezentralisiert auf betrieblicher Ebene während

der Laufzeit des jeweiligen Tarifvertrages stattfinden. Normalerweise erfolgen diese Verhandlungen einmal jährlich auf Initiative des Betriebsrats.

Kernpunkte der neuen Tarifverträge:

Mindestentgelt

- Das Mindestentgelt für Mitarbeiter über 18 Jahre von derzeit DKK 119,65 (16,01 EUR) pro Stunde wird mit Wirkung zum 01.03.2020 um DKK 2,50 (0,33 EUR), zum 01.03.2021 um DKK 2,50 (0,33 EUR) und zum 01.03.2022 nochmals um DKK 2,50 (0,33 EUR) erhöht und somit am Ende der Laufzeit bei DKK 127,15 (17,02 EUR) pro Stunde liegen. (Wechselkurs Februar 2020: 1 EUR = DKK 7,4722).
- Das Mindestentgelt für Mitarbeiter unter 18 Jahren von derzeit DKK 68,90 (9,22 EUR) pro Stunde wird mit Wirkung zum 01.03.2020 um DKK 1,45 (0,19 EUR), zum 01.03.2021 um DKK 1,45 (0,19 EUR) und zum 01.03.2022 nochmals um DKK 1,45 (0,19 EUR) erhöht und somit am Ende der Laufzeit bei DKK 73,20 (9,80 EUR) pro Stunde liegen.
- Die Belastungszulage wird mit Wirkung zum 01.03.2020, zum 01.03.2021 und zum 01.03.2022 jeweils um 1,6 Prozent angehoben.

Auszubildende

- Die Ausbildungsvergütung wird zum 01.03.2020, zum 01.03.2021 und zum 01.03.2022 jeweils um durchschnittlich 1,7 Prozent angehoben.

Optionales Entgeltkonto

- Die Beiträge zum sog. optionalen Entgeltkonto (Optional Pay Account) werden mit Wirkung zum 01.03.2020, zum 01.03.2021 und zum 01.03.2022 jeweils um ein Prozent angehoben, so dass sie am Ende der Laufzeit bei insgesamt 7,0 Prozent liegen werden.
- Dieses optionale Entgeltkonto dient dazu einen prozentualen Betrag eines jeden Jahresentgelts aufzunehmen. Der Arbeitnehmer kann dann entscheiden, ob er das Guthaben als Einmalzahlung erhalten möchte, in Teilbeträgen oder es in die Altersversorgungssysteme transferiert.
- Neue Mitgliedsunternehmen können wählen, ob sie einen erhöhten Beitrag zum optionalen Entgeltkonto abführen wollen, so dass sie spätestens nach drei Jahren die tarifvertraglichen Vorgaben vollständig erfüllen.

Überstunden

- Die Bestimmungen im Tarifvertrag zu Überstunden, gestaffelter Arbeitszeit und Schichtarbeit wurden überarbeitet. Die Zulage erhöht sich um 1,6 Prozent pro Jahr.

Weiterbildung

- Beschäftigte haben nach einer Wartezeit von sechs Monaten einen Anspruch auf Zuschüsse für Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Industrie Weiterbildungs- und Zusammenarbeitsfonds (Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, IUSF).
- Mit Wirkung zum 01.03.2020 wird der Beitrag zum IUSF der Branche um fünf SEK auf 65 SEK pro Arbeitsstunde erhöht.
- Die Weiterbildungsmöglichkeiten und die finanzielle Unterstützung für eine vereinbarte Weiterbildung, die zunächst testweise im letzten Tarifabschluss im Jahr 2017 deutlich verbessert wurden, werden nun dauerhaft im Tarifvertrag verankert. Angesichts der Notwendigkeit, mehr Mitarbeiter in ausgewählten Bereichen zu schulen, können so eine ganze Reihe vereinbarter Schulungen direkt durch den IUSF gefördert werden. Beispiele hierfür sind Kurse zur Verbesserung einer Lese-Rechtschreib-Schwäche (Dyslexie), ausge-

wählte Berufsausbildungen und ausgewählte Module an akademischen Berufen und Diplomkursen.

- Der Industrie Weiterbildungs- und Zusammenarbeitsfonds (IUSF) wurde mit dem Tarifabschluss im Jahr 2007 eingeführt (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 2/2007). Seit dem Jahr 2009 können die Beschäftigten die dort auf einem individuellen Konto gesammelten Beträge für zusätzliche Bildungsmaßnahmen von bis zu zwei Wochen jährlich nutzen, u. a. können so z. B. Erwachsene auch Zuschüsse für Kurse zum Erwerb der dänischen Sprache erhalten.
- Es besteht auch die Möglichkeit, die nicht verwendeten Zeiten zu sammeln. Maximal können so sechs Wochen für eine Weiterbildung angespart werden.
- Im Kündigungsfall kann auch ein Zuschuss aus dem Fonds für eine zusätzliche Woche mit Weiterbildungsmaßnahmen gewährt werden.

Elternzeit und Elterngeld

- Die Tarifparteien haben sich auf die Einführung der vollen Bezahlung für die Elternzeit verständigt. Für alle Kinder, die nach dem 01.07.2020 geboren werden, können zukünftig also 16 Wochen Elternzeit unter Fortzahlung des bisherigen Entgelts genommen werden. Von den 16 Wochen hat die Mutter Anspruch auf fünf Wochen und der Vater auf acht Wochen Urlaub, während die verbleibenden drei Wochen Urlaub auf die Eltern verteilt werden können.
- Rückblick: Die bezahlte Elternzeit war zuletzt im Tarifabschluss 2017 um je zwei weitere Wochen für die Mutter und den Vater verlängert worden. Auch im Tarifabschluss 2010 und 2014 hatte es eine Ausweitung gegeben; dort war die bezahlte Elternzeit von neun auf elf bzw. 13 Wochen verlängert worden, wovon vier bzw. fünf Wochen nur dem Vater bzw. nur der Mutter vorbehalten waren.
- Der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung während des Mutterschutzes beträgt seit 01.07.2014 unverändert DKK 8,50 (1,14 EUR).
- Gleichgeschlechtliche Eltern sind vollständig gleichgestellt und haben dieselben Ansprüche auf Elternzeit und Elterngeld.

Weitere Familienleistungen

- Die tariflichen Vorgaben für den ersten Krankheitstag eines Kindes wurden schon im letzten Abschluss geändert. Seitdem hat das Elternteil das Recht den restlichen Tag bezahlt der Arbeit fern zu bleiben, sobald die Nachricht von der Erkrankung des Kindes eingeht. Das gleiche gilt für den Folgetag.
- Eltern von Kindern bis 14 Jahre erhalten zudem einen zusätzlichen Tag Kinderurlaub pro Kalenderjahr und können über das sog. optionale Entgeltkonto dafür einen Entgeltausgleich erhalten.
- Darüber hinaus haben die Mitarbeiter unter den gleichen Voraussetzungen Anspruch auf eine Freistellung, um mit ihrem Kind einen Arzttermin wahrzunehmen. Auch hier kann über das sog. optionale Entgeltkonto ein Entgeltausgleich gewährt werden.

Urlaub und andere freie Zeiten

Die Regeln im Tarifvertrag zu Urlaub, Feiertagen, Freistellungstatbeständen und dem optionalen Entgeltkonto sollen in der nächsten Zeit harmonisiert und aufeinander abgestimmt werden, um eine bessere Angleichung und auch den Fortbestand unter dem neuen dänischen Urlaubsgesetz zu gewährleisten, das am 01.09.2020 in Kraft treten wird.

Sonderregelungen für Arbeitsschutzbeauftragte

- In Absprache mit dem Arbeitgeber kann dem Arbeitsschutzbeauftragten die erforderliche Freiheit eingeräumt werden, an den einschlägigen Arbeitsschutzkursen der Gewerk-

schaften teilzunehmen, unbeschadet der Rechte oder Pflichten des Arbeitsschutzbeauftragten in Bezug auf die Rechtsvorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

- Die Teilnahme am freiwilligen arbeitsmedizinischen Kurs der Gewerkschaften löst keine Zahlungspflicht aus.
- Darüber hinaus erhalten künftige Arbeitsschutzbeauftragte den gleichen Zugang zu IT-Einrichtungen wie Gewerkschaftsvertreter.

Um die Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten entlassener Arbeitnehmer zu verbessern, werden die Sozialpartner die dänische Regierung und das dänische Parlament dazu auffordern, Gesetze zu erlassen, die sicherzustellen, dass entlassene Arbeitnehmer künftig finanzielle Unterstützung für eine einschlägige Schulung von bis zu fünf Wochen aus dem Kompetenzentwicklungsfonds der Industrie (Industriens Kompetenceudviklingsfond) erhalten können, obwohl sie nicht mehr beschäftigt sind.

In der kommenden Zeit wird sich die gemeinsame Arbeit der Sozialpartner im Rahmen von TekSam schwerpunktmäßig auf die Unterstützung der Zusammenarbeit beim sog. „Grünen Wandel“ (green transition) der Industrie zwischen dem Management und den Mitarbeitern dänischer Unternehmen konzentrieren.

Bei Interesse können Sie neben den aktuellen Tarifverträgen in der Originalfassung auch eine kurze englischsprachige Zusammenfassung als PDF-Dateien bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: DI; Co-Industri.

Senkung der Einkommensteuer

Mit Wirkung zum 01.01.2020 wurde in Dänemark der Basissteuersatz der staatlichen Einkommensteuer gesenkt. Die progressiv ausgestaltete Einkommensteuer setzt sich grundsätzlich aus der staatlichen Einkommensteuer und der kommunalen Einkommensteuer (Gemeindesteuer) zusammen.

Das dänische Parlament hat am 31.01.2020 ein Einkommensteueränderungsgesetz (Lov nr 94 af 31/01/2020) verabschiedet, das den Basissteuersatz der staatlichen Einkommensteuer von 12,13 auf 12,11 Prozent senkt. Diese Senkung gilt rückwirkend zum 1. Januar.

Ursprünglich war geplant, den Satz für das Jahr 2020 auf 12,14 Prozent zu erhöhen. Aufgrund der generellen Erhöhung der kommunalen Einkommensteuer hat man sich jedoch gegen dieses Vorgehen entschieden.

Für das Jahr 2021 wird der Basissteuersatz voraussichtlich 12,12 Prozent betragen.

Bei Interesse können Sie das Einkommensteueränderungsgesetz (Lov om ændring af personskatteloven) als PDF-Datei in der Originalfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Skatteministeriet - Dänisches Finanzministerium.

Langfristige Steuerbefreiungen für Unternehmen erlassen

Am 23.02.2020 hat das Emirat Dubai das neue Gesetz Nr. 3 aus 2020 für die Freihandelszone des Dubai Multi Commodities Centre (DMCC) erlassen, das Unternehmen sehr langfristige Steuerbefreiungen garantiert. In der DMCC tätige Unternehmen sind nun durch die neue Vorschrift für einen Zeitraum von 50 Jahren von allen Steuern befreit.

Das Gesetz sieht zudem die Gründung einer neuen Behörde mit vielfältigen Kompetenzen im DMCC vor. Die Behörde ist vor allem verantwortlich für die Einrichtung, Entwicklung und Verwaltung der Infrastruktur des DMCC, für die rechtliche Weiterentwicklung der Vorschriften in der Freihandelszone sowie für die Erteilung von Lizenzen für Unternehmen, die im Zentrum zukünftig tätig werden wollen.

Hat ein Unternehmen eine Lizenz für das DMCC erhalten, ist es diesem strengstens untersagt, eine andere Tätigkeit als die in der Registrierungsgenehmigung angegebene auszuüben. Unternehmen müssen sich weiter in ihrer gesamten Korrespondenz, in all ihren Verträgen und Rechnungen als Unternehmen der Freihandelszone ausweisen. Außerdem dürfen „DMCC-Unternehmen“ ihre Lizenz nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung der „DMCC-Behörde“ an Dritte übertragen.

Abschließend regelt das neue Gesetz auch Zollbefreiungen für den Handel, die Wiederausfuhr und die Lagerung von Gütern innerhalb der Freihandelszone des DMCC.

Bei Interesse können Sie die begleitende Presseerklärung der Regierung von Dubai zum Gesetz Nr. 3 aus 2020 als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, April 2020.

Neuer M+E-Tarifvertrag zur Arbeitsorganisation angesichts der Corona-Pandemie

Am 03.04.2020 hat unser französischer M+E-Schwesterverband UIMM gemeinsam mit insgesamt drei Gewerkschaften (CFDT, FO und CFE-CGC für Ingenieure und Führungskräfte) einen nationalen M+E-Branchentarifvertrag über einzelne Aspekte der Arbeitsorganisation angesichts der Auswirkungen der Corona-Pandemie geschlossen. Die vierte Gewerkschaft, die CGT, hat die Vereinbarung nicht mit unterzeichnet. Die Vereinbarung ist am 24.04.2020 in Kraft getreten.

In der Präambel unterstreichen die Sozialpartner, die Bedeutung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene. In diesem Zusammenhang bekräftigen sie, dass der neue Branchentarifvertrag eine eigene Unternehmensvereinbarung ersetzt, insbesondere wenn die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene über äquivalente Maßnahmen zu einer verbesserten Entschädigung für Zeiten der Teilaktivität scheitern oder keine Verhandlungen möglich sind, weil im Unternehmen keine Arbeitnehmervertretung gebildet worden ist. Im Kern regelt die aktuelle Vereinbarung die erleichterte, einseitige Anordnung bezahlter Urlaubstage durch den Arbeitgeber, als eines der verfügbaren Mittel, um die Gesundheitskrise zu bewältigen, die Frankreich derzeit erlebt und um die Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit vorzubereiten sowie die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu erhalten.

Die neuen, befristeten tariflichen Regelungen sehen vor, dass der Arbeitgeber einseitig das Datum von bis zu sechs bezahlten Urlaubstagen pro Arbeitnehmer (dies entspricht einer Woche bezahlter Freistellung) bis zum 31.10.2020 festlegen oder ändern kann. Dabei muss allerdings die folgende, im Tarifvertrag näher ausgestaltete Reihenfolge bzw. Priorisierung eingehalten werden:

- bezahlter Urlaub, der in der Zeit vor der Sperrfrist erworben wurde,
- Tage des regulären Urlaubs (insbesondere sog. Dienstalurlaub),
- bezahlte, freie Tage, die für die letzte Sperrfrist erworben wurden (was dazu führen kann, dass bezahlte, freie Tage im Voraus genommen werden).

Die vom Arbeitgeber einzuhaltende Ankündigungsfrist zwischen der Information (egal ob schriftlich, mündlich oder elektronisch) und der Inanspruchnahme des angeordneten Urlaubs ist dabei wie folgt geregelt:

- mindestens zwei Arbeitstage während der geltenden, strengen Corona-Maßnahmen,
- mindestens fünf Arbeitstage außerhalb bzw. nach der akuten Eindämmungsperiode.

Der Tariftext verpflichtet den Arbeitgeber andererseits grundsätzlich dazu, darauf zu achten, „dass die Inanspruchnahme von bezahlten Ferien bevorzugt während der Sommerperiode erfolgen soll, um für die Arbeitnehmer den bezahlten Urlaub im Familienkreis zu gewährleisten.“ Die Bestimmungen der Vereinbarung dürfen zudem nicht dazu führen, dass der grundsätzliche Anspruch der Beschäftigten, an zwölf aufeinander folgenden Tagen während der gesetzlich vorgesehenen Frist vom 1. Mai bis 31. Oktober Urlaub zu nehmen, beeinträchtigt wird. Jeder Arbeitnehmer soll also im Sommer zwei Wochen zusammenhängenden Urlaub verbringen können.

Bei Interesse können Sie den Tarifvertrag „Accord de branche du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de covid-19“ in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: UIMM.

Covid-19: Wirtschaftliche und soziale Maßnahmen zur Abfederung der Krise

Die französische Regierung versucht aktuell vieles, um die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zu schützen und Arbeitsplätze bestmöglich zu erhalten. Dafür ist u. a. ein vereinfachter und verstärkter Einsatz von Kurzarbeit für Unternehmen in konjunkturellen Schwierigkeiten geregelt worden. Das Instrument der Kurzarbeit ermöglicht es Unternehmen, Hilfen zur Finanzierung von Einkommensverlusten zu erhalten, die durch die verkürzte Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter entstehen. Das Antragsformular finden Sie unter diesem Link: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. Unternehmen können bis 30 Tage ab Arbeitsausfall Kurzarbeit beantragen. Das Kurzarbeitergeld wird in diesem Fall sogar rückwirkend gezahlt.

Die französische Regierung hat außerdem Mitte März 2020 beschlossen, das an die Beschäftigten gezahlte Kurzarbeitergeld zu erhöhen. Das Arbeitsministerium hat dazu am 13.03.2020 mitgeteilt, dass das Kurzarbeitergeld, welches der Staat normalerweise bis zur Höhe des Mindestlohns ausgleicht, im Rahmen der Coronavirus-Pandemie vollständig (also zu 100 Prozent) vom Staat abgedeckt wird, und zwar bis zu einer maximalen Höhe des 4,5-fachen des Mindestlohns.

Bei nachgewiesenen, finanziellen Schwierigkeiten kann der Staat zudem (über die Investmentbank Bpifrance) für bis zu 90 Prozent der Liquiditätsdarlehen bürgen, die kleine und mittlere Unternehmen benötigen. Der französische Staatspräsident hat dafür insgesamt eine staatliche Garantie für Bankkredite an Unternehmen in Höhe von 300 Milliarden EUR in Aussicht gestellt.

Das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen hat außerdem die Einrichtung eines Solidaritätsfonds von mindestens sechs Milliarden EUR für Kleinstunternehmen, Kleinunternehmen und Selbstständige mit einem Umsatz von weniger als einer Million EUR angekündigt, die zwischen März 2019 und März 2020 70 Prozent ihres Umsatzes eingebüßt haben an. Für kleine und mittlere Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten sollen auch Rechnungen (Wasser, Gas, Strom, Miete) vorübergehend ausgesetzt werden können. Die Regierung will dazu Absprachen mit großen Vermietern und Zulieferfirmen führen, um hier in diesem Sinne für Verständnis und Sicherheit auf allen Seiten zu sorgen.

Die Regierung erkennt des Weiteren die Covid-19-Pandemie ganz offiziell als „höhere Gewalt“ bei öffentlichen Aufträgen von Staat und Kommunen an, um so auf die formal gebotene Anwendung von Verzugsstrafen verzichten zu können. Sie hat auch ein beschleunigtes Genehmigungsverfahren für neue Lieferquellen bestimmter Branchen (Bau, Chemie) beschlossen, um diese auch in der Krise unter Einhaltung der sozialen, ökologischen und europäischen Standards zu unterstützen.

Auf der Website der Regierung erhalten Sie regelmäßig aktualisierte Informationen über die Lage in Frankreich: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Bei Interesse können Sie eine kurze Übersicht von Choose France mit einer Übersicht zu den wegen der Covid-19-Pandemie in Frankreich getroffenen Unterstützungsmaßnahmen als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Französische Botschaft, Berlin; Choose France / Business France.

Änderung der schottischen Einkommensteuer

Die schottische Regierung hat am 06.02.2020 den aktuellen Haushaltsentwurf für das Jahr 2020 vorgelegt. Mit Wirkung zum 04.03.2020 wurden danach die Sätze der schottischen Einkommensteuer geändert. Die Werte der „Starter rate“ sowie der „Scottish basic“ und der „Intermediate rate“ wurden gegenüber dem Vorjahr inflationsbedingt erhöht.

Aus dem Haushaltsentwurf und der neue Festsetzung ergeben sich daher folgende Einkommensteuerstufen für die Jahre 2020 bis 2021:

Einkommen (in Pfund Sterling)	Bezeichnung	Steuersatz (in Prozent)
12.501 bis 14.585	Starter rate	19
14.586 bis 25.158	Scottish basic rate	20
25.159 bis 43.430	Intermediate rate	21
43.431 bis 150.00	Higher rate	41
über 150.000	Top rate	46

Der bisherige Steuerfreibetrag in Höhe von 12.500,00 Pfund Sterling wird beibehalten. Dieser Satz sollte im Haushaltsentwurf des Vereinigten Königreichs, der für Mitte März 2020 angekündigt war, so bestätigt werden. Dieser Entwurf hat sich aber verzögert, so dass die schottische Regierung auf die Einhaltung der ursprünglichen Zusage der britischen Regierung aus dem Herbst 2018 vertraut. Das schottische Parlament hat zwar die Befugnis, die schottischen Einkommenssteuersätze festzulegen, die schottische Einkommensteuer ist aber weiterhin Teil des bestehenden britischen Einkommensteuersystems.

Bei Interesse können Sie die neben einem Fact-Sheet zu den Änderungen der schottischen Einkommensteuer für die Jahre 2020 bis 2021 auch eine kurze Erläuterung zur Scottish Rate Resolution (SRR) jeweils als PDF-Datei in englischer Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Scottish Government (gov.scot).

Berichterstattung über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede ausgesetzt

Das Government Equalities Office (GEO) und die Equality and Human Rights Commission (EHRC) haben am 24.03.2020 offiziell beschlossen, dass die Durchsetzung der Fristen für die Berichterstattung über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede, das sog. Gender Pay Gap Reporting, für dieses Berichtsjahr ausgesetzt werden sollen. Die britische Regierung hatte bereits mehrfach die Einführung der neuen Berichtspflicht verschoben (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 3/2016).

Die aktuelle Aussetzung des Reporting wird damit begründet, dass es den Unternehmen in der aktuellen Pandemie-Lage nicht möglich sei, die „April 2019“-Daten für das jeweilige Unternehmen fristgemäß bis zum 04.04.2020 zu melden.

Bei Interesse können Sie das gemeinsame Statement vom Government Equalities Office (GEO) und der Equality and Human Rights Commission (EHRC) zur Aussetzung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Government Equalities Office; EHRC .

Entwurf für neues britisches Einwanderungsrecht vorgelegt

Die britische Regierung hat ihre Pläne für ein neues Zuwanderungsrecht ab Januar 2021 vorgestellt. Vorbild ist dabei die gesteuerte Einwanderung des australischen Punktesystems. Die britische Regierung hatte als eine Hauptkonsequenz des Brexit angekündigt, den dauerhaften Aufenthalt von Ausländern im Vereinigten Königreich komplett neu regeln zu wollen. Besonders wichtig ist der Regierung dabei, dass es zukünftig keine Unterscheidungen mehr zwischen EU und Nicht-EU Staatsangehörigen geben wird.

Stattdessen soll es für Fachkräfte bestimmte Punktzahlen für die Erfüllung bestimmter Anforderungen geben. Insgesamt werden mindestens 70 Punkte benötigt. Ein Jobangebot eines anerkannten Arbeitgebers wird zum Beispiel mit 20 Punkten bewertet, wenn dieses Angebot den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht, bringt dies weitere 20 Punkte. Englische Sprachkenntnisse belohnt das System mit zehn Punkten, ein Gehalt in Höhe von mindestens GBP 25,600 pro Jahr mit weiteren 20 Punkten.

Bezüglich des Verfahrens teilt die britische Regierung mit, dass sie die Einführung gebührenpflichtiger Visa für Arbeits- oder Studienzwecke plant.

Für die vorübergehende Einreise, zum Beispiel für Geschäftsreisen, sollen aber andere Regelungen gelten. Hier wird es vor allem auf die Vereinbarungen ankommen, die bis zum Ende der Übergangsphase in einem möglichen (Handels-) Abkommen zwischen der EU und Großbritannien getroffen werden, oder im Bedarfsfall, falls es keine Einigung auf ein Abkommen geben sollte, auch auf unilaterale Regelungen.

Bei Interesse können Sie dazu das begleitende „Policy paper: The UK's points-based immigration system“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2020.

Viele Änderungen im britisches Arbeitsrecht

Mit dem Beginn des neuen Steuerjahres am 06.04.2020 sind einige Neuregelungen im britisches Arbeits- und Sozialrecht in Kraft getreten.

Hilfe für trauernde Eltern: Das entsprechende Gesetz datiert zwar bereits aus dem Jahr 2018, wird aber erst jetzt wirksam, der „Parental Bereavement Leave and Pay Act 2018“. Für Todesfälle nach dem 06.04.2020 gilt, wenn Beschäftigte um ein Kind trauern, das bei seinem Tod noch nicht 18 Jahre alt war, oder bei einer Totgeburt nach der 24. Schwangerschaftswoche, kann ein Anspruch auf Trauerurlaub für Eltern bestehen. Die Dauer des Trauerurlaubs beträgt entweder eine oder zwei Wochen. War der betroffene Elternteil vor dem Trauerfall länger als 26 Wochen durchgehend bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, kann noch

ein Anspruch auf eine Lohnersatzleistung in Höhe von – derzeit – 151,20 Pfund Sterling (GBP) pro Woche bestehen.

Der Nachweis der wichtigsten Arbeitsbedingungen wird umfassender: Ebenfalls bereits aus dem Jahr 2018 datiert eine weitere wichtige Änderung, die „Employment Rights (Employment Particulars and Paid Annual Leave) (Amendment) Regulations 2018“. Diese betreffen den Nachweis der wichtigsten Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber. Der Sache nach handelt es sich dabei um eine schriftliche Zusammenfassung, die vor allem der Beweiserleichterung dient. Hier müssen künftig mehr Details schriftlich niedergelegt werden, so zum Beispiel Angaben zu der genauen Lage der Arbeitszeit und einer eventuellen flexiblen Arbeitszeitregelung oder zur Dauer einer eventuell vereinbarten Probezeit.

Eine weitere wichtige Neuerung in diesem Zusammenhang: Seit 6. April haben nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („employees“), sondern auch Arbeiterinnen und Arbeiter ohne Arbeitnehmerstatus („worker“) ein Recht auf den schriftlichen Nachweis. Außerdem besteht dieser Anspruch nunmehr am ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses, bislang bestand er erst nach Ablauf von zwei Monaten.

Zeitarbeiter erhalten mehr Rechte: Gemäß einer Vorgabe des europäischen Rechts haben Zeitarbeiter im Grundsatz Anspruch auf eine Bezahlung, die derjenigen der fest angestellten Kollegen mit vergleichbaren Tätigkeiten entspricht. Bislang konnte unter bestimmten Voraussetzungen vereinbart werden, dass Zeitarbeiter auf dieses Recht verzichten können. Diese Möglichkeit besteht seit dem 06.04.2020 nicht mehr, so dass künftig, spätestens nach zwölf Wochen bei demselben Entleiher, stets ein Anspruch auf gleiche Bezahlung einschließlich sonstiger Vergünstigungen besteht.

Weiter haben Zeitarbeiter, die den Arbeitnehmerstatus haben, künftig einen Anspruch darauf, nicht benachteiligt zu werden, weil sie ihre Rechte aus den „Agency Worker Regulations“ geltend machen. Außerdem und schließlich haben sie vor Vertragsschluss Anspruch auf ein so genanntes „Key Information Document“, das in einfacher, klarer Sprache erläutert, welche Rechte und Pflichten die Parteien haben sollen. So soll sichergestellt werden, dass Zeitarbeiter trotz des recht komplizierten Konstrukts der Zeitarbeit den wesentlichen Inhalt der Vereinbarung verstehen und so eine informierte Entscheidung treffen können.

Geringere Schwellen für Mitarbeiterbeteiligung: Eine ebenfalls auf europäischen Vorgaben beruhende Rechtsnorm sind die „Information and Consultation of Employees Regulations 2004“. Hier geht es um die Möglichkeit, in Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten eine Vertretung zu wählen, die dann Anspruch auf bestimmte Informationen hat, beispielsweise zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens oder zu Plänen, die wesentliche Änderungen auf die Arbeitsorganisation haben. Die Wahl der Arbeitnehmervertretung muss allerdings aus der Arbeitnehmerschaft initiiert werden – und hierfür gibt es Mindestbeteiligungsquoten. Die Quote betrug bislang zehn Prozent der Belegschaft. Sie wird nunmehr deutlich auf zwei Prozent der Belegschaft abgesenkt. Allerdings gibt es nach wie vor ein Mindestquorum in absoluten Zahlen, das unverändert bei 15 Personen liegt.

Quelle: gta-Rechtsnews, April 2020.

Fast alle Visa für Indien für ungültig erklärt / Ausgangssperre verlängert

Mit Wirkung zum 13.03.2020 wurden nach Angaben des Bureau of Immigration (BoI) und des Auswärtigen Amts (AA) alle bereits an Ausländer erteilten Visa für ungültig erklärt. Das Einreiseverbot, das auch für den Transit gilt, ist laut der indischen Einwanderungsbehörde am 13.03.2020 um 12 Uhr GMT (d. h. 13 Uhr MEZ) in Kraft getreten und war zunächst bis zum 15.04.2020 befristet. Es wurde jedoch bis mindestens zum 03.05.2020 verlängert.

Nach Angaben des AA gibt es lediglich für Inhaber von „Employment Visa“ sowie „Project Visa“ davon Ausnahmen.

Zudem finden laut AA aufgrund des Coronavirus verstärkte Einreisekontrollen sowie Gesundheitsprüfungen mit Temperaturmessungen statt und es sei bei Verdachtsfällen und Kontakt zu solchen, aber auch bei Voraufenthalten in bestimmten Ländern wie Deutschland, die Anordnung von Quarantäne möglich. Nach Angaben des BoI sollen alle von einem beliebigen Ort ankommenden Reisenden, die sich unter anderem in Deutschland am oder nach dem 15.02.2020 aufgehalten haben, in Indien für mindestens 14 Tage unter Quarantäne gestellt werden. Dies gelte ebenfalls ab 13.03.2020, 12 Uhr GMT am jeweiligen Abreisehafen.

Zunächst hatten nach Angaben des AA alle bis inklusive 11.03.2020 ausgestellten (e-)Visa von noch nicht nach Indien eingereisten Deutschen ihre Gültigkeit verloren.

Visa von Ausländern, die bereits vorher nach Indien eingereist waren, behalten dagegen ihre Gültigkeit.

Kommerzielle Flugverbindungen von und nach Indien bleiben zudem bis zum 03.05.2020 weiterhin eingestellt. Die Ein- und Ausreise sind somit in diesem Zeitraum auch rein praktisch nicht möglich. Der nationale Eisenbahnverkehr bleibt in diesem Zeitraum ebenfalls ausgesetzt. Die seit 25.03.2020 geltende Ausgangssperre wurde vorerst ebenso bis zum 03.05.2020 verlängert.

Quellen: Bureau of Immigration (BoI); Auswärtiges Amt.

Sozialpartner erweitern den Zugang zum bilateralen Solidaritätsfonds

In Südtirol, mit den autonomen Provinzen Bozen und Trient, haben sich die Sozialpartner am 01.04.2020 zusammen mit der Landesregierung auf ein Rahmenabkommen verständigt, mit dem der Zugang zur außerordentlichen Lohnausgleichskasse nun auch für diejenigen Beschäftigten eröffnet wird, die sonst auf keine anderen Zugänge zugreifen können. Getragen werden das Rahmenabkommen und der damit verbundene bilaterale Solidaritätsfonds gemeinsam vom Land Südtirol, insgesamt zwölf regionalen Arbeitgeberverbänden und den vier Gewerkschaftsorganisationen ASGB, SGB-CISL, UIL-SGK und AGB-CGIL. Im Trentino sind alle Betriebe mit mindestens einem Mitarbeiter in diesen Fonds eingeschrieben, in Südtirol richtet sich der Fonds hingegen an Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten. Im restlichen Italien gibt es aktuell nur gesamtstaatliche, sektorale Fonds.

Die Landesregierung Südtirol möchte mit dem Abkommen einen Rettungsschirm für den Arbeitsmarkt und die besonders schutzbedürftigen Beschäftigten für die von der Corona-Krise extrem hart getroffene Region aufspannen.

Mit dem neuen Rahmenabkommen haben nun auch jene Beschäftigten einen Zugang zu einem Lohnausgleich, die nicht in den ordentlichen Lohnausgleich fallen. Der außerordentliche Lohnausgleich wird in Südtirol und im Trentino, im Unterschied zum restlichen italienischen Staatsgebiet, über den sog. bilateralen Solidaritätsfonds ausgezahlt. Dadurch erhalten nun auch jene Beschäftigte Zugang zum Lohnausgleich, die ansonsten durch das soziale Netz gefallen wären.

Den Antrag an den Fonds kann vom Arbeitgeber direkt über das vom Nationalen Institut für Sozialfürsorge NISF/INPS zur Verfügung gestellte reguläre elektronische Informationssystem erfolgen. Die Vertragsparteien haben hier vor allem darauf Wert gelegt, dass die Antragsstellung und die Dauer bis zur Genehmigung so kurz und unkompliziert wie möglich gehalten werden, damit die Auszahlung durch das NISF/INPS so schnell wie möglich bei den Betroffenen ankommt.

Berechtigt zu einem Antrag auf Auszahlung der Unterstützungsleistung sind alle abhängig Beschäftigten jeglicher Vertragsform mit der Qualifikation als Arbeiter, Angestellter oder leitender Mitarbeiter, einschließlich Auszubildender jeder Ebene und Vertragsform, die in der Zeit vom 23. Februar bis zum 17. März bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sind. Auch Zeitarbeitnehmer können die Leistung in Anspruch nehmen, falls sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der ebenfalls berechtigt ist, die ordentlichen Abfederungsmaßnahmen für die eigenen abhängig Beschäftigten in Anspruch zu nehmen. Den Antrag stellt in diesem Fall das Zeitarbeitsunternehmen.

Die Zugangsberechtigten können 80 Prozent der Entlohnung für die Arbeitsstunden, die nicht geleistet wurden, höchstens aber 982,40 EUR brutto im Monat erhalten (der Solidaritätsabzug in Höhe von 5,84 Prozent wird nicht berechnet). Dieser Betrag wird auf 1.180,76 EUR brutto im Monat, erhöht, wenn der Beschäftigte mehr als 2.125,36 EUR brutto verdient hat. Dieser Betrag unterliegt der Steuer (der Solidaritätsabzug in Höhe von 5,84 Prozent wird hingegen auch hier nicht berechnet).

Bei Interesse können Sie das „Lokale Rahmenabkommen über die Zugangskriterien zum bilateralen Solidaritätsfonds“ der autonomen Provinz Bozen in einer bilateralen Sprachfassung (Deutsch-Italienisch) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Südtiroler Landesverwaltung; stol.it; SGB-CISL; eigene Bearbeitung.

Smart Working zur Vorbeugung gegen Covid-19-Ansteckungsgefahr

Die Coronavirus-Notlage in Italien lenkt die Aufmerksamkeit auf die Arbeitsform des Smart Working (eingeführt durch das Gesetz Nr. 81/17). Sie wird als Mittel zur Verringerung der Ansteckungsgefahr und zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter staatlich gefördert.

Es handelt sich dabei nicht um einen eigenständigen Vertragstyp, sondern um eine Ausführungsmodalität der Arbeitsleistung, die zwischen den Vertragsparteien schriftlich vereinbart wird, um z. B. die Produktivität zu steigern oder eine bessere Work-Life-Balance zu erzielen. Die Arbeitsleistung wird hierbei ohne genaue Vorgaben hinsichtlich Zeit und Arbeitsort unter Verwendung von Hilfsmitteln erbracht, die es ermöglichen, aus der Ferne zu arbeiten (z. B. PC, Tablet, Smartphone). Der Mitarbeiter ist so flexibler und für das Unternehmen ergibt sich gleichzeitig eine Betriebskostensparnis für die Arbeitsplätze.

Derzeit fördert die italienische Regierung diese Arbeitsform und sie erlaubt die Anwendung während des Coronavirus-Notstandes sogar – in Abweichung vom geltenden Recht – auch in Ermangelung einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

Derzeit ist auch die Erfüllung der Informationspflichten über die mit der Arbeit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken vereinfacht worden und kann elektronisch (z. B. per E-Mail) unter Verwendung der auf der INAIL-Website verfügbaren Formulare erfolgen.

Quelle: AHK Italien, Newsletter Recht und Steuern, Nr. 140.

Urteil zur Einberufung einer Gewerkschaftsversammlung durch ein Einzelmitglied

Der italienische Kassationshof hat mit seinem Urteil Nr. 2862 vom 06.02.2020, die Einberufung einer Gewerkschaftsversammlung auch durch ein einzelnes Mitglied der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (Rappresentanza Sindacale unitaria, RSU) für zulässig erklärt. Die sogenannten RSUs sind die wichtigsten Arbeitnehmervertretungen in Italien. Eine RSU ist eine Gewerkschaftsvertretung, die häufig von der gesamten Belegschaft gewählt wird. Dabei schlagen die Gewerkschaften 2/3 der Kandidaten für die RSU vor. 2/3 des Gremiums wird dann von den Arbeitnehmern gewählt, während 1/3 direkt durch die Gewerkschaften bestimmt wird.

Das Recht, auch als Einzelperson eine Versammlung einzuberufen, ist laut der grundlegenden, sektorenübergreifenden Vereinbarung von 2014 (einheitlicher Gesetztext zu den Gewerkschaften) unantastbar. Es gehört zu den Sonderrechten, die nicht nur der RSU als Kollektivorgan zustehen, sondern auch jedem einzelnen Mitglied. Gemäß dem Urteil des Verfassungsgerichts Nr. 231 aus dem Jahr 2013 gibt es jedoch eine wichtige Voraussetzung, damit das Recht vollständig rechtmäßig ausgeübt werden kann. Hierfür muss das RSU-Mitglied, welches die Einberufung der Versammlung ersucht, ein „gewähltes Mitglied auf den

Listen einer Gewerkschaft sein, die im Unternehmen effektiv über ein Vertretungsrecht entsprechend Art. 19 Gesetz Nr. 300/70 verfügt.“ Diese Auslegung steht auch nicht im Widerspruch zu dem grundsätzlich – in der sektorenübergreifenden Vereinbarung von 2014 vorgesehenen – Mehrheitsprinzip, das als grundlegendes Prinzip für Entscheidungen des RSU als Kollegialorgan festgelegt ist. Denn allein die Befugnis für das einzelne Mitglied zur Einberufung einer Versammlung, beinhaltet an sich keine verbindlichen Entscheidungen gegenüber den anderen Mitgliedern. Diese sind natürlich in der Versammlung selbst wieder im Mehrheitsprinzip zu treffen.

Das italienische Kassationsgericht hat deshalb in seinem aktuellen Urteil nun die erstinstanzliche Entscheidung und die des zuständigen Berufungsgerichts revidiert. In seinem Urteil hat es der Klage der Gewerkschaft FIOM CGIL stattgegeben und das vorliegende Verhalten der Firma, keine vergütete Versammlungsstunde des RSU zu genehmigen, gemäß Art. 28 des Arbeitnehmerstatuts für gewerkschaftsfeindlich erklärt. Die Firma hatte ihre Weigerung zur Genehmigung der Versammlung damit begründet, dass diese nur von den RSU-Mitgliedern auf den Listen der klagenden Gewerkschaft einberufen worden war. Dieser Rechtsauffassung ist der Kassationshof mit seiner Entscheidung nun entgegengetreten.

Bei Interesse können Sie das vollständige Urteil Nr. 2862 des italienischen Kassationshofs vom 06.02.2020 in italienischer Sprachfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: AHK Italien, Newsletter Recht und Steuern, Nr. 140.

Entsendung: Befristete Verschärfungen der Meldepflichten

Die italienische Regierung hat am 10.04.2020 ein neues Gesetzesdekret erlassen, das die Verfügungen der Ministerien sowie die Regierungsdekrete des letzten Monats zusammenfasst und den Lock-Down bis zum 03.05.2020 verlängert sowie neue Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen des Coronavirus in Italien einführt.

Insbesondere werden in Art. 4 und 5 des Dekrets Einschränkungen im Hinblick auf die Einreise nach Italien vorgesehen, die sich auch auf die Entsendung von Arbeitnehmern auswirken.

Einreisende nach Italien müssen danach:

- u. a. eine 14-tägige Quarantäne einhalten,
- die eigene Anwesenheit der zuständigen Gesundheitsbehörde des Ortes, wo die Quarantäne eingehalten wird, melden
- die Adresse und eine Telefonnummer angeben, wo man während der Quarantäne anzutreffen bzw. zu erreichen ist,
- das benutzte Privatfahrzeug, um die o. g. genannte Adresse zu erreichen, angeben
- bei Einreise mit Flugzeug, Zug o. a. dem Beförderer eine Erklärung mit Angabe der o. g. Informationen zzgl. Reisegrund aushändigen (bei Fieber oder unvollständiger Dokumentation wird die Einreise verweigert).

Im Falle von nachgewiesenen Arbeitsbedürfnissen (d. h. auch Dienstreisen und Entsendungen), darf man nach Italien einreisen und sich für nicht länger als 72 Stunden (bzw. weitere 48 Stunden bei gerechtfertigter Verlängerung) dort aufhalten, ohne dass die 14-tägige Quarantäne einzuhalten ist. Nach Ablauf der 72 (zzgl. evtl. 48) Stunden muss man entweder Italien sofort verlassen oder die 14-tägige Quarantäne beginnen und die entsprechenden im Gesetz vorgesehenen Meldungen allgemein und konkret für die Entsendungen vornehmen.

Bei den dargestellten Bestimmungen handelt es sich um Sonderregelungen, die zunächst – wie der gesamte Lock-Down in Italien – bis zum 03.05.2020 befristet sind, aber danach auch weiter verlängert werden können. Im Gesetz sind auch Ausnahmen geregelt, z. B. finden die Vorschriften keine Anwendung auf Fahrer von Verkehrsmitteln und begleitendes Personal, fahrendes Personal von Unternehmen mit Sitz im Ausland, Pflege- und Gesundheitspersonal sowie Grenzgänger.

Bei Interesse können Sie das Gesetz „Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 aprile 2020“ in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: DIAHK.

Japan erwägt riesiges Notprogramm

Der japanische Ministerpräsident Shinzo Abe benutzt für seine wirtschaftspolitischen Botschaften in den vergangenen Tagen vor allem zwei zentrale Begriffe. Der eine lautet „V-förmige Erholung“. Die Regierung erwartet hier, dass die Wirtschaft sich nach dem schnellen Einbruch infolge der Coronavirus-Pandemie ähnlich schnell wieder erholen wird. Wenn das gelingt, ähnelte die Wachstumskurve einem V, das man auf Englisch auch als „Victory“ oder Sieg lesen kann.

Der zweite Begriff ist eine Beschreibung und lautet „Rettungspaket, größer als nach dem Lehman-Schock“. Das wird sich nach den jüngsten Forderungen aus der Regierungspartei der Liberaldemokraten (LDP) auf mindestens 60 Billionen Yen (504 Milliarden EUR) oder mehr als zehn Prozent der jährlichen Wirtschaftsleistung belaufen. Dabei geht es um Geldgeschenke an Haushalte und Finanzhilfen für Unternehmen.

Wie unsicher die Wirtschaftsaussichten sind, belegte Anfang April 2020 die vierteljährliche Tankan-Umfrage der Bank von Japan, die grob dem deutschen Ifo-Geschäftsklimaindex gleicht. Demnach ist die Stimmung der japanischen Großunternehmen des verarbeitenden Gewerbes so schlecht wie seit sieben Jahren nicht mehr. Der entsprechende Stimmungsindeks sank auf minus acht Prozentpunkte und zeigt damit erstmals seit April 2013 wieder mehr pessimistische als optimistische Unternehmen.

Noch stärker fiel der Stimmungseinbruch bei Dienstleistungsunternehmen und dabei insbesondere im Gastgewerbe und im Transportwesen aus. Das Gros der an der Umfrage beteiligten Unternehmen erwartete eine weitere Verschlechterung, wobei die kleinen und mittleren Unternehmen deutlich pessimistischer in die Zukunft blicken als die großen. Die Umfrage lief von Ende Februar bis Ende März und bildet so nur zum Teil die wirtschaftlichen Schrecken der Pandemie ab, die in den vergangenen Wochen auch Europa und Amerika ergriffen hat.

Verglichen mit der globalen Finanzkrise 2008/2009, die in Japan gerne als Lehman-Schock bezeichnet wird, hat das Tankan-Stimmungsbarometer jedenfalls noch gehörig Luft nach unten. Japans Wirtschaft leidet vor allem unter der unsicheren Auslandsnachfrage. Die noch im Februar befürchteten abgeschnittenen Zulieferketten aus China führten (noch) zu keinen größeren Verwerfungen.

Quellen: JAPANMARKT.telegramm; FAZ, Artikel vom 02.04.2020; eigene Bearbeitung.

Automobilindustrie plant Zwangsurlaub und einen Notfallunterstützungsfonds

Die vier japanischen Autobauer Nissan, Mitsubishi, Mazda und Daihatsu gehen davon aus, dass rund 20.000 japanische Angestellte in den Zwangsurlaub geschickt werden müssen. Die Entscheidung sei wegen der anhaltenden Produktionsstillstände in der Coronakrise inzwischen unumgänglich.

Nissan erwägt daher, seine Voll- und Teilzeitkräfte im Werk Tochigi bei geringeren Bezügen zu beurlauben. Vor Ort würden rund 4.000 Menschen betroffen sein. Außerdem hat das Unternehmen einen Kredit in Höhe von umgerechnet 4,2 Milliarden EUR bei japanischen Banken beantragt.

Mitsubishi hat bereits angekündigt, seine 6.500 Angestellten in drei japanischen Werken zu beurlauben. Die meisten von ihnen werden voraussichtlich weiterhin 80 Prozent ihres Ge-

Japan – Fortsetzung

halts bekommen. Mazda geht einen ähnlichen Weg, wovon ein Teil der 17.000 Angestellten in der Zentrale in Hiroshima betroffen sein werden. Die Vergütung wird hier auf 90 Prozent reduziert.

Bei Daihatsu Mitte April 2020 das Werk in Shiga-Ryuo geschlossen, wodurch zahlreiche Arbeiter betroffen sind. Eine konkrete Zahl nannte der Hersteller bislang allerdings nicht. Inzwischen haben fast alle Hersteller in Japan Werksschließungen wegen gebrochener Lieferketten, geringer Absätze und weiteren Unsicherheiten im Markt angekündigt.

Zusätzlich haben sich vier Unternehmensverbände der Automobilindustrie in Japan darauf verständigt, dass ein neuer Fonds eingerichtet werden soll. Dieser soll Hersteller in der Automobilbranche unterstützen, die mit der durch den Ausbruch des Coronavirus verursachten sinkenden Nachfrage zu kämpfen haben. Zu den Verbänden gehören die Japan Automobile Manufacturers Association (JAMA), die Japan Automotive Machinery and Tool Manufacturers Association (JAMTA), die Japan Auto Parts Industries Association (JAPIA) und die Japan Auto-Bodys Industries Association (JABIA).

Der Fonds soll den eigentlich im Wettbewerb miteinander stehenden Herstellern helfen und ihr Überleben sichern. Größere und finanzstarke, gesündere Mitglieder sollen dabei indirekt die kleineren, angeschlagenen Mitglieder finanziell über den Fonds unterstützen. Die Branche ist eine der zentralen Säule der japanischen Wirtschaft. Sie bietet Arbeitsplätze für etwa 5,5 Millionen Menschen, was in etwa zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung des Landes entspricht.

Die in den Fonds eingezahlten Beträge der Autohersteller sollen aus den Gewinnen der Unternehmen erfolgen und in voller Höhe steuerlich absetzbar sein. Auf lange Sicht würde dies dem ganzen Land zu Gute kommen, indem verhindert würde, dass an sich gesunde Unternehmen untergehen. Zukünftig könnte so ein breiteres Steueraufkommen der Hersteller der Branche gesichert werden, um die immensen Nachwirkungen der Krise gesellschaftlich und finanziell besser abfedern zu können.

Die Unternehmensverbände haben außerdem entschieden, dass sie insgesamt 3.000 Zimmer in ihren leer stehenden Schlafsälen und Sozialeinrichtungen für die Allgemeinheit öffnen wollen. Dort sollen Patienten mit leichten COVID-19-Symptomen untergebracht und versorgt werden. Diese Maßnahme soll den Befürchtungen entgegen wirken, dass die japanischen Krankenhauskapazitäten nicht für den extremen Krisenfall ausreichen würden.

Quellen: JAPANMARKT.telegramm; JAMA; JAPIA; JABIA; JAMTA; eigene Bearbeitung.

Mindestlohn zum 01.02.2020 angehoben

Mit der Minimum Wages Order vom 16.07.2012 hatte Malaysia ab dem Jahr 2013 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt, der stufenweise in Kraft getreten ist (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 4/2012). Mit Wirkung zum 01.02.2020 wurde dieser nun erneut angehoben, wobei abhängig vom Arbeitsort zwei verschiedene Sätze Anwendung finden.

In den Stadt- und Gemeinderatsgebieten (City Council und Municipal Council) wie Kuala Lumpur liegt der Mindestlohn nun bei 1.200,00 Malaysische Ringgit (RM) (ca. 261 EUR) monatlich bzw. bei einem Stundenlohn von 5,77 RM (ca. 1,26 EUR). In anderen Gegenden beträgt er 1.100,00 RM (ca. 240 EUR) im Monat bzw. 5,29 RM (ca. 1,15 UR) pro Stunde. Die jeweiligen Stadt- und Gemeinderatsgebiete werden in der Minimum Wages Order 2020 aufgelistet. Die Minimum Wages Order 2018, nach der ein einheitlicher Mindestlohn von zuletzt 1.100,00 RM galt, wurde aufgehoben.

Nach Art. 2 der Minimum Wages Order 2020 sind Hausangestellte im Sinne des Employment Act 1955 und anderer Vorschriften vom Anwendungsbereich ausgenommen.

Bei Interesse können Sie die Minimum Wages Order 2020 vom 10.01.2020 als PDF-Datei in bilingueller Sprachfassung (malaysisch / englisch) bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2020.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.04.2020

In Neuseeland wurden mit Wirkung zum 01.04.2020 die Mindestlohnsätze erhöht. Insgesamt gibt es folgende unterschiedliche Sätze:

- Erwachsenenmindestlohn – für Beschäftigte älter als 16 Jahre (Ausnahme: Neueingestellte und Auszubildende)
- Mindestlohn für Neueingestellte und
- einen Mindestlohn für Auszubildende (Beschäftigte, die älter als 16 Jahre sind, und eine anerkannte industrielle Ausbildung machen, die mit mindestens 60 Credits im Jahr angerechnet wird).

Für jüngere Beschäftigte unter 16 Jahren gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohnsatz.

Die Mindestlohnsätze werden jährlich aktualisiert und angepasst. Der Erwachsenenmindestlohn wurde mit Wirkung zum 01.04.2020 wie folgt festgesetzt:

Erwachsene (älter als 16 Jahre)	\$ 18,90 pro Arbeitsstunde,
	\$ 151,20 für einen 8-Stunden-Arbeitstag oder
	\$ 756,00 für ein 40-Stunden-Arbeitswoche

Der Mindestlohn für Neueingestellte und Auszubildende wurde mit Wirkung zum 01.04.2020 wie folgt festgesetzt:

Neueingestellte und Auszubildende (älter als 16 Jahre)	\$ 15,12 pro Arbeitsstunde,
	\$ 120,96 für einen 8-Stunden-Arbeitstag oder
	\$ 604,80 für ein 40-Stunden-Arbeitswoche

Bei Interesse können Sie eine Broschüre des neuseeländischen Arbeitsministeriums mit dem Titel „Pay and the minimum wage“ mit weiteren Informationen als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: New Zealand Department of Labour.

Einreisebeschränkungen wegen COVID-19 erlassen

Mit einer entsprechenden Verordnung vom 15.03.2020 hat die norwegische Regierung die Einreise für ausländische Staatsangehörige eingeschränkt. Die Bestimmungen gelten seit dem 16.03.2020 8:00 Uhr.

Die Verordnung, die vom norwegischen Ministerium für Justiz und öffentliche Sicherheit vorgelegt wurde, räumt in Absatz 1 die Möglichkeit ein, Ausländern ohne Aufenthaltsgenehmigung die Einreise zu verweigern. Zum Schutz der öffentlichen Gesundheit im Zusammenhang mit dem Ausbruch von Covid-19 (Corona) kann eine solche Verwaltungsentscheidung getroffen werden.

Diese Regelung gilt allerdings nicht für Bürger des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und ihre Familienangehörigen entsprechend der Definition in § 110 des norwegischen Einwanderungsgesetzes, die in Norwegen wohnen oder arbeiten. Diese dürfen grundsätzlich weiterhin einreisen.

Im Falle der Ablehnung müssen ausländische Staatsangehörige das norwegische Staatsgebiet ohne unangemessene Verzögerung verlassen.

In Absatz 2 der Verordnung werden für bestimmte Fälle Ausnahmen genannt. So dürfen beispielsweise ausländische Staatsangehörige, die sich in Norwegen nur im Transitbereich eines Flughafens zwecks Weiterreise aufhalten werden, ebenfalls grundsätzlich weiterhin einreisen.

Bei Interesse können Sie die Verordnung des norwegischen Ministeriums für Justiz und öffentliche Sicherheit vom 15. März 2020 als PDF-Datei in englischer Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, April 2020.

Sozialpartner wehren sich gegen die EU-Initiative zu Mindestlöhnen

Die schwedischen Dachorganisationen der Sozialpartner, der schwedische Gewerkschaftsbund Landsorganisationen i Sverige (LO) und der schwedische Arbeitgeberverband Svenskt Näringsliv (SN), haben sich in einem gemeinsamen Beitrag im IPG Journal sehr deutlich gegen eine EU-Initiative zu Mindestlöhnen ausgesprochen.

Hintergrund ist die Ankündigung von EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen, ein entsprechendes Rechtsinstrument zu europäischen Mindestlöhnen vorlegen zu wollen, sowie die Einleitung der ersten Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner zu Mindestlöhnen durch die EU-Kommission.

Die Kernaussagen des Beitrags der schwedischen Sozialpartner im IPG Journal lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen:

- Aus schwedischer Sicht sei es wichtig darauf aufmerksam zu machen, dass die Entgeltfindung eine rein nationale Angelegenheit sei und bleibe.
- Neue Initiativen auf europäischer Ebene im Sozialbereich können schwerwiegende Folgen für gut funktionierende Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsysteme haben. Eine rechtliche Initiative auf dem Gebiet der Entgeltpolitik könne daher das gut funktionierende schwedische Tarifsystem gefährden.
- Es sei deshalb immens wichtig, dass ein Vorschlag zur Einführung eines europäischen Mindestlohns nicht in eine EU-Richtlinie umgesetzt werde. Die schwedischen Sozialpartner sind der Überzeugung, dass dadurch das nationale Tarifvertragssystem unmittelbar und schwerwiegend beeinträchtigt würde.
- Sie gehen davon aus – und hoffen – dass die EU-Kommission weder einen Vorschlag vorlegt, der die Mitgliedstaaten zu einer Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zwingt, noch ein europäisches Konzept des Arbeitnehmerbegriffs einführt.
- Ein Vorschlag für eine EU-Richtlinie auf dem Gebiet der Entgeltfestsetzung wäre auf lange Sicht verheerend für die skandinavischen Arbeitsmarktmodelle insgesamt, und das Schwedische im Besonderen. Die politischen Institutionen der EU würden sich dann nicht nur die Befugnis anmaßen, die Entgeltfestsetzung zu regeln, sondern langfristig auch in das Verhandlungs- und Streikrecht einzugreifen. Es bestünde so die reelle Gefahr, dass die Mitgliedstaaten damit die Kontrolle über ihre Arbeitsmärkte faktisch verlieren würden.
- Die schwedischen Sozialpartner werden daher ihr nationales Arbeitsmarktmodell mit allen zur Verfügung stehenden politischen und rechtlichen Mitteln verteidigen, und sie appellieren deshalb an die neue EU-Kommission mit allem Nachdruck, von einer Richtlinie zur Einführung eines europäischen Mindestlohns abzusehen.

Bei Interesse können Sie den Beitrag der schwedischen Dachorganisationen der Sozialpartner SN und LO „Hände weg – von der Leyen startet eine Initiative für Mindestlöhne in allen EU-Ländern – und die Schweden gehen auf die Barrikaden. Warum?“ als PDF-Datei in deutscher Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Svenskt Näringsliv; Landsorganisationen i Sverige.

Arla Foods schließt globale Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung

Die zentrale Leitung von Arla Foods, siebtgrößte Molkerei der Welt mit Firmensitz im dänischen Viby (Mitteljütland), hat gemeinsam mit der IUL, dem internationalen Verband der Lebensmittelgewerkschaften, am 04.10.2019 eine Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung unterzeichnet. Darin verständigten sich die Unterzeichner auf gemeinsame Grundsätze, Verfahren und Prozesse, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen zu beenden. Die lokale Umsetzung dieser Vereinbarung soll mit den IUL-Mitgliedsgewerkschaften in jedem Land, gegebenenfalls über ein Verhandlungsverfahren, durchgesetzt werden.

Arla Foods hat Produktionsbetriebe in zwölf und Vertriebsniederlassungen in 30 weiteren Ländern mit insgesamt rund 19.000 Beschäftigten. Kernmärkte sind neben Skandinavien auch Deutschland, BeNeLux und das Vereinigte Königreich. Im Jahr 1999 wurde ein Europäischer Betriebsrat (EBR) gegründet. Darüber hinaus ist Arla Foods in Nordamerika, Westafrika, im Nahen Osten und in China vertreten. Auf internationaler Ebene gibt es regelmäßige Treffen zwischen dem Management und der IUL zur Überwachung der Vereinbarung.

Bei Interesse können Sie die Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung zwischen Arla Foods und der IUL als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Arla Foods; IUL.

Unilever schließt europaweite Vereinbarung zur Bekämpfung sexueller Belästigung

Die zentrale Leitung des britisch-niederländischen Konsumgüterherstellers Unilever und der Europäische Betriebsrat (EBR) haben am 11.11.2019 in Rotterdam für das Unternehmen eine europaweit gültige Rahmenvereinbarung über Grundsätze und Verfahren zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unterzeichnet.

Sexuelle Belästigung wird nach der Vereinbarung grundsätzlich als eine Form der Diskriminierung gesehen, die alle Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter untergräbt, die Arbeitsbeziehungen schädigt und die Produktivität beeinträchtigt. Beispiele aus der tatsächlichen Betriebsrealität wurden im Anhang der Rahmenvereinbarung zur Veranschaulichung zusammengefasst. Ein weiterer Anhang definiert die Mindeststandards, die in lokalen Richtlinien von Unilever-Betriebsstätten enthalten sein müssen.

Auf weltweiter Ebene gibt es seit Januar 2016 bereits ein vergleichbares Abkommen mit internationalen Gewerkschaftsverbänden (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 1/2016). Daneben hat der EBR im März 2019 bereits ein europäisches Rahmenabkommen zur strategischen Personalentwicklung mit der zentralen Leitung von Unilever abgeschlossen.

Bei Interesse können Sie das Abkommen aus dem Jahr 2016 „IUF- IndustriALL-Unilever Joint Commitment to preventing sexual harassment“ als PDF-Datei in der Originalfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Unilever.

Michelin unterzeichnet Vereinbarung zur Errichtung eines Global World Councils

Am 27.01.2020 haben die Geschäftsführung von Michelin und die internationale Gewerkschaftsorganisation IndustriALL Global eine Vereinbarung zur Errichtung eines Michelin Global Works Council (GWC) unterzeichnet. Das neue Gremium, das die Arbeitnehmer der Gruppe vertreten wird, soll sich dabei stark auf die Arbeit, Methoden und positiven Ergebnisse des Michelin European Works Council (MEWC) stützen.

Der GWC wurde mit dem Ziel gegründet, um eine neue weltweite Plattform für den sozialen Dialog zu schaffen, die die Mitarbeiter in allen Ländern vertritt, in denen die Gruppe tätig ist. Zudem soll der GWC dabei helfen, sich besser auf die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Veränderungen vorzubereiten, von denen die Michelin-Gruppe weltweit betroffen ist.

Der GWC soll die strategischen Ziele der Gruppe allen Arbeitnehmern transparent vermitteln. Zudem soll er Michelin bei der gemeinsamen Entwicklung von Schlüsselstrategien unterstützen, um die sozialen Auswirkungen des bevorstehenden Wandels und Fragen der Wettbewerbsfähigkeit sowie der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe anzugehen.

Mit der Vereinbarung erkennt Michelin die Bedeutung der Kernarbeitsnormen der ILO, der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen an. Die Gruppe verpflichtet sich zudem, die Menschenrechte zu unterstützen und zu respektieren und eine Kultur der Wachsamkeit in dieser Angelegenheit zu entwickeln. Michelin verpflichtet sich insbesondere, die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und der Arbeitnehmervertretung einzuhalten und die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter zu schützen.

Den Vorsitz im Michelin GWC führt der Generalsekretär der Michelin-Gruppe, Remi de Verdilhac. Im Februar wurden insgesamt 50 Ratsmitglieder ernannt, die die erste Sitzung des Gremiums vorbereiten sollten, das eigentlich für den 01.04.2020 in Clermont-Ferrand, Frankreich, geplant war. Durch die Corona-Krise konnte dieses Treffen allerdings nicht als Präsenzmeeting stattfinden.

Bei Interesse können Sie das Abkommen „Agreement on the Michelin Global Works Council (GWC)“ in der Originalfassung und in englischer Sprachfassung jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Michelin; IndustriALL Global.

Hinweis:

Globale Rahmenabkommen – Gemeinsame Datenbank von Gesamtmetall und BAVC

Gesamtmetall und der BAVC haben zusammen eine Datenbank eingerichtet, die eine Sammlung der bestehenden Global Framework Agreements (GFAs) enthält, die unser gemeinsamer Sozialpartner auf globaler Ebene, IndustriALL Global Union bzw. deren Vorgängerorganisationen (mit-) unterzeichnet hat.

Die GFA-Dokumente liegen als Word- bzw. PDF-Versionen in der Regel im Volltext und in verschiedenen Sprachfassungen vor. Neben den Volltexten der in unseren Branchen

abgeschlossenen GFAs können auch ein Kurzleitfaden zu GFAs sowie Beispielformulierungen aus den bestehenden Vereinbarungen, sortiert nach zentralen Regelungsgegenständen wie z. B. CSR, ILO-Kernarbeitsnormen oder Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Verfügung gestellt werden.

Die GFA-Datenbank ist nicht öffentlich zugänglich; vielmehr ist sie aus technischen und datenschutzrechtlichen Gründen so eingerichtet, dass nur Gesamtmetall und der BAVC direkten Zugriff auf die Datenbank haben. Beide Verbände stellen die Informationen über ihre Mitgliedsverbände zur Verfügung.

Für weitere Informationen zu diesem Serviceangebot können Sie sich auch an die Kollegen der Internationalen Abteilung von Gesamtmetall wenden.

NAP-Monitoring: Start der 2. Befragungsrunde / Verlängerung der Rückmeldefrist

Die Bundesregierung arbeitet weiter an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Das federführende Auswärtige Amt hat dazu nun Anfang März die zweite und entscheidende Erhebungsrunde des Monitorings zum NAP gestartet. Mit dieser Befragung soll überprüft werden, ob mindestens 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern die im NAP beschriebenen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben.

Für die 2. Befragungsrunde wurden insgesamt 2.200 Unternehmen in einer Zufallsstichprobe gezogen und zur Teilnahme am NAP-Monitoring eingeladen. Die so ermittelten Unternehmen erhalten von EY ab dem 02.03.2020 einen Brief, der namentlich an die Geschäftsführung des Unternehmens gerichtet ist. Darin befindet sich die Einladung zur Teilnahme sowie Hintergrundinformationen zum NAP-Monitoring (Anschreiben von Bundesaußenminister Heiko Maas, ein Eckpunktepapier des AA, ein Fragebogen zum NAP-Monitoring und der vorläufige Zwischenbericht zur ersten Erhebungsrunde, siehe Anlagen).

Die Frist für die Teilnahme sollte ursprünglich am 24.04.2020 enden, wurde inzwischen aber um einen Monat auf den 29.05.2020 verlängert. Das AA Amt begründet diesen Schritt mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie und den damit zusammenhängenden Herausforderungen für die gesamte deutsche Wirtschaft. Das Konsortium unter Federführung von Ernst & Young (EY) hat alle Unternehmen, die den Fragebogen noch nicht beantwortet haben, auch noch einmal per E-Mail über die Verlängerung der Beantwortungsfrist informiert. Der Schlussbericht zum NAP-Monitoring soll noch vor Ende Juni 2020 veröffentlicht werden. Dieser Zeitplan sollte es der Bundesregierung erlauben, in der deutschen EU-Ratspräsidentschaft eine europäische Gesetzesinitiative im Bereich Lieferketten vorzulegen.

Bewertung

Der gesamte NAP-Monitoringprozess ist aus unserer Sicht sehr unglücklich verlaufen. Statt des ursprünglich angestrebten Lernprozesses ist aus dem NAP-Monitoring eine Prüfung mit Strafandrohung in Form einer Gesetzesinitiative geworden. Hinzu kommen problematische Bewertungsmethoden, eine fehlende Evaluierungsphase zwischen den Erhebungsrunden und abgefragte Höchststandards, so dass viele Unternehmen mit der Erwartungshaltung der Bundesregierung eher überfordert sind. Völlig ad absurdum würde der NAP-Prozess geführt, wenn jetzt während der zweiten Erhebungsrunde noch ein deutsches Lieferkettengesetz vorgelegt würde.

Auch wenn es für Unternehmen wieder sehr schwer wird, in dieser zweiten und entscheidenden Erhebungsrunde des NAP-Monitorings als „Erfüller“ bewertet zu werden und damit zur Erfüllung der erforderlichen Quote von 50 Prozent beizutragen, kann eine Beteiligung an dem Monitoring dennoch Sinn machen. Das Thema Lieferketten wird auch in den kommenden Jahren nicht an Bedeutung verlieren, und das grundsätzliche Ziel einer Verbesserung der Menschenrechte weltweit wird von der deutschen Wirtschaft ausdrücklich unterstützt. Zum anderen würde eine möglichst breite Beteiligung der Unternehmen auch an der zweiten Befragungsrunde des NAP-Monitoring helfen, der Bundesregierung nicht weitere Argumente für gesetzliche Maßnahmen an die Hand zu geben.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 7/2020 und 10/2020).

Europäische Kommission legt Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 vor

Am 05.03.2020 hat die zuständige Kommissarin Helena Dalli die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 vorgelegt. Diese beinhaltet politische Ziele und Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre. Die Kommission sieht Gleichstellungsdefizite in den Bereichen Beschäftigung, Entgelt, Betreuung, Macht und Renten. Aus diesem Grund beabsichtigt sie u. a. **bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz** vorzulegen. Die Kommission hat daher bereits einen „umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess mit der Öffentlichkeit, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern“ eingeleitet. Dieser beinhaltet:

- eine [öffentliche Konsultation zur Entgelttransparenz](#) (Rückmeldefrist: 28.05.2020),
- eine [gezielte Konsultation mit den Sozialpartnern](#) (offen für Sozialpartner auf EU-Ebene, regionaler, sektoraler oder lokaler Ebene, Rückmeldefrist: 14.05.2020),
- eine [Mini-Umfrage für Arbeitgeber zur Lohntransparenz](#) (Rückmeldefrist: 14.05.2020),
- eine gesonderte gezielte Konsultation für die Mitgliedstaaten.

Aus Sicht von Gesamtmetall ist das Prinzip des gleichen Entgelts in den EU- und nationalen Rechtsvorschriften angemessen verankert. Insbesondere eine Verschärfung des geltenden Rechtsrahmens lehnen wir entschieden ab. Wir werden uns an den diversen Konsultationsprozessen beteiligen und Ihnen zeitnah entsprechende Antwortentwürfe zukommen lassen.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 8/2020).

Kommission legt industrie- und binnenmarktpolitische Paket vor

Am 10.03.2020 - also noch in der Anfangsphase der Corona-Krise in der EU - veröffentlichte die Kommission folgende längerfristig angelegten Strategiepapiere zur Binnenmarkt- und Industriepolitik:

- Mitteilung „Eine neue Industriestrategie für Europa“
- Mitteilung „Eine KMU-Strategie für ein grünes und digitales Europa“
- Mitteilung „Hindernisse für den Binnenmarkt ermitteln und abbauen“
- Aktionsplan zur besseren Umsetzung und Durchsetzung der Binnenmarktvorschriften

In der industriepolitischen Mitteilung formuliert die Kommission zwei Hauptziele für die europäische Wirtschaft - das Meistern des digitalen Wandels und den Übergang zur CO₂-Neutralität bis 2050. Zugleich soll die Europäische Säule sozialer Rechte "unser Kompass bleiben und die Sozialverträglichkeit des zweifachen Wandels sicherstellen".

Im Bericht zu bestehenden Hindernissen im EU-Binnenmarkt identifiziert die Kommission komplexe Verwaltungsvorschriften v. a. beim internationalen Arbeitereinsatz als eines der Hauptprobleme für die Unternehmen, insbesondere für KMUs. Leider enthält der Aktionsplan zur besseren Umsetzung des Binnenmarktes kaum konkrete Maßnahmen, um dieses Problem zu beheben. Begrüßenswerte Punkte mit Mehrwert für entsendende Unternehmen, die eine uns vorliegenden Vorversion des Aktionsplans enthielt, wurden im finalen Papier wieder herausgestrichen.

Insgesamt sind die in den vier Papieren angekündigten Maßnahmen aus Arbeitgebersicht enttäuschend. Zudem zeigt sich eine klare Diskrepanz zwischen den (unverbindlichen) Mitteilungen zur Stärkung der Wirtschaft, des Binnenmarkts und der Industrie und den Ankündigungen für konkrete Gesetzgebung – die zumeist zu Lasten der Wirtschaft gehen.

Zu allen vier Veröffentlichungen ist zu sagen, dass sie vor dem Ausbruch des Coronavirus in der EU erarbeitet wurden. Was die Kommission von diesen Vorhaben tatsächlich so umsetzen kann, hängt davon ab, wie hart die europäische Wirtschaft und Industrie von dieser Krise in den nächsten Monaten getroffen werden.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 9/2020).

EU-Entgelttransparenzmaßnahmen: Antwortentwürfe von Gesamtmetall

Die Kommission plant bis Ende 2020 **verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz** vorzulegen. Zu diesem Zweck hat sie einen „umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess mit der Öffentlichkeit, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern“ eingeleitet. Dieser beinhaltet:

- eine [öffentliche Konsultation zur Entgelttransparenz](#) (Rückmeldefrist: 28.05.2020),
- eine [gezielte Konsultation mit den Sozialpartnern](#) (nur auf Englisch verfügbar, offen für Sozialpartner, Rückmeldefrist: 14.05.2020),
- eine [Mini-Umfrage für Arbeitgeber zur Lohntransparenz](#) (Rückmeldefrist: 14.05.2020),
- eine gesonderte gezielte Konsultation für die Mitgliedstaaten.

Gesamtmetall wird sich sowohl an der öffentlichen Konsultation, als auch an der Sozialpartnerkonsultation beteiligen und hat in Abstimmung mit der BDA Antwortentwürfe erarbeitet.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 11/2020).

IW-Studie: Hohe Lohnstückkosten bringen Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen

Die deutsche Industrie schultert im internationalen Vergleich nach wie vor hohe Kosten. Im Ausland produzieren Unternehmen rund 13 Prozent weniger arbeitskostenintensiv als in Deutschland, zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Der Lohnstückkostenunterschied zwischen dem Euroraum und Deutschland ist im Jahr 2018 auf acht Prozent gestiegen. Damit rückt Deutschland im internationalen Ranking auf Platz sechs vor. Folglich haben deutsche Industrieunternehmen höhere Arbeitskosten je Arbeitnehmerstunde im Verhältnis zur Produktivität als die meisten anderen Länder. Noch kostenintensiver ist die Produktion nur in Norwegen, Kroatien, Großbritannien, Frankreich und Estland. Außerhalb der europäischen Grenzen produzieren Unternehmen in den USA und Japan deutlich günstiger als in Deutschland. Im Durchschnitt blieb die Produktivität der 27 Vergleichsländer im Jahr 2018 um zwölf Prozent hinter Deutschland zurück. Noch größer ist das Gefälle zum Euroraum.

Bei den Arbeitskosten hat das Ausland indes einen Kostenvorteil von 24 Prozent. Insgesamt kann die hohe Produktivität in Deutschland daher die hohen Arbeitskosten nicht ausgleichen. Vor allem die schwache Industriekonjunktur hat dazu geführt, dass die Produktivität im vergangenen Jahr hierzulande um vier Prozent gesunken ist. Dadurch sind die Lohnstückkosten um mehr als sechs Prozent gestiegen. Die deutsche Industrie hat es somit schwerer, im preislichen Wettbewerb ihren europäischen Nachbarn die Stirn zu bieten. Gegenüber dem Euroraum hat sich die deutsche Lohnstückkostenposition 2019 um 3,6 Prozent verschlechtert und ist damit so ungünstig wie zuletzt 2002.

Eine Verbesserung der konjunkturellen Situation ist nicht in Sicht. Forderungen nach höheren Löhnen stellen deutsche Unternehmen vor ein Problem. Wenn die Beschäftigung weiterhin hochgehalten werden soll, können Löhne nicht gleichzeitig weiter angehoben werden, so die Autoren der Studie.

Bei Interesse können Sie die Studie „IW-Trends 1/2020 - Lohnstückkosten im internationalen Vergleich“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Instituts der deutschen Wirtschaft.

WTO: (Not-) Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten beschlossen

Ein freies Handelssystem gehört zu den unverzichtbaren Pfeilern der regelbasierten internationalen Ordnung. Dabei ist frei nicht gleichbedeutend mit regellos. Im Gegenteil, je integrierter und barrierefreier das Welthandelssystem, desto notwendiger sind gemeinsame Regeln und Institutionen zu deren Auslegung und Durchsetzung. Ein anerkanntes Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten ist für den grenzüberschreitenden Handel unverzichtbar.

Dazu unterhält die Welthandelsorganisation (WTO) ein sogenanntes Streitschlichtungsgremium (Dispute Settlement Body, DSB), das aus internationalen Fachleuten gebildete sog. Schlichtungspanel einsetzt. Gegen deren Entscheidungen kann vor einem „Appellate Body“ in dem zweistufig ausgestalteten Verfahren Berufung eingelegt werden. Allerdings ist dieses Berufungsgremium seit Dezember 2019 nicht mehr arbeitsfähig, da sich die WTO-Mitgliedsstaaten nicht auf die notwendige Neubesetzung der Richterstellen einigen konnten.

Die EU suchte daher mit Nachdruck nach Wegen, diese Blockade – vor allem durch die USA – aufzulösen und ein rechtsverbindliches WTO-Streitbeilegungsverfahren zu gewährleisten. Bereits im Februar 2020 hatte die EU dazu zusammen mit gleichgesinnten Partnern ein Modell für eine Zwischenlösung erarbeitet. Mit insgesamt 15 weiteren Staaten (darunter China, Brasilien, Kanada und Mexiko) wurde Ende März 2020 nun eine verbindliche Vereinbarung über die Anwendung dieses Verfahrens geschlossen. Es sieht vor, die Regeln und Verfahren der WTO im Wesentlichen untereinander solange anzuwenden, bis der „Appellate Body“ wieder voll arbeitsfähig ist. Erfreulich ist, dass sich auch der wichtige Welthandelspartner China an dem Berufungsverfahren beteiligt. Damit zeigt sich, dass das Land trotz aller Differenzen in Handelsfragen an gemeinsamen Regeln für die Streitschlichtung interessiert ist.

Die Einigung steht auch allen anderen WTO-Mitgliedern offen. Damit entsteht ein provisorischer Streitbeilegungsmechanismus, durch den weitere Behinderungen des durch die Covid-19-Epidemie ohnehin schon belasteten Welthandels verhindert werden können. Ziel muss es aber nach wie vor sein, das WTO-Streitbeilegungssystem wieder funktionsfähig zu machen. Denn bei einer weiteren Blockade durch die USA könnte sich das Notberufungsverfahren sonst zu einer Parallel-WTO entwickeln.

Quellen: WTO; Auswärtiges Amt.

Coronavirus – GESAMTMETALL bündelt Hinweise für Unternehmen

Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie sind stark von der Coronakrise betroffen. Die Auswirkungen stellen sie vor große Herausforderungen. In diesem Zusammenhang treten viele Fragen auf.

GESAMTMETALL hat deshalb eine temporäre Website eingerichtet, um den Unternehmen der Branche die wichtigsten nationalen, internationalen und europäischen Informationen zur aktuellen Entwicklung zur Verfügung zu stellen. Diese wird laufend aktualisiert. Zudem finden Sie dort auch die Links zu den Angeboten unserer regionalen M+E-Mitgliedsverbände.

Link zur zentralen GESAMTMETALL-Website:

<https://www.gesamtmetail.de/themen/corona-pandemie/hinweise-fuer-unternehmen>

Quelle: GESAMTMETALL.

IAB: Zahl der Grenzpendler hat zugenommen

Ausländische Beschäftigte, die in Deutschland arbeiten, deren Wohnort sich aber im Ausland befindet, haben deutlich an Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen. Seit der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten ab 2011 ist insbesondere die Zahl osteuropäischer Grenzpendler gestiegen. Dies zeigt eine neue IAB-Studie auf Basis von Arbeitsmarktdaten, die vor den Grenzsicherungen aufgrund der Corona-Krise erhoben wurden. Zwischen 2010 und 2019 hat sich demnach die Zahl der in Deutschland arbeitenden Grenzpendler von unter 69.000 auf mehr als 191.000 Personen fast verdreifacht – vor allem aufgrund der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitskräfte aus den osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten.

Die Zahl der Grenzpendler ist dabei nicht nur in den Grenzregionen Deutschlands gestiegen, sondern auch in Kreisen, die im Landesinneren liegen. In den meisten Bundesländern bilden Grenzpendler aus Polen die größte Gruppe. Zudem spielen Grenzpendler aus den jeweils angrenzenden Staaten eine wichtige Rolle. In 2019 waren nach den rund 69.000 Grenzpendlern aus Polen die gut 36.000 Grenzpendler aus Frankreich die zweitstärkste Gruppe. An dritter Stelle kamen die mehr als 34.000 tschechischen Grenzpendler.

Mittlerweile hat auch die Zahl der Grenzpendler aus Ländern deutlich zugenommen, die nicht an Deutschland angrenzen. Inzwischen kommen knapp 9.000 Grenzpendler aus Rumänien und jeweils rund 5.000 aus Ungarn und der Slowakei. Grenzpendler aus westeuropäischen Nachbarstaaten wie Österreich (gut 9.000) oder den Niederlanden (knapp 7.000) üben häufig berufliche Tätigkeiten auf einem hohen oder sehr hohen Anforderungsniveau aus.

Unter den Beschäftigten aus den neueren Grenzpendlerländern, also den östlich gelegenen Ländern wie Polen, der Tschechischen Republik oder Rumänien, haben Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau eine höhere Bedeutung. Sie seien zudem häufig in der Zeitarbeit tätig, so die IAB-Studie, die als Grenzpendler alle Personen definiert, die in Deutschland einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und deren beim Arbeitgeber gemeldeter Wohnort im Ausland liegt.

Bei Interesse können Sie die IAB-Studie „Grenzpendler aus dem Ausland, 9/2020“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: IAB.

ILO: Aktuelle Bestandsaufnahme der Gewerkschaften weltweit

Im Oktober 2019, anlässlich des 100-jährigen Bestehens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf, hat das Büro für die Arbeitnehmerseite ACTRAV eine Untersuchung zum aktuellen Stand der Gewerkschaften in der Welt vorgelegt. Die an der Universität Amsterdam erarbeitete Studie beleuchtet die Entwicklung der Mitgliederzahlen in den letzten Jahrzehnten.

Unter den 18 Weltregionen ist der Organisationsgrad in Nordeuropa danach mit 63 Prozent am höchsten und in den arabischen Ländern mit fünf Prozent am niedrigsten. Seit dem Jahr 2000 ist er allerdings in allen Weltregionen deutlich zurückgegangen, mit Ausnahme von Nordafrika und Südamerika. Besonders stark ist der Rückgang bei jungen Mitgliedern unter 25 Jahren, in Skandinavien hat sich deren Organisationsgrad seit 1990 sogar halbiert. Es gibt keine Region auf der ganzen Welt, in der die Neigung zum Gewerkschaftsbeitritt niedri-

ger ist als in den drei baltischen Staaten, was sicherlich aus der Geschichte der zwangsweisen Mitgliedschaft in den Ostblock-Gewerkschaften eine seiner Hauptursachen hat.

Bei Interesse können Sie die vollständige Studie mit dem Titel „Trade Unions in the Balance - ILO ACTRAV Working Paper“ als PDF-Datei in englischer Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: ILO/ACTRAV.

EU-Kommission: Studie zu Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern veröffentlicht

Die EU-Kommission hat am 13.03.2020 eine neue Studie zu den Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern veröffentlicht. Laut Verständnis der EU-Kommission fällt darunter jede „Plattformarbeit, die über, auf oder durch Online-Plattformen in einer Vielzahl von Sektoren bereitgestellt wird.“ Zu den wichtigsten Herausforderungen, die in der Studie ermittelt wurden, gehören der Beschäftigungsstatus und Informationen, die den Arbeitnehmern über ihre Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen. Daneben werden die Streitbeilegung, kollektive Rechte und die Nichtdiskriminierung genannt.

In der Studie wird die Vielfalt der politischen Maßnahmen in den Mitgliedstaaten detailliert beschrieben und es wird untersucht, wie das bestehende EU-Recht zur Bewältigung der festgestellten Herausforderungen beiträgt.

Nach aktuellem Stand plant die EU-Kommission im September 2020 in Brüssel zudem eine Konferenz zum Thema Plattformarbeit. Außerdem hat sie in der vorgelegten Industriestrategie angekündigt, „eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen vorzuschlagen, die in der Plattformwirtschaft arbeiten.“

Bei Interesse können Sie die vollständige Studie mit dem Titel „Study to gather evidence on the working conditions of platform workers“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: EU-Kommission.

Deutsche Unternehmen im Ausland hart von der Corona-Krise betroffen

Die deutschen Unternehmen im Ausland spüren die Auswirkungen der Corona-Pandemie mit voller Wucht: 80 Prozent der 4.000 befragten Firmen rechnen bereits jetzt mit starken Umsatzverlusten, 15 Prozent gehen sogar davon aus, dass sich die Umsätze mehr als halbieren werden. Dies konstatiert der aktuelle AHK World Business Outlook.

Zwei Drittel der Unternehmen rechnen mit einer schlechteren Wirtschaftslage in ihrer Weltregion, nur noch zehn Prozent erwarten vor Ort eine bessere konjunkturelle Entwicklung. Als besonders schlecht bewerten die Unternehmen in den USA und in Europa ihre Wirtschaftsentwicklung, während die Geschäftserwartungen in China etwas positiver sind.

Als direkte Folgen der Corona-Krise nennen 69 Prozent der deutschen Auslandsunternehmen Einschränkungen im Personenverkehr, während 45 Prozent Probleme bei Lieferketten

und Logistik sehen. 58 Prozent berichten von weniger Nachfrage, 47 Prozent müssen Investitionen streichen oder zurückfahren. Ein Drittel der deutschen Auslandsunternehmen sehen zudem Finanzierungs- und Liquiditätsprobleme auf sich zukommen.

Bei Interesse können Sie den vollständigen „AHK World Business Outlook, Frühjahr 2020“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: DIHK, Dow Jones.

CEEMET: Laufzeit der geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträge in den M+E-Schwesterverbänden
Metall- und Elektro-Industrie

Land	Geltungsbereich	In Kraft getreten am	Gültig bis	Kündigungsfrist	Laufzeit
D	regional	01.04.2019	31.12.2020	1 Monat	9 Monate
A	national	01.11.2019	31.10.2020	3 Monate	üblicherweise 12 Monate
B	national	01.01.2019	31.12.2020	keine	24 Monate
DK	national	01.03.2020	28.02.2023	keine	36 Monate
FIN	national	01.11.2019	30.11.2021	2 Monate	25 Monate
F	regional	unterschiedlich	unbefristet		12 Monate
I	national	01.01.2016	31.12.2019	3 Monate	48 Monate
NL	national	01.06.2018	01.12.2020		30 Monate
N	national	01.04.2018	31.03.2020		24 Monate
P	national	unterschiedlich	unterschiedlich		12 Monate
E¹⁾	national/regional/betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich		üblicherweise 12 oder 24 Monate
S	national/Angestellte	01.04.2017	31.03.2020	2)	36 Monate
	national/Arbeiter	01.04.2017	31.03.2020		36 Monate
CH³⁾	betrieblich	01.07.2018	30.06.2023		üblicherweise 12 Monate
TR	national	01.09.2019	31.08.2021	keine	üblicherweise 24 oder 36 Monate
UK	betrieblich ⁴⁾	unterschiedlich	unbestimmt	keine	üblicherweise 12 Monate
AUS	Industrie/betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich	keine	keine
ZA	national	01.07.2017	30.06.2020	keine	36 Monate
IRL	betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich	keine	1–3 Jahre
L	betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich		üblicherweise 12 Monate

E: ¹⁾ Seit 1989 gibt es auf nationaler Ebene keinen Tarifvertrag, außer für besondere Bereiche wie die Rahmenvereinbarung über die Klassifikation der Berufe.

S: ²⁾ Bei Änderungen der Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitszeit und/oder Krankengeld können die Parteien die Vereinbarung mit einer Frist von sechs Monaten kündigen.

CH: ³⁾ Der „GAV für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie 2018-2023“ enthält keine Entgeltvereinbarungen. Jährliche Entgeltverhandlungen finden auf betrieblicher Ebene statt.

UK: ⁴⁾ Seit November 1989 führt „Make UK“ (zuvor Engineering Employers' Federation, EEF) keine Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften auf nationaler Ebene mehr. Alle bestehenden Vereinbarungen bleiben bis zum Abschluss von Betriebsabkommen in Kraft; alle Themen unterliegen betrieblichen Verhandlungen entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten.

Quelle: CEEMET.