



**ISN**

Internationale Sozialpolitische Nachrichten

Ausgabe 1/2018

**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.

© 2018

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

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

Voßstraße 16

10117 Berlin

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

[info@gesamtmetall.de](mailto:info@gesamtmetall.de)

Ansprechpartner: Katja Horstmann  
Assistenz Internationale Beziehungen  
T 030 55 150 251  
@ horstmann@gesamtmetall.de

Herausgabe am 28. Februar 2018

## Inhaltsverzeichnis

### Tarifpolitik

---

<b>Griechenland</b>	<b>13</b>
Reform des Streikrechts verabschiedet	13
<b>Schweiz</b>	<b>27</b>
Swisscom einigt sich mit Sozialpartnern auf neuen Gesamtarbeitsvertrag	27
<b>Türkei</b>	<b>29</b>
Neuer Tarifvertrag für die M+E-Industrie abgeschlossen	29

### Länderbericht

---

<b>Belgien</b>	<b>5</b>
Entsendung: Nationales Gericht kann A1-Bescheinigung außer Acht lassen	5
<b>Dänemark</b>	<b>7</b>
Steuererleichterungen für ausländische Spezialisten und Fachkräfte ausgeweitet	7
<b>Frankreich</b>	<b>9</b>
Entlastung der Beschäftigten bei den Sozialabgaben ab 2018	9
Regierung veröffentlicht Muster-Kündigungsschreiben für Arbeitsverhältnisse	10
Entsendung: Neue Meldegebühr für Mitarbeiterentsendungen gestoppt	10
Arbeitsgericht weist Klage eines Uber-Fahrers auf Einstufung als Arbeitnehmer zurück	11
<b>Griechenland</b>	<b>13</b>
Reform des Streikrechts verabschiedet	13
<b>Großbritannien</b>	<b>15</b>
Brexit: EU verabschiedet Verhandlungsleitlinien für die Übergangsphase	15
<b>Island</b>	<b>17</b>
Verbot der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in Kraft getreten	17
<b>Italien</b>	<b>19</b>
Haushaltsgesetz 2018: Einstellungsbonus vorgesehen	19
Whistleblowing-Gesetz in Kraft getreten	19
<b>Japan</b>	<b>21</b>
Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt nähert sich kritischem Punkt	21
<b>Myanmar</b>	<b>23</b>
Neues Companies Law bringt Erleichterungen für ausländische Unternehmen	23

<b>Rumänien</b>	<b>25</b>
Änderungen bei Besteuerung und Sozialabgaben	25
<b>Schweiz</b>	<b>27</b>
Swisscom einigt sich mit Sozialpartnern auf neuen Gesamtarbeitsvertrag	27
Sozialpartner stellen sich gemeinsam gegen die Kündigungs-Initiative der SVP	28
<b>Türkei</b>	<b>29</b>
Neuer Tarifvertrag für die M+E-Industrie abgeschlossen	29
<b>USA</b>	<b>31</b>
Kongress verabschiedet Steuerreform / Unternehmensteuer wird massiv gesenkt	31
<b>VAE</b>	<b>33</b>
Durchführungsverordnung klärt mehrwertsteuerlichen Status von Freizonen	33
<b>Transnationale Unternehmensvereinbarungen</b>	<b>35</b>
LafargeHolcim zieht Zusage zum Abschluss eines GFA zurück	35
Stora Enso unterzeichnet globales Rahmenabkommen	35
<b>EU-Sozialpolitik</b>	<b>39</b>
Programm der bulgarischen Ratspräsidentschaft	39
EU-Kommission legt Richtlinien-Entwurf über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU vor	39
<b>Internationale Übersichten</b>	<b>41</b>
WEF: Transformation der Produktion schafft Welt der zwei Geschwindigkeiten	41
IW-Köln: Industrie-Arbeitsstunde in Deutschland kostet knapp 40 EUR	41
EU-Kommission: Beschäftigungssituation in der EU verbessert sich stetig	42
Nationale Mindestlöhne in der EU – Deutschland in der Spitzengruppe	43
CEEMET: Laufzeit der geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträge in den M+E-Schwesterverbänden	44

**Entsendung: Nationales Gericht kann A1-Bescheinigung außer Acht lassen**

Anfang Februar 2018 hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtssache C-359/16 (Ömer Altun u. a) in einer grundlegenden Entscheidung über die Befugnis nationaler Gerichte geäußert, bei konkreten Verdachtsmomenten für einen Betrug und einer entsprechenden Untätigkeit der ausstellenden Behörden, die Sozialversicherungsbescheinigung (sog. A1-Bescheinigung) außer Acht lassen zu dürfen.

Im konkreten Fall hatte ein belgisches Bauunternehmen sämtliche Arbeiten auf Baustellen in Belgien ausschließlich von bulgarischen Subunternehmern mit entsandten bulgarischen Arbeitnehmern ausführen lassen. Selbst beschäftigte das belgische Unternehmen praktisch kein eigenes Personal. Die eingesetzten Arbeitnehmer besaßen entsprechende A1-Bescheinigungen, die dokumentierten, dass die Arbeitnehmer weiterhin – auch für die Zeit der Entsendung nach Belgien – im bulgarischen System der sozialen Sicherheit verbleiben sollten.

Nach einer Kontrolle der Baustellen prüften die belgischen Sozialversicherungsbehörden den Sachverhalt und die entsendenden bulgarischen Unternehmen genauer. Dabei stellten sie fest, dass die Entsendunternehmen in Bulgarien überhaupt keine nennenswerten Geschäftstätigkeiten ausübten. Für die belgischen Behörden kam so natürlich ein begründeter Betrugsverdacht auf, und sie forderten die entsprechenden bulgarischen Stellen auf, die ausgestellten A1-Bescheinigungen erneut zu prüfen und ggf. zu widerrufen.

Im vorliegenden Fall unterließen die bulgarischen Behörden jedoch eine weitere sozialrechtliche Prüfung oder einen Widerruf der Bescheinigungen. Die belgischen Behörden leiteten daraufhin ein Strafverfahren gegen die Verantwortlichen des belgischen Unternehmens ein. Die Verantwortlichen wurden entsprechend verurteilt, da die belgischen Gerichte die vorgelegten A1-Bescheinigungen als betrügerisch erwirkt ansahen und sich an diese folglich nicht gebunden sahen. Der belgische Kassationsgerichtshof legte daraufhin beim EuGH die Frage vor, ob die Gerichte eines Aufnahmemitgliedstaats von entsandten Arbeitnehmern die A1-Bescheinigungen des Entsendestaats für unwirksam erklären oder außer Betracht lassen können, wenn sie der Ansicht sind, dass diese A1-Bescheinigungen betrügerisch erwirkt oder geltend gemacht wurden.

In seinem Urteil stellte dann der EuGH zunächst den Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit hervor, der den ausstellenden Träger verpflichtet, den maßgeblichen Sachverhalt ordnungsgemäß zu beurteilen und die Richtigkeit der in der Bescheinigung aufgeführten Angaben zu gewährleisten. Die A1-Bescheinigung begründet danach zunächst die gesetzliche Vermutung der Ordnungsgemäßheit und bindet folglich grundsätzlich den zuständigen Träger des Aufnahmemitgliedstaats, hier die belgische Sozialversicherung.

Allerdings stellt der EuGH klar, dass sich aus dem oben genannten Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit auch ergebe, dass jeder Träger eines Mitgliedstaats eine sorgfältige Prüfung der Anwendung seiner eigenen Regelung der sozialen Sicherheit vorzunehmen hat. Folglich muss der zuständige Träger des Mitgliedstaats, der die Bescheinigung ausgestellt hat, überprüfen, ob die Ausstellung zu Recht erfolgt ist und die Bescheinigung gegebenenfalls zurückziehen, wenn der zuständige Träger des Aufnahmemitgliedstaats Zweifel an der Richtigkeit des der Bescheinigung zugrunde liegenden Sachverhalts geltend macht. Unterlässt der ausstellende Träger eine solche erneute Überprüfung innerhalb einer angemessenen Frist, darf das Gericht des Aufnahmemitgliedstaats die Bescheinigungen außer Acht lassen.

Mit dieser Entscheidung gibt der EuGH den Mitgliedstaaten im Kampf gegen den grenzüberschreitenden Sozialversicherungsbetrug bei missbräuchlich als Arbeitnehmerentsendungen deklarierten Einsätzen innerhalb der EU ein taugliches Werkzeug in die Hand. Im Ergebnis betont der EuGH ausdrücklich, dass es für die Fortgeltung des Vertrauensschutzes bei Verdachtsmomenten oder Betrugsanzeichen einer verstärkten zwischenstaatlichen Zusammenarbeit der ausstellenden Träger der Sozialversicherungsbescheinigungen bedarf. Nur so kann der Missbrauch beim gewollten und wichtigen Austausch von Arbeitskräften in der EU wirksam verhindert werden. Das Urteil ist daher geeignet, die Durchsetzung der bestehenden sozialrechtlichen Entsendungsregeln zu unterstützen und nicht intendierte Durchsetzungslücken zu schließen.

Bei Interesse können Sie neben der Pressemitteilung auch das vollständige Urteil des EuGH in der Rechtssache C-359/16 (Ömer Altun u. a) jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: EuGH; eigene Bearbeitung.

## Steuererleichterungen für ausländische Spezialisten und Fachkräfte ausgeweitet

Wenn hochqualifizierte Fachkräfte ein Unternehmen verlassen, kostet es diese in der Regel viel Geld, nicht zuletzt wegen der Suche nach adäquatem Ersatz. Unser dänischer Schwes-terverband, Danish Industries (DI), begrüßt daher nachdrücklich die Ausweitung der Steuer-erleichterungen für Forscher von fünf auf sieben Jahre. Diese Ausweitung wird es den Un-ternehmen erleichtern, ausländische Fachkräfte zu rekrutieren und diese auch zu halten.

Die Ausweitung der Steueranreize, die offiziell als Steuerregelung für ausländische Forscher und hochbezahlte Arbeitnehmer bekannt sind, war Teil des sog. Vorschlags für Unterneh-men und Unternehmertum, der im vergangenen November von der Regierung, der däni-schen Volkspartei und der dänischen sozial-liberalen Partei, vorgelegt und dann am 19.12.2017 verabschiedet worden war.

Die Steueranreize für Forscher sind seit 1992 in unterschiedlicher Ausprägung in Kraft. In den Genuss der Regelung kommen Forscher und hochqualifizierte Schlüsselmitarbeiter, die in den letzten zehn Jahren in Dänemark nicht steuerpflichtig waren und in einem dänischen Unternehmen oder einer Forschungseinrichtung beschäftigt sind. Forscher sind dabei alle Personen, die Forschung betreiben und mindestens gleichwertige wissenschaftliche Quali-fikationen wie auf der PhD-Ebene aufweisen. Hochqualifizierte Schlüsselmitarbeiter sind An-gestellte, die mindestens eine Vergütung von DKK 63.700 im Jahr 2017 und DKK 65.100 im Jahr 2018 nach Abzügen vom Arbeitsmarkt-Zusatzrentenfonds (ATP) erhalten. Der Steuer-satz beträgt für diesen Personenkreis 26 Prozent, was einer sehr attraktiven Bruttosteuer-quote von 31,92 Prozent entspricht, einschließlich der Beiträge zum Arbeitsmarkt-Zusatzrentenfonds (ATP). Mit Wirkung zum 01.01.2018 wurde der Steuersatz auf 27 Prozent erhöht (32,84 brutto inkl. Arbeitsmarktbeiträge). Die Ausweitung des Systems von fünf auf sieben Jahre ist daher aufkommensneutral.

Die aktuellen Zahlen des Finanzministeriums zeigen, dass im Jahr 2016 insgesamt 6.251 ausländische Forscher und hochqualifizierte Mitarbeiter, hauptsächlich aus dem Ver-einigten Königreich, Deutschland, Schweden und den USA, bei dänischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen im Rahmen der Sondersteuerregelung beschäftigt waren.

Die Regelung trägt dazu bei, dass Dänemark für internationale Spezialisten überhaupt at-traktiv bleibt. Dänemark konkurriert dabei mit Ländern, die wesentlich niedrigere Einkom-mensteuersätze aufweisen. Die Ausweitung der Steueranreize für Forscher verbessert daher die Chancen Dänemarks im harten internationalen Wettbewerb um die talentiertesten Köpfe.

Die Zahlen aus dem Finanzministerium zeigen auch, dass die Mehrheit der ausländischen Fachkräfte, die unter die Steuerregelung für Forscher fallen, in Bildungseinrichtungen be-schäftigt ist. Auf Platz zwei folgt dann schon das verarbeitende Gewerbe, gefolgt von Unter-nehmen des Groß- und Einzelhandels.

In der Praxis war es bisher so, dass die Mitarbeiter im Rahmen des Programms oft schon vor Ablauf des Programms anfangen nach einem neuen Arbeitsplatz zu suchen, da der Steuer-satz nach den bisherigen fünf Jahreszeiträumen deutlich anstieg. Studien zeigen jedoch, je länger man Mitarbeiter an das Unternehmen binden kann, desto größer ist die Chance, dass sich eine Verbindung zum Unternehmen und nach Dänemark aufbaut, so dass sie dauerhaft bleiben. Die Verlängerung auf sieben Jahre war daher auch deshalb ein richtiger Schritt.

Quelle: DI.





## Entlastung der Beschäftigten bei den Sozialabgaben ab 2018

Mit dem Ende 2017 vom Parlament verabschiedeten Haushalt sowie dem Haushaltsgesetz der Sozialversicherungen für das Jahr 2018 entlastet Frankreich abhängig Beschäftigte und Selbständige und stellt die soziale Absicherung auf eine breitere Grundlage.

Im Jahr 2018 entfällt der sukzessiv gesenkte Arbeitnehmerbeitrag für die Krankenversicherung (bisher 0,75 Prozent) ebenso wie der Arbeitnehmeranteil an der Arbeitslosenversicherung in Höhe von 2,4 Prozent nun vollständig. Allein dadurch werden die Lohnnebenkosten auf Arbeitnehmerseite um 3,15 Prozent abgesenkt.

Gleichzeitig wird die allgemeine Sozialsteuer (Contribution sociale généralisée, CSG) um 1,7 Prozent auf dann 9,2 Prozent erhöht. Sie fällt auf alle Einkommensarten (Lohn und Gehalt, Kapitalanlagen, Mieten etc.) mit Ausnahme einiger Lohnersatzleistungen an. Die CSG wurde 1991 eingeführt, um die soziale Absicherung auf eine breitere Bemessungsgrundlage zu stellen. Ausgenommen sind allein bestimmte Sparbücher, Kindergeld- und Familienleistungen sowie niedrige Lohnersatzleistungen. Empfänger einer Mindestrente und Kleinrentner sind ebenso von der Zahlung der CSG befreit bzw. zahlen sie den reduzierten Satz.

2018 beträgt die CSG somit:

- auf Lohn, Gehalt und Kapitalerträge 9,2 Prozent,
- auf Renten 8,3 Prozent bzw. 3,8 Prozent bei Kleinrenten und Entfall bei Mindestrenten,
- bei Lohnersatzleistungen fallen ebenso niedrigere Sätze an.

Da die CSG, wie oben beschrieben, seit diesem Jahr den Arbeitnehmerbeitrag für die Kranken- und Arbeitslosenversicherung vollständig ersetzt, ergibt sich insgesamt für die französischen Arbeitnehmer ein realer Kaufkraftzuwachs in Höhe von 1,45 Prozent.

Da die französischen Beamten, genauso wie die Beamten in Deutschland, nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, werden sie im Gegenzug für die Erhöhung der CSG durch die Abschaffung der Solidaritätssteuer (CES) in Höhe von einem Prozent auf die Besoldung entlastet.

Der Arbeitgeberanteil an der Krankenversicherung wird dagegen leicht angehoben (von 12,89 Prozent auf dann 13 Prozent) und steigt damit ebenso wie der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung (von vier Prozent auf dann 4,05 Prozent)

Im Sinne einer gerechteren und vereinfachten sozialen Absicherung wird das bisher unabhängige Versicherungssystem von Selbständigen und Freiberuflern (Régime social des indépendants) samt ihrer Zweige Krankheit, Rente und Familie ab 2018 über einen Zeitraum von zwei Jahren in die allgemeine gesetzliche Sozialversicherung (Sécurité sociale) überführt. Die Reform betrifft etwa 6,5 Mio. Personen. Aus Gründen der Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern werden Freiberufler mit einer nahezu vollständigen Abschaffung ihres Beitrages für die Familienkasse (2,15 Prozent) entlastet.

Quelle: Französische Botschaft, Berlin

## **Regierung veröffentlicht Muster-Kündigungsschreiben für Arbeitsverhältnisse**

Die französische Regierung hat wie angekündigt Muster-Kündigungsschreiben für Arbeitsverhältnisse ausgearbeitet. Diese Muster sollen es Arbeitgebern rechtssicher ermöglichen, sich von einem oder mehreren Beschäftigten zu trennen, ohne eine Kündigungsschutzklage wegen ungerechtfertigter Kündigung befürchten zu müssen.

Die entsprechende Verordnung, mit der die Muster-Schriftsätze bekannt gegeben worden sind, enthält insgesamt sechs Vorlagen, in die der Arbeitgeber nur noch die Namen der zu kündigenden Einzelpersonen einfügen und bestimmte Textbausteine auswählen muss. Diese Maßnahme ist ein Teil zur Umsetzung der Initiative von Präsident Macron zur Reform des Arbeitsrechts.

Die Vorlagen, die bereits im Amtsblatt der Französischen Republik veröffentlicht wurden, beziehen sich auf die folgenden Kündigungssachverhalte:

- disziplinarische Gründe,
- Ungeeignetheit,
- fachliche Unzulänglichkeiten und
- wirtschaftliche Gründe.

Die französischen Gewerkschaften sehen das Paket erwartungsgemäß sehr kritisch, da es den Arbeitgebern eine Tür öffnet, um Arbeitnehmer ohne finanzielle Risiken aus dem Unternehmen zu entfernen. Für die Gewerkschaft CGT (Confédération Générale du Travail) besteht das einzige Ziel der Maßnahme darin, dass Mitarbeiter, die zu Unrecht entlassen werden, davon abgehalten werden, sich zu verteidigen und dafür zu sorgen, dass ihre Rechte von einem Gericht bestätigt werden.

Französische Unternehmen beginnen in der Praxis bereits, die mit der Reform des Arbeitsrechts von Präsident Macron geschaffenen Möglichkeiten zu nutzen und umzusetzen. So hat die Group PSA, zu der die Marken Citroën, DS, Opel, Peugeot und Vauxhall gehören, Mitte Januar bereits das vereinfachte Verfahren gewählt, um eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften zu treffen, um 1.300 ältere Arbeitnehmer vor der Einstellung einer ähnlichen Anzahl jüngerer Arbeitnehmer zu entlassen.

Bei Interesse können Sie die Verordnung Nr. 2017-1820 vom 29.12.2017 zur Festlegung von Standardmodellen für Entlassungsschreiben als RTF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: [horstmann@gesamtmetall.de](mailto:horstmann@gesamtmetall.de)).

Quelle: BEERG.

## **Entsendung: Neue Meldegebühr für Mitarbeiterentsendungen gestoppt**

Mit ISN 5/2017 hatte wir zuletzt über die drohende weitere Erschwerung für Mitarbeiterentsendungen nach Frankreich berichtet. Angedacht war, dass Unternehmen, die vorübergehend Mitarbeiter nach Frankreich entsenden – zusätzlich zu den schon jetzt umfangreichen Meldepflichten – auch noch Meldegebühren in Höhe von 40 EUR je Mitarbeiter und Antrag zahlen sollten.

Nach dem Bekanntwerden der Pläne zur Einführung einer Meldegebühr für Mitarbeiterentsendungen hatte die Deutsche Wirtschaft gemeinsam mit der Politik in einem intensiven

deutsch-französischen Austausch auf unterschiedlichen Ebenen nachdrücklich auf die wettbewerbsverzerrende Wirkung dieser Gebühr hingewiesen. Auch die Europäische Kommission hatte sich kritisch zur geplanten Einführung geäußert.

Das französische Arbeitsministerium hat daraufhin Ende Dezember 2017 offiziell verkündet, dass die französische Regierung auf die Einführung der obigen Abgabe in Höhe von 40 EUR pro Entsendeantrag verzichtet. Die Gebühr hätte ab dem 01.01.2018 zur Finanzierung des elektronischen Systems zur Vorabmeldung von Entsendungen (SIPSI) genutzt werden sollen. Die Gebühr sollte online direkt bei der Meldung erhoben werden.

Das Arbeitsministerium hat zudem bekannt gegeben, dass Anfang 2018 weitere Maßnahmen zur Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens in Kraft treten sollen. So sei für Unternehmen, die im Grenzgebiet ansässig sind und die mehrmals in der Woche Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, z. B. geplant, die umfangreichen Entsendungsaufgaben zu reduzieren. Auch für Unternehmen, die nur kurze Einsätze in nicht betrugsanfälligen Gewerken durchführen, sollen die Entsendungsaufgaben ebenfalls angepasst werden. Hierzu zählen beispielsweise u. a. kurzzeitige Messebesuche oder -auftritte sowie die Teilnahme an Veranstaltungen mit einer Dauer von weniger als 48 Stunden oder auch die Einsätze von Sportlern an Wettkämpfen oder Auftritte von Künstlern.

Parallel hierzu sollen jedoch die Kontrollen und Strafen für Regelverstöße bei grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen in Frankreich ab Januar 2019 deutlich verschärft werden. Zuwiderhandlungen werden bereits jetzt mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 EUR pro entsandtem und nicht ordnungsgemäß gemeldetem Arbeitnehmer geahndet. In Wiederholungsfällen steigt das Bußgeld auf 4.000 EUR. Die Bußgelder können sich insgesamt auf bis zu 500.000 EUR belaufen. Hinzu kommt ab dem 01.01.2019 eine Verwaltungsstrafe, deren Höhe noch im Wege des angekündigten Erlasses des französischen Arbeitsministeriums festgelegt werden wird.

Der Verzicht auf die Einführung der Meldegebühr ist ein sehr willkommener erster Schritt Frankreichs, um die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen insbesondere im Grenzraum wieder zu erleichtern. Dementsprechend positiv sind auch die Reaktionen von deutscher Seite auf die geäußerten Vorschläge zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands bei Entsendungen ausgefallen. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob sich die Hoffnung in den konkreten Maßnahmen bestätigt findet, die Anfang 2018 veröffentlicht werden sollen. Zudem bleibt abzuwarten, inwieweit diese Erleichterungen von der angekündigten Ausweitung der Kontrollen konterkariert werden.

Wir werden sie in einer der nächsten Ausgaben der ISN über den Fortgang informieren.

Quellen: Französische Botschaft, Berlin; EIC Trier GmbH; eigene Bearbeitung.

### **Arbeitsgericht weist Klage eines Uber-Fahrers auf Einstufung als Arbeitnehmer zurück**

In einer Entscheidung vom 29.01.2018, die bei Gig-Economy-Unternehmen und Investoren für eine gewisse Erleichterung sorgen dürfte, hat das Pariser Arbeitsgericht (Le conseil des prud'hommes de Paris) die Forderung eines früheren Uber-Fahrers als unbegründet zurückgewiesen. Dieser hatte neben der Gewährung und Zahlung von Urlaub bzw. einer Abfindungszahlung für seine zweijährige Zeit als Uber-Fahrer, auch die Feststellung begehrt, dass die zugrunde liegende Servicevereinbarung eigentlich als Arbeitsvertrag einzustufen sei.

Das Arbeitsgericht gab allerdings Uber vollumfänglich Recht, und es bestätigte, dass der Kläger als selbständiger Fahrer unterwegs war, der über die streitig Uber-App lediglich mit den späteren Kunden in Kontakt gebracht wurde. Dazu konstatierte das Arbeitsgericht ganz ausdrücklich, dass das Geschäft von Uber die Vermittlung und nicht der Transport sei, wie es auch im Dienstleistungsvertrag bzw. der Servicevereinbarung klar geregelt sei.

Die Entscheidung dürfte für das umstrittene Geschäftsmodell des amerikanischen Unternehmens Uber ein willkommener Aufschub sein, das bereits aus mehreren großen Städten u. a. Vancouver verbannt und aus Ländern von China bis nach Dänemark vertrieben worden ist. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist allerdings noch nicht rechtskräftig, die Klägerseite kann noch Berufung gegen das Urteil einlegen.

Uber kämpft aktuell auch, um seine Autos auf den Straßen von London zu behalten, wo es gegen die Entscheidung in Widerspruch gegangen ist, die Gewerbelizenz nicht zu erneuern. Das Unternehmen wendet sich dort auch gegen ein Urteil des Londoner Arbeitsgerichts, in dem angeordnet worden war, dass Uber-Fahrer neben dem Anspruch auf Mindestlohn auch unter den Schutz weiterer Arbeitnehmerrechte fallen.

Quellen: Reuter; BEERG; eigene Recherche.

### **Reform des Streikrechts verabschiedet**

Griechenlands Parlament hat am 15.01.2018 inmitten von umfangreichen Streiks und Demonstrationen ein weiteres Bündel von Reformen gebilligt. Eine davon betrifft das Kollektivarbeitsrecht, genauer das Streikrecht.

Eine Arbeitsniederlegung soll künftig nach der Neuregelung nur noch legal sein, wenn mehr als die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder zugestimmt haben. Bislang reichten dafür ein Quorum von 20 Prozent aus, in manchen Fällen auch nur der Beschluss der Gewerkschaftsmitglieder des Betriebs.

Gegen die neuen Reformen stimmten 141 der 300 Volksvertreter, mit 154 Abgeordneten stimmte allerdings die Mehrheit dafür. Es handelte sich um die Abgeordneten der Regierungskoalition aus dem Bündnis der Radikalen Linken (SYRIZA) und der Unabhängigen Griechen (ANEL) sowie um eine bisher unabhängige Parlamentarierin.

Das Maßnahmenpaket, das aus insgesamt 400 Artikeln besteht, die auf mehr als 1.500 Seiten ausformuliert sind, war die Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der dritten Bewertung der griechischen Reformmaßnahmen durch die internationalen Gläubiger. Nur so konnte der Weg für die Auszahlung einer weiteren Kredittranche frei gemacht werden, die sich auf knapp sieben Mrd. EUR belaufen kann.

Heiß debattiert wurde vor der Abstimmung in der Volksvertretung vor allem über die oben beschriebenen Einschränkungen des Streikrechts, aber auch über Kürzungen der Familienzulagen und über Zwangsversteigerungen im Falle eines Zahlungsverzugs gegenüber Banken oder der öffentlichen Hand.

Ein weiterer Diskussionsschwerpunkt war die von der Regierung ins Auge gefasste endgültige Beendigung der Hilfsmaßnahmen der internationalen Geldgeber, die nun nach Verabschiedung der Maßnahmen für August 2018 angestrebt wird.

Quellen: Griechisches Parlament; Tagesspiegel; [www.griechenland.net](http://www.griechenland.net).



**Brexit: EU verabschiedet Verhandlungsleitlinien für die Übergangsphase**

Die Europäische Union hat am 29.01.2018 Leitlinien für die Verhandlungen mit dem Vereinigten Königreich über eine Übergangsphase verabschiedet. Formal hat dazu der Rat im EU-27-Format ergänzende Richtlinien für die Brexit-Verhandlungen mit Einzelheiten zum Standpunkt der EU-27 zur Übergangsphase angenommen.

Demnach muss die zu verhandelnde Übergangsphase klar definiert und zeitlich begrenzt sein. Als Endtermin für die Übergangsphase wird in den Verhandlungsrichtlinien der 31.12.2020 vorgeschlagen.

Von zentraler Wichtigkeit ist, dass das Vereinigte Königreich während der Übergangsphase weiterhin alle Regeln beachten müsste, die in der Europäischen Union gelten. Dies gilt insbesondere für die vier Grundfreiheiten des Binnenmarktes (inklusive der Arbeitnehmerfreizügigkeit). Außerdem wären die Urteile des Europäischen Gerichtshofs weiterhin bindend und das Vereinigte Königreich wäre weiterhin – mit allen Rechten und Pflichten – Mitglied der Zollunion.

Zu dem Thema der internationalen Beziehungen, insbesondere Handelsbeziehungen, sagen die Verhandlungsleitlinien, dass das Vereinigte Königreich während der Übergangsphase keine eigenen internationalen Verträge abschließen darf, deren Materie in die ausschließliche Zuständigkeit der Union fällt. Allerdings kann die Union hiervon Ausnahmen zulassen.

Während der Übergangsphase wäre das Vereinigte Königreich nach dem Willen der Europäischen Union zwar an alle Regeln und Entscheidungen der EU und ihrer Behörden gebunden, aber selbst in den relevanten Institutionen nicht mehr vertreten bzw. nicht mehr stimmberechtigt.

Bei Interesse können Sie die Verhandlungsleitlinien „Supplementary directives for the negotiation of an agreement with the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland setting out the arrangements for its withdrawal from the European Union“ als PDF-Datei in englischer Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: [horstmann@gesamtmetall.de](mailto:horstmann@gesamtmetall.de)).

Quelle: EU-Kommission.





## Verbot der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in Kraft getreten

Island will als erstes Land der Welt bis zum Jahr 2022 eine vollständige Lohngleichheit von Männern und Frauen erreichen und hat nun ein Gesetz eingeführt, das Lohndiskriminierung aufgrund von Geschlechtern verbietet. Schon am Weltfrauentag im vergangenen Jahr wurde das Gesetz vorgestellt. Im Jahr 2015 hatte eine Studie gezeigt, dass Männer in Island im Schnitt 5,7 Prozent mehr verdienen als Frauen. Und das ist nur der Teil der Lücke, der sich nicht dadurch erklären lässt, dass männliche Kollegen besser qualifiziert sind, länger arbeiten oder mehr Verantwortung übernehmen. All das ist dabei schon herausgerechnet. Was übrig bleibt, ist die Lücke, die sich nur so erklären lässt: Arbeitgeber unterscheiden zwischen Mann und Frau. Das möchte die isländische Regierung nun beenden.

Dazu hat sie einen Standard unter Beteiligung verschiedener Stakeholdergruppen erstellen lassen, um die Ungleichbehandlung zu messen. Die eingebundenen Interessengruppen achteten auch darauf, dass unterschiedliche Jobs, die denselben Wert haben, gleich vergütet werden sollen. Nach diesem Standard sollen die Unternehmen nun ab 2018 getestet werden.

Das Gesetz fordert grundsätzlich von Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern, sich daraufhin testen zu lassen, ob sie Frauen beim Lohn diskriminieren bzw. Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht bezahlen. Bezahlen sie gerecht, erhalten sie ein Zertifikat, das auf isländisch „Jafnlaunavottun“ heißt, Lohngleichheitszertifikat.

Allerdings wird diese Pflicht zum Test gestuft nach Unternehmensgröße eingeführt. Zur Durchführung des Tests kommen unabhängige Berater als Prüfer in die Unternehmen. Zuerst sind die großen Firmen an der Reihe. Wer mehr als 250 Mitarbeiter hat, braucht das Zertifikat bis Ende dieses Jahres. Firmen mit nur 25 Mitarbeitern haben bis zum Jahr 2021 Zeit. Ungeregelt bleibt im Gesetz allerdings, welche Rechtsfolgen daran geknüpft sind, wenn ein Unternehmen bei diesem Test durchfällt.

Grundsätzlich ist Island ohnehin beim Thema gleiche Bezahlung weit vorne: In den vergangenen neun Jahren führte es stets die Rangliste des Weltwirtschaftsforums zur Geschlechtergleichstellung an, in keinem Land war die Verdienstlücke kleiner. Das Problem: Die Lücke ist trotzdem immer noch da, auch in Island. Auch in Island gab und gibt es Bedenken: Bürokratie, Kosten, störende Beobachter. Auch wurde vorgetragen, dass es in Island doch bereits genügend Gesetze gäbe, die für Gleichberechtigung sorgen. Andere fürchteten, dass das neue Gesetz nichts nütze. Es ändere schließlich nichts daran, dass Frauen für die Familie häufig größere Abstriche machen – und die dadurch entstehende Lohnlücke bleibt.

Dass es das Gesetz im Juni dennoch durchs Parlament schaffte, liegt auch daran, dass es in den vergangenen zwei Jahren mehrere Regierungskrisen, zwei Neuwahlen und einige Parteineugründungen gab. Eine dieser neuen Parteien, die liberale Reform-Partei, schaffte es im Januar 2017 in die Regierungskoalition und stellte den Sozialminister. Der verkündete kurz darauf, es sei „der richtige Zeitpunkt, um etwas Radikales in dieser Angelegenheit zu unternehmen“, und schlug das Gesetz vor.

Inzwischen haben die Isländer wieder gewählt und eine neue Ministerpräsidentin: Katrín Jakobsdóttir ist die zweite isländische Frau in diesem Amt und erklärte Feministin. Sie wird sicher dafür sorgen, dass das Gesetz umgesetzt wird, auch wenn sie es nicht geschrieben hat.

Quellen: [businessinsider.de](http://businessinsider.de); Süddeutsche Zeitung.

### **Haushaltsgesetz 2018: Einstellungsbonus vorgesehen**

Ende Dezember 2017 wurde das Haushaltsgesetz 2018 (Gesetz Nr. 205 vom 27.12.17) verabschiedet. Zur Förderung der Beschäftigung sieht dieses u. a. vor, dass bei der Neueinstellung von jungen Arbeitnehmern die Sozialbeiträge für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren anteilig erlassen werden können.

Stellt ein privater Arbeitgeber einen jungen Arbeitnehmer ab Januar 2018 nach dem System „a tutele crescenti“ unbefristet ein, erhält er als Anreiz für einen Zeitraum von drei Jahren eine Reduzierung der Sozialbeiträge um 50 Prozent (mit Ausnahme von Prämien und Beiträgen für die Unfallversicherung) – bis zu einem maximalen Betrag von 3.000 EUR im Jahr.

Für alle Neueinstellungen bis zum 31.12.2018 gilt der Erlass zunächst nur für die Einstellung von Arbeitnehmern, die noch nicht das 35. Lebensjahr überschritten haben (ab dem Jahr 2019 wird die Altersgrenze auf 30 Jahre abgesenkt).

In dem neuen Haushaltsgesetz wird auch der sog. „Bonus Sud“ für ein weiteres Jahr verlängert. In diese Maßnahme sind die südlich gelegenen, wirtschaftlich eher schwachen Regionen Abruzzen, Molise, Sizilien, Apulien, Kalabrien und Sardinien einbezogen.

Für Arbeitgeber, deren Unternehmenssitz sich in den oben genannten Regionen befindet, können die Sozialbeiträge bei der Einstellung junger Beschäftigter danach sogar um bis zu 100 Prozent – also auf null – abgesenkt werden. Hierbei gilt ein maximaler Betrag von 8.060 EUR pro Einstellung oder Umstellung von einem befristeten auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis für Arbeitnehmer unter 35 Jahren oder von Personen mit mindestens 35 Jahren, die in den letzten sechs Monaten nicht fest angestellt waren.

Quelle: DIAHK, Newsletter Recht & Steuern, Nr. 120.

### **Whistleblowing-Gesetz in Kraft getreten**

Am 29.12.2017 ist das bereits Ende November verabschiedete Gesetz über das sog. Whistleblowing in Kraft getreten. Es wurde bereits im Amtsblatt Nr. 179 vom 14.12.2017 veröffentlicht.

Das Gesetz selbst ist recht kurz und besteht aus lediglich drei Artikeln. Mit dem Gesetz sollen – zugunsten von (öffentlichen und privaten) Arbeitnehmern, die Straftaten oder Unregelmäßigkeiten melden, von denen sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis erhalten haben – konkrete Schutzmaßnahmen in die italienische Rechtsordnung eingeführt werden.

Um diesen Mechanismus zur Bekämpfung rechtswidriger Handlungen effektiv umzusetzen, ändert das Gesetz die Tragweite von Art. 6 GvD Nr. 231/01. Insbesondere wird festgelegt, dass die jeweiligen Organisationen die folgenden Maßnahmen vorsehen sollen:

1. die Aktivierung von Kommunikationskanälen für die Übermittlung der Meldungen, die zwangsläufig die Anonymität des Hinweisgebers garantieren,
2. den Meldungen müssen präzise und übereinstimmende Informationen zugrunde liegen und

3. ein Bestrafungssystem, das sowohl diejenigen, die gegen die Maßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers verstoßen als auch den Hinweisgeber, der unbegründet Meldung erstattet, trifft.

Angesichts vorstehender Neuerungen sind die Organisationen bzw. die innerbetrieblichen Abläufe dahingehend zu aktualisieren, dass sie einen Kontrollmechanismus zum Schutz des Hinweisgebers (des sog. Whistleblowers) gegen eventuelle Vergeltungsmaßnahmen vorsehen und gleichzeitig in der Lage sind, kriminellen Verhaltensweisen vorzubeugen.

Quelle: DIAHK, Newsletter Recht & Steuern, Nr. 120.

**Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt nähert sich kritischem Punkt**

Der japanische Arbeitsmarkt ist in sehr guter Verfassung. Die Beschäftigungslage ist ähnlich wie in Deutschland hervorragend. Im November 2017 ist die Arbeitslosenquote auf nur noch 2,7 Prozent gesunken, die Arbeitslosigkeit ist damit auf den niedrigsten Stand seit 24 Jahren gefallen.

Allerdings treibt der sich dramatisch verschärfende Fachkräftemangel den Unternehmen die Sorgenfalten ins Gesicht. Die Zahl der offenen Stellen je Bewerber stieg auf 1,56 an. Das war der höchste Wert seit Januar 1974. Bisher konnten die japanischen Unternehmen den sich verschärfenden Mangel an Arbeitskräften dadurch ausgleichen, dass sie ihre Mitarbeiter über das Renteneintrittsalter hinaus beschäftigten und mehr Frauen einstellten.

Die Beschäftigungsquote der klassischen Erwerbstätigengruppe im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Japan ist von 74 Prozent im Jahr 2012 auf fast 78 Prozent gestiegen. Der Anteil der Japaner über 65, die noch arbeiten, wuchs von 19,5 Prozent auf 23 Prozent. Damit ist das Quotenziel der Regierung für 2020 bereits überschritten.

Daher bleiben den Unternehmen im Wettbewerb um Mitarbeiter grundsätzlich nur noch zwei Möglichkeiten. Der erste läuft darauf hinaus, neue Beschäftigte durch höhere Löhne anzulocken und gleichzeitig den bisherigen Mitarbeitern mehr Entgelt zu zahlen, um sie nicht zu verlieren. Die japanische Notenbank rechnet daher damit, dass dies bald passieren wird.

Nach den aktuellen Prognosen wird die Wirtschaft kräftig weiter expandieren und der Arbeitsmarkt dabei wohl noch enger werden. Dadurch verstärkt sich der Mechanismus natürlich ebenfalls, bei dem Preise und Produktivität zusammen mit den Löhnen steigen.

Die Alternative zu Lohnerhöhungen ist die in Japan bisher recht unbeliebte Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften. Dieser Prozess scheint auch bereits stärker in Gang gekommen zu sein. Laut einem Bericht der Finanzzeitung „Nikkei“ ist der Anteil der Ausländer unter den Beschäftigten von Oktober 2012 bis Oktober 2016 um 0,6 Punkte auf 1,7 Prozent gewachsen. Dabei wird es wohl in naher Zukunft nicht bleiben. Alle Experten erwarten hier einen weiteren Zuwachs.

Quelle: JAPANMARKT Aktuell.



## Neues Companies Law bringt Erleichterungen für ausländische Unternehmen

Am 23.11.2017 hat das Parlament das Myanmar Companies Law (MCL) verabschiedet. Nach Unterzeichnung durch den Präsidenten löst es den Myanmar Companies Act 1914 (MCA) ab, eine noch aus Kolonialzeiten stammende Regelung. Das MCL ist mit Unterstützung der Asian Development Bank entstanden.

Wesentliche Änderungen ergeben sich in folgenden Teilbereichen:

- Ausländische Unternehmen

Ein Unternehmen wird grundsätzlich als inländische Firma beurteilt, sofern nicht eine ausländische Person und/oder Unternehmen einen substantiellen Anteil von über 35 Prozent an dem Unternehmen hält.

Bei Änderungen der von ausländischen juristischen oder natürlichen Personen gehaltenen Gesellschafteranteile hat ein Unternehmen die „Directorate of Investment and Company Administration“ (DICA) zu informieren.

- Unternehmensziele

Das „Memorandum of Association“ und die „Articles of Association“ werden durch ein einheitliches Dokument, die „Constitution“, ersetzt, welches neben einer Sprachfassung auf Myanmarisch nun auch auf Englisch vorgelegt werden kann. Bereits unter dem MCA bestehende Dokumente werden als „Constitution“ entsprechend des MCL gewertet.

In der „Constitution“ müssen keine Unternehmensziele aufgeführt werden, ein Unternehmen kann entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und erteilten Lizenzen jeder Geschäftstätigkeit nachgehen.

Nach Vorgabe des MCA benannte Unternehmensziele werden zwölf Monate nach Inkrafttreten des MCL automatisch gelöscht, auf Antrag des Unternehmens auch vorher oder aber mittels eines Gesellschafterbeschlusses weiterhin aufgeführt.

Unternehmen sind nicht mehr verpflichtet, eine „Permit to Trade“, welche gleichfalls die Unternehmensziele auflistet, zu führen. Diese Genehmigung wird durch ein „Certificate of Incorporation“ ersetzt, welches bescheinigt, dass den Anforderungen des MCL entsprochen wird. In der Konsequenz benötigen ausländische Unternehmen keine Erlaubnis zum Handel mehr.

- Geschäftsführer (Directors)

Ein Privatunternehmen muss über zumindest einen Geschäftsführer verfügen, der Steuerinländer ist, bei einer Aktiengesellschaft sind drei Geschäftsführer erforderlich, von denen eine Person ein Steuerinländer sein muss.

Geschäftsführer sind zur gewissenhaften Unternehmensführung und – unter besonderer Beachtung der Unternehmensinformationen – dazu verpflichtet, im besten Interesse der Gesellschaft zu handeln. Davon kann durch den Gesellschaftsvertrag zu Gunsten eines Joint Venture-Partners oder der Gesellschafter abgewichen werden. Geschäftsführer können für Verletzung ihrer Pflichten haftbar gemacht werden.

- Gesellschafter

Unternehmen benötigen nicht mehr zwei Gesellschafter, von denen einer zumindest über einen Unternehmensanteile verfügt. So können Unternehmen mit Ausnahme von Firmen „limited by guarantee“, das heißt Anteilseignern als Sicherheitsgebern, nur über einen Gesellschafter und einen noch herauszugebenden Anteil verfügen.

Die Rechte von Minderheitenanteilseignern sind durch Aufnahme in den Gesellschaftsvertrag zu schützen. Sie können nach dem MCL im Namen des Unternehmens Klage erheben, auch gegen den Willen des Geschäftsführers.

- Unternehmensanteile

Unternehmen können unterschiedliche Klassen an Anteilen herausgeben, so Vorzugsanteile, begrenzt stimmberechtigte und nicht stimmberechtigte sowie rückkaufbare Anteile.

Die Unternehmensanteile müssen nicht in der nationalen Währung ausgewiesen werden.

Zu der Kapitalstruktur des Unternehmens bestehen weitere Freiheiten; dies ermöglicht den Rückkauf von Anteilen und die Verringerung des Gesellschaftskapitals.

- Kleinunternehmen

Als Kleinunternehmen wird eine Firma inklusive Tochtergesellschaften mit insgesamt weniger als 30 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von weniger als 50 Millionen MMK definiert. Für Kleinunternehmen bestehen Ausnahmen hinsichtlich der Geschäftsberichtserstattung und Gesellschaftertreffen. Bei ausländischen Unternehmen erfolgt die Bewertung als Kleinunternehmen durch die DICA.

Weiter können nach in Kraft treten des MCL Ausländer Aktien an der Yangon Stock Exchange handeln.

Quelle: gtai-Rechtsnews, Januar 2018.



## Änderungen bei Besteuerung und Sozialabgaben

In Rumänien sind zum 01.01.2018 umfangreiche Änderungen der Steuervorschriften und der Bestimmungen zu den Sozialabgaben in Kraft getreten.

Der Einkommensteuersatz wurde zum Jahresbeginn 2018 von bislang 16 auf zehn Prozent (flat tax) gesenkt. Dieser Steuersatz ist künftig auf Lohnzahlungen, Renten, Einkünfte aus selbständiger Erwerbstätigkeit, Kapitalerträge, Einkünfte aus Vermietung etc. gleichermaßen anzuwenden.

Um noch als Mikrounternehmen im steuerrechtlichen Sinne zu gelten, können Unternehmen künftig einen Jahresumsatz von bis zu einer Million EUR erwirtschaften. Bislang galt ein Schwellenwert von 500.000 EUR. Ferner sind Unternehmen aus dem Bank- und Versicherungswesen, dem Bereich der Erdöl- und Erdgasförderung sowie solche, die Beratungs- und Managementdienstleistungen erbringen, nicht mehr aus dem Steuerregime für Mikrounternehmen ausgeschlossen. Unternehmen mit einem Satzungskapital von über 45.000 Leu (ca. 9.700 EUR) haben künftig nicht mehr die Möglichkeit, sich für die übliche Körperschaftsteuer zu entscheiden. Die Steuersätze für die Mikrounternehmensbesteuerung bleiben unverändert: drei Prozent für Mikrounternehmen ohne angestellte Mitarbeiter, ein Prozent für Mikrounternehmen mit mindestens einem Angestellten. Auch ist die bisherige Bestimmung, wonach maximal 20 Prozent des Umsatzes eines Mikrounternehmens aus Beratertätigkeit stammen dürfen, entfallen. Zu beachten ist, dass Mikrounternehmen ihre Betriebsausgaben nicht von der Steuer absetzen können.

Ab 2018 sind bei nichtselbständiger Arbeit folgende Sozialabgaben abzuführen:

- vom Arbeitnehmer zu tragen:

- Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 25 Prozent,
- Krankheitsversicherungsbeitrag in Höhe von zehn Prozent,

- vom Arbeitgeber zu tragen:

- Arbeitsversicherungsbeitrag (Arbeitslosigkeit, Berufskrankheit etc.) in Höhe von 2,25 Prozent und
- zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von vier oder acht Prozent bei besonderen Arbeitsbedingungen.

Es sind auch Änderungen bei der Körperschaftsteuer zu beachten, vor allem die Einschränkung der Absetzbarkeit von Finanzierungskosten in bestimmten Fällen sowie eine Bestimmung, wonach Steuerbehörden bestimmte Steuerarrangements außer Acht lassen können (Anti-Missbrauchsregel).

Die Novelle setzt die Richtlinie (EU) 2016/1164 vom 12.07.2016 mit Vorschriften zur Bekämpfung von Steuervermeidungspraktiken mit unmittelbaren Auswirkungen auf das Funktionieren des Binnenmarkts um.

Quelle: gtai-Rechtsnews, Januar 2018.



## Swisscom einigt sich mit Sozialpartnern auf neuen Gesamtarbeitsvertrag

Am 08.01.2018 hat sich das Schweizer Telekom-Unternehmen Swisscom mit der Gewerkschaft Syndicom und dem Personalverband Transfair auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verständigt. Der neue GAV tritt zum 01.07.2018 in Kraft und gilt dann für weitere drei Jahre bis zum 30.06.2021 mit der Möglichkeit einer Verlängerung um ein weiteres Jahr. Der umfangreiche Sozialplan 2013 von Swisscom wird unverändert an die Laufzeit des aktuellen GAV angepasst und entsprechend verlängert.

Da die Digitalisierung nicht nur Technologien, sondern zunehmend auch Politik, Gesellschaft und Wirtschaft grundlegend verändert, will Swisscom daher im neuen GAV verstärkt in die Weiterbildung der Mitarbeiter investieren. Das Unternehmen will dabei den Wechsel vom bisherigen System, mit eher längeren Kursen alle zehn Jahre, hin zu eher regelmäßigen, flexiblen, kurzen oder längeren, webbasierten oder klassischen Weiterbildungen, vorantreiben. Der GAV-Abschluss legt dazu die Basis für dieses neue lebenslange Lernen. Alle Mitarbeiter erhalten darin einen Anspruch auf fünf Weiterbildungstage pro Jahr, um sich besser auf die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt einstellen können. Der neue Anspruch wird zum 01.01.2019 eingeführt, der darauf vorbereitende Development Checkpoint wird erstmals im Sommer 2018 flächendeckend durchgeführt.

Neu geregelt wurden auch weitere Elemente des Elternurlaubs. So erhalten weibliche Angestellte des Unternehmens zukünftig 18 statt 17 Wochen Mutterschaftsurlaub, männliche Angestellte drei statt zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Außerdem haben Väter jetzt einen Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub während des ersten Lebensjahres des neugeborenen Kindes.

Des Weiteren wurde der Urlaubsanspruch gestaffelt nach Alter erhöht. Beginnend mit 25 Tagen bis zum 35. Lebensjahr, steigt der Gesamturlaubsanspruch auf 30 Tage zum Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, an. Damit gleicht sich Swisscom insbesondere in der Alterskategorie 50+ den Marktgegebenheiten an.

Die bereits im GAV bestehende Richtlinie „Mobiles Arbeiten“ wurde überarbeitet und zu einem gemeinsamen Reglement mit Mitwirkungsrecht der Sozialpartner erklärt. Sie regelt den Umgang mit mobilen Arbeitsformen wie Home Office oder dem Arbeiten von unterwegs, zum Beispiel in der Bahn, sowie die Erwartungen an die Mitarbeitenden zur Erreichbarkeit außerhalb ihrer Arbeitszeiten. Weiter wurde das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Freizeit explizit im GAV verankert.

Abschließend haben sich die Verhandlungspartner auf Smart-Data-Grundsätze geeinigt, die den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und den Umgang mit ihren Daten regeln.

Angaben zu Entgelterhöhungen wurden noch nicht veröffentlicht.

Bei Interesse können Sie ein fünfseitiges Papier der vertragsschließenden Sozialpartner mit den wichtigsten Eckpunkten des GAV der Swisscom AG als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: Swisscom; Syndicom; eigene Bearbeitung.

## **Sozialpartner stellen sich gemeinsam gegen die Kündigungs-Initiative der SVP**

Die Sozialpartner der Schweizer M+E-Industrie sind sich einig, dass die sog. „Bilateralen Verträge I“ für die Schweizer M+E-Branche von enormer Bedeutung sind. Sie stellten sich deshalb Mitte Februar 2018 auf einer gemeinsamen Medienkonferenz geschlossen gegen die „Kündigungs-Initiative“ der SVP und gegen die jüngsten Angriffe dieser Partei auf die Sozialpartnerschaft. Die Initiative verlangt die Kündigung der Personenfreizügigkeit mit der EU, was automatisch sämtliche Abkommen der „Bilateralen Verträge I“ mit zu Fall bringen würde. Der wirtschaftliche Schaden für die exportabhängige M+E-Industrie sowie für die in der Branche tätigen Beschäftigten wäre katastrophal.

Die Schweizer M+E-Industrie beschäftigt in der Schweiz über 320.000 Angestellte. Sie exportiert rund 80 Prozent ihrer Güter. 60 Prozent der Exporte gehen in die Europäische Union (EU). Die EU ist somit der mit Abstand wichtigste Absatzmarkt der M+E-Branche. Die bilateralen Verträge ermöglichen den M+E-Firmen einen nahezu hindernisfreien Zugang zum EU-Binnenmarkt. Eine Annahme der „Kündigungs-Initiative“ würde nicht nur zur Abschaffung der Personenfreizügigkeit mit der EU sondern auch zum Verlust aller Abkommen der „Bilateralen Verträge I“ führen. Für die Sozialpartner der M+E-Industrie (Angestellte Schweiz, Unia, Syna, Kaufmännischer Verband, Schweizer Kader Organisation und unseren M+E-Schwesterverband Swissmem) ist deshalb klar: Eine Annahme der „Kündigungs-Initiative“ würde dem Werkplatz Schweiz und dem Arbeitsmarkt einen großen Schaden zufügen.

Bereits heute herrscht in vier wichtigen Berufsfeldern der M+E-Industrie ein Fachkräftemangel. Allein aus demografischen Gründen wird sich dieser in den nächsten Jahren noch weiter verschärfen. Der Fachkräftemangel kann dabei nur teilweise durch inländische Arbeitskräfte abgedeckt werden. Deshalb sind die Unternehmen auf den Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt angewiesen. Zudem sind die schweizerischen Bildungs- und Forschungsinstitutionen auf den internationalen Austausch angewiesen, wenn sie weiterhin herausragende Aus- und Weiterbildungen in der Schweiz anbieten sollen. Nur durch die uneingeschränkte Personenfreizügigkeit mit der EU kann dies allerdings sichergestellt werden.

Die Arbeitsbedingungen für in der Schweiz Beschäftigte sind dabei durch die sog. flankierenden Maßnahmen geschützt. Die Sozialpartner der M+E-Industrie bekennen sich daher in aller Deutlichkeit zu den bestehenden flankierenden Maßnahmen, welche sich bewährt haben. Zudem wird ab dem 01.07.2018 eine neue Stellenmeldepflicht gelten, welche den inländischen Arbeitslosen einen zeitlichen Vorsprung bei der Stellensuche geben soll. Im Weiteren unterstreichen die Sozialpartner die enorme Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrags der schweizerischen M+E-Industrie.

Die Sozialpartner der M+E-Industrie setzen sich daher in aller Konsequenz für eine offene Schweiz, den Erhalt der bilateralen Verträge und für langfristig tragfähige Beziehungen mit der EU ein. Sie stellen sich deshalb gemeinsam gegen die „Kündigungs-Initiative“ der SVP und werden diese vehement bekämpfen.

Bei Interesse können Sie das anlässlich der Medienkonferenz der Sozialpartner der M+E-Industrie gehaltene Kurzreferat des Swissmem-Präsidenten Hans Hess als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: Swissmem.

## Neuer Tarifvertrag für die M+E-Industrie abgeschlossen

In der Türkei konnten die komplizierten Tarifverhandlungen in der M+E-Industrie erfolgreich beendet werden. Nachdem bereits seit Oktober 2017 die Tarifverhandlungen zwischen unserem M+E-Schwesterverband MESS und den drei Gewerkschaften Birleşik Metal-İş, Türk-Metal und Çelik-İş ergebnislos verlaufen waren, konnte am 31.01.2018 ein neuer Gruppentarifvertrag (Grup Toplu İş Sözleşmesi) mit den Gewerkschaften geschlossen werden. Der neue Tarifvertrag erfasst schätzungsweise 130.000 Arbeiter in der türkischen Metallindustrie und hat eine Laufzeit von 24 Monaten (01.09.2017–31.08.2019). Die Gewerkschaften sprechen von einer Entgelterhöhung im Volumen von mehr als 24 Prozent.

### Das Ergebnis enthält die folgenden Kernpunkte

- Entgelt
  - Als erster Schritt werden die Entgelte der Gewerkschaftsmitglieder, die am 31.08.2017 unterhalb von 9,00 TRY pro Stunde lagen, auf 9,00 TRY erhöht (das liegt leicht über dem gesetzlichen Mindestlohn, der im Laufe des Jahres 2018 auf 67,65 TRY pro Tag steigen wird).
  - Jeder Beschäftigte, der am 01.01.2018 in einem wirksamen Arbeitsverhältnis stand, erhält eine sog. Senioritätsbonus von 0,10 TRY für jedes weitere Dienstjahr. Diese Regelung ist zunächst auf 15 Jahre begrenzt, d. h. auf einen maximalen Betrag von dann 1,50 TRY.
  - Wenn die jeweiligen Stundensätze entsprechend angepasst worden sind, werden die Entgelte der Gewerkschaftsmitglieder über die Laufzeit des Tarifvertrages einheitlich jeweils um ca. weitere 24,63 Prozent (ohne die vierteljährlichen Sozialleistungen) angehoben.
  - Für die ersten sechs Monate Laufzeit (01.09.2017–28.02.2018) werden die Entgelte der Gewerkschaftsmitglieder um 1,60 TRY erhöht.
  - Für den zweiten, dritten und vierten Sechs-Monatszeitraum des Tarifvertrages (01.03.2018–31.08.2019) werden die Entgelte jeweils um die Inflationsrate (TÜFE - Rate) angehoben, die offiziell von TURKSTAT für den zuvor abgelaufenen Zeitraum veröffentlicht worden ist.
  - Für die Bonuszahlungen und die freiwilligen sozialen Leistungen werden sich die Sätze um durchschnittlich 23 Prozent über die Laufzeit des Tarifvertrages erhöhen. Mitarbeiter in MESS-Mitgliedsunternehmen erhalten vierteljährlich Gehaltsboni. Neben Prämien und Bonuszahlungen, Benzin- und Jahresurlaubsgeld erhalten Arbeitnehmer unter 18 Jahren Sozialleistungen wie Bildungs-, Heirats-, Essen- und Transportzuschuss.
  - Darüber hinaus werden im Rahmen des neuen Tarifvertrags Zusatzversicherungen für Arbeitnehmer und Sonderurlaub beim Tod naher Verwandter eingeführt.
  
- Laufzeit
  - Laufzeit zwei Jahre 01.09.2017–31.08.2019.

---

ISN 1/2018

Türkei – Fortsetzung

---

In Kürze können Sie den neuen Gruppentarifvertrag 2017-2019 (Grup Toplu İş Sözleşmesi) zunächst in türkischer Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: [horstmann@gesamtmetall.de](mailto:horstmann@gesamtmetall.de)).

Quellen: [Headlines@IndustriALL #280](#); Hurriyet; Türk-Metal; eigene Recherche.

### Kongress verabschiedet Steuerreform / Unternehmensteuer wird massiv gesenkt

Der US-amerikanische Kongress hat kurz vor Weihnachten am 20.12.2017 noch eine umfangreiche Steuerreform (Tax Cuts and Jobs Act, 2017, 115th Congress H.R. 1) verabschiedet.

Die wichtigsten Änderungen im Bereich der Unternehmensteuer im Überblick:

- Senkung des Steuersatzes für Unternehmen (Corporate tax) von 35 auf 21 Prozent,
- Besteuerung persönlicher Dienstleistungen in Höhe von 25 Prozent,
- Änderung der Besteuerung von ausländischen Einkünften.

Auch im Bereich der Einkommensteuer gab es einige Änderungen. Hier die wichtigsten im Überblick:

- Es bleibt bei den bislang sieben Einkommenssteuerstufen (brackets), die nach Abhängigkeit der Höhe der Einkünfte mit unterschiedlichen Steuersätzen besteuert werden. Ursprünglich sollten diese auf vier Stufen reduziert werden. Die neuen Einkommensstufen werden künftig mit folgenden Steuersätzen belegt:

Steuersatz (in Prozent)	Steuerstufen (tax brackets)	
	Alleinstehende	Ehepaare
10	weniger als \$9.525	weniger als \$19.050
12	\$9.526 - \$38.700	\$19.051 - \$77.400
22	\$38.700 - \$82.500	\$77.401 - \$165.000
24	\$82.501 - \$157.500	\$165.001 - \$315.000
32	\$157.501 - \$200.000	\$315.001 - \$400.000
35	\$200.001 - \$500.000	\$400.001 - \$600.000
37	mehr als \$500.000	mehr als \$600.000

- Erhöhung des pauschalen Abzugsbetrag (standard deduction),
- Abschaffung der sog. Alternative Minimum Tax,
- Minimierung der Abschreibungsmöglichkeiten, es ist aber weiterhin möglich, beispielsweise Hypothekenzinsen abzusetzen,
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb werden mit maximal 25 Prozent besteuert.

Das Gesetz ist mit der Unterzeichnung durch US-Präsident Trump bereits am 22.12.2017 in Kraft getreten.

---

ISN 1/2018

USA – Fortsetzung

---

Bei Interesse können Sie den „Tax Cuts and Jobs Act (2017, 115th Congress H.R. 1)“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: gtai-Rechtsnews, Januar 2018; eigene Bearbeitung.



## Durchführungsverordnung klärt mehrwertsteuerlichen Status von Freizonen

Die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) haben Ende 2017 eine Durchführungsverordnung zum Mehrwertsteuergesetz (MwStVO) erlassen. Die MwStVO Nr. 52/2017 klärt unter anderem die zuvor umstrittene Frage, ob und inwieweit innerhalb von Freizonen die Mehrwertsteuer eingeführt wird.

Vorbehaltlich der Regelungen über Null-Sätze und Mehrwertsteuerbefreiungen fallen zukünftig auch in den Freizonen auf sämtliche Waren und Dienste Mehrwertsteuern in Höhe von fünf Prozent an. Hiervon formuliert die MwStVO einige Ausnahmen, wenn die Freizone Voraussetzungen erfüllt, die sie als sogenannten Designated-Zone im Sinne des Artikel 51 MwStVO qualifizieren.

Eine Freizone erhält den Status einer Designated-Zone, wenn sie

- einen abgegrenzten geografischen Bereich darstellt,
- über hinreichende Vorkehrungen und Maßnahmen zur Bewachung der Waren Ein- und Ausgänge und über ein eigenes System zur Verarbeitung und Lagerung von Waren verfügt.
- Schließlich muss die Verwaltung der Freizone sämtliche Verfahren einhalten, die ihr die Steuerbehörde vorgibt.

Das Kabinett bestimmt in einer Resolution, welche Freizonen den Status einer Designated-Zone erhalten werden. Bei einer entsprechenden Entscheidung, werden diese Freizonen in mehrwertsteuerlicher Hinsicht wie ein Gebiet außerhalb des Staates behandelt. Daraus folgt, dass auf Warenlieferungen und Dienste innerhalb dieses Gebiets keine Mehrwertsteuer anfällt.

Ebenso konkretisiert die MwStVO, welche Leistungen von der Mehrwertsteuer befreit sind und welche dem Null- oder Regelsatz von fünf Prozent unterfallen. Seit Anfang Dezember 2017 hat die emiratische Steuerbehörde dazu auf ihrer Internetseite [eine Übersicht](#) zu den Mehrwertsteuersätzen und -Befreiungen eingestellt. Ebenso enthält die Übersicht Informationen zu den mehrwertsteuerrechtlichen Besonderheiten, die in einer Designated-Zone gelten.

Bei Interesse können Sie die inoffizielle Fassung der Durchführungsverordnung zum Mehrwertsteuergesetzes in englischer Sprache als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: [horstmann@gesamtmetall.de](mailto:horstmann@gesamtmetall.de)).

Quellen: Federal Tax Authority of the UAE; gta-Rechtsnews, Januar 2018.



**LafargeHolcim zieht Zusage zum Abschluss eines GFA zurück**

Am 22.12.2017 gab das Unternehmen LafargeHolcim recht überraschend eine 180-Grad-Wende in seiner bisherigen Strategie zum Abschluss Globaler Rahmenabkommen (GFA) bekannt. Globale und nationale Gewerkschaften, die LafargeHolcim-Mitarbeiter weltweit vertreten, äußerten sich dementsprechend entrüstet über die einseitige Entscheidung des Unternehmens, sich von der geplanten Unterzeichnung eines GFA zurückzuziehen, das auf den Aufbau positiver Arbeitsbeziehungen im gesamten Unternehmen abzielt.

LafargeHolcim hat bislang keinen Grund für den radikalen Kursschwenk und die Verweigerung der zugesagten Unterzeichnung des GFA genannt, die von der Hauptversammlung im Jahr 2017 angekündigt und genehmigt worden war. Ein Grund ist sicherlich im neuen CEO des Unternehmens zu sehen. Er hat bereits in der Presse erklärt, dass die aktuellen Unternehmensvereinbarungen ausreichend seien und alle Anforderungen erfüllen. Ein Bedarf für kurzfristige Ergänzungen sei daher nicht erkennbar.

Das GFA sollte eigentlich am 10.01.2018 unter dem Vorsitz des Generaldirektors der ILO am Sitz der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf unterzeichnet werden. Im Juli 2017 hatte das Top-Management von LafargeHolcim zusammen mit IndustriALL Global Union und der Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI), entsprechend dem langfristig festgelegten Verhandlungsfahrplan, eine Absichtserklärung zum Abschluss des Abkommens unterzeichnet (siehe dazu auch den ausführlichen Bericht in den ISN 1/2017).

LafargeHolcim ist ein weltweit führender Anbieter von Zement und Zuschlagstoffen (Schotter, Kies und Sand) sowie Transportbeton und Asphalt einschließlich Serviceleistungen. Das Unternehmen Holcim wurde 1912 mit dem Bau eines Zementwerkes in Holderbank in der Schweiz gegründet. Aus der Fusion der beiden gleichberechtigten Partner Holcim und der französischen Baustoffgruppe Lafarge SA ist im Jahr 2015 das Unternehmen LafargeHolcim Ltd. entstanden, die in weltweit 90 Ländern vertreten ist und rund 115.000 Mitarbeiter beschäftigt.

Quelle: [Headlines@IndustriALL #277](#).

**Stora Enso unterzeichnet globales Rahmenabkommen**

Am 19.01.2018 hat das finnisch-schwedische Unternehmen Stora Enso mit den drei internationalen Gewerkschaftsorganisationen IndustriALL Global Union, UNI Global Union und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BWI) im Beisein des ILO-Generaldirektors Guy Ryder in Genf ein globales Rahmenabkommen (GFA) unterzeichnet.

Die Präsidenten der schwedischen Papierarbeitergewerkschaft, der schwedischen Gewerkschaft für Forstwirtschaft, Holz und Graphische Arbeiter sowie der finnischen Papierarbeitergewerkschaft haben das Abkommen ebenfalls als Beobachter mit unterschrieben.

In dem GFA verpflichtet sich Stora Enso zu einer engen Zusammenarbeit mit den drei globalen Gewerkschaften, um die grundlegenden Arbeitnehmerrechte im gesamten Unternehmen und den Tochtergesellschaften weltweit zu wahren. Das Unternehmen wird sich darüber hinaus bemühen, die Grundsätze des GFA in seiner gesamten Lieferkette umzusetzen.

Das GFA konzentriert sich auf die folgenden Kerninhalte:

- Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit
- Verhinderung von Diskriminierung
- Keine Kinder- oder Zwangsarbeit
- Kooperation mit Gewerkschaften zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Gleichbehandlung von Migranten und entsandten, ausländischen Mitarbeitern
- Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung
- Gewährleistung der Geschlechtergleichheit.

Das GFA enthält zudem einen gestuften Streitbeilegungsmechanismus. Danach sollen auftretende Probleme zunächst auf lokaler Ebene angegangen werden. Wo es jedoch erforderlich wird, können ungelöste Punkte auf die nationale und dann auf die globale Ebene hochgezogen und schließlich, als ultima ratio, zur Mediation gebracht werden.

Die GFA formalisiert einen laufenden Dialog zwischen den Partnern. Die Unterzeichner treffen sich dazu alle zwei Jahre, um die Umsetzung des GFAs zu diskutieren und zu bewerten. Der grundsätzliche Geist des GFAs soll jedoch eine offene Dialogkultur befördern, bei der die Partner gemeinsam versuchen, Probleme so früh wie möglich präventiv zu lösen.

Aus Sicht der Unternehmensleitung von Stora Enso diene die Unterzeichnung des GFA das Engagement die Mitarbeiter weltweit respektvoll und fair zu behandeln. Der formelle Abschluss eines GFAs sei hierbei der nächste Schritt in diesem wichtigen Bereich.

Die globalen Gewerkschaftsorganisationen begrüßten den Abschluss des GFA und betonten, dass mit dem GFA ein wichtiges Instrument geschaffen worden sei, um die Arbeitnehmerrechte im gesamten Unternehmen weltweit sicherzustellen. Das GFA sei zudem eine hervorragende Möglichkeit, in das Jahr 2018 zu starten, in dem das 70. Jubiläum der Unterzeichnung der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte anstehe.

Das finnisch-schwedische Unternehmen Stora Enso mit Sitz in Helsinki ist das zweitgrößte Forstunternehmen der Welt sowie einer der größten Papier- und Verpackungsmittelhersteller. Stora Enso ist zudem die älteste Aktiengesellschaft der Welt. Das Unternehmen beschäftigt rund 38.000 Mitarbeiter in mehr als 40 Ländern auf fünf Kontinenten

Bei Interesse können Sie das unterzeichnete GFA in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: [horstmann@gesamtmetall.de](mailto:horstmann@gesamtmetall.de)).

Quellen: Stora Enso; [Headlines@IndustriALL #279](https://www.headlinesindustrial.com).

**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.



### **Programm der bulgarischen Ratspräsidentschaft**

Am 01.01.2018 hat Bulgarien turnusgemäß die EU-Ratspräsidentschaft übernommen. Bulgarien hat sich für das 1. Halbjahr 2018 im Arbeitsprogramm die folgenden übergeordneten Prioritäten gesetzt:

- Die Zukunft Europas und junge Menschen - Wirtschaftswachstum und sozialer Zusammenhalt
- Sicherheit und Stabilität in einem starken und geeinten Europa
- Europäische Perspektive und Konnektivität des westlichen Balkans
- Digitale Wirtschaft und erforderliche Kompetenzen für die Zukunft

Im Bereich Beschäftigung und Soziales zeigt sich Bulgarien sehr ambitioniert. So sollen zahlreiche laufende Gesetzgebungsverfahren zu einer Einigung im Rat (Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Nachweis-Richtlinie, Dritte Überarbeitung der Krebs-Richtlinie, Verordnung zur Koordinierung sozialer Sicherungssysteme) oder ganz zum Abschluss (Entsende-Richtlinie) gebracht werden. Auch das Thema „Zukunft der Arbeit“ soll unter bulgarischer Ratspräsidentschaft eine wichtige Rolle spielen und insbesondere bzgl. der erforderlichen Kompetenzen und Fertigkeiten diskutiert werden.

In deutlichem Kontrast dazu stehen die offenbar geringen Ambitionen Bulgariens, die von der Kommission angestoßene Debatte um die Zukunft der EU aktiv vorantreiben zu wollen. So soll die Frage nach der „Zukunft des sozialen Europas nach 2020“ im März 2018 unter den Sozialministern nur diskutiert werden - weitergehende Initiativen oder Ratsschlussfolgerungen wurden dazu jedoch nicht angekündigt.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 1/2018).

### **EU-Kommission legt Richtlinien-Entwurf über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU vor**

Als weiteren Baustein ihres umfangreichen Sozialpakets hat die Kommission am 22.12.2017 eine äußerst kritische Gesetzesinitiative auf den Weg gebracht. Sie will die EU-Richtlinie über schriftliche Erklärungen (sog. Nachweisrichtlinie) dramatisch verschärfen. Dazu hat sie den Entwurf einer „Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU“ vorgelegt, die die Nachweisrichtlinie ersetzen soll. Damit will sie einen umfassenden Basisschutz für alle bestehenden und künftigen Arbeitsvertragsformen erreichen, wobei die Kommission insbesondere auf die sich im Rahmen der Digitalisierung entwickelnden „atypischen Beschäftigungsformen“ abzielt.

Mit der Richtlinie soll erstmals eine europäische Definition des Arbeitnehmerbegriffs in die EU-Gesetzgebung eingeführt werden, die weit über § 611a BGB hinausgeht. Darüber hinaus soll ein Paket neuer Mindestarbeitsbedingungen aufgenommen werden, insbesondere das Recht jedes Arbeitnehmers, den Wechsel in eine andere Beschäftigungsform zu beantragen – die neuen Mindestarbeitsbedingungen sollen allerdings per Tarifvertrag abgeändert werden können! Daneben werden die bisherigen Informationspflichten des Arbeitgebers erweitert, Fristen stark verkürzt und Sanktionen deutlich verschärft.

Gesamtmittel lehnt diesen Richtlinienvorschlag sowohl konzeptionell als auch inhaltlich ab. Die Kommission überschreitet damit in eklatanter Weise ihre Kompetenzen. Der Vorschlag hätte weitreichende Folgen für alle nationalen Arbeitsrechts- und Sozialsysteme, die über den sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie deutlich hinausgehen. In Deutschland entstünde ein erheblicher Anpassungsbedarf des geltenden Arbeitsrechts auch außerhalb des Nachweisgesetzes. Zudem erhielten die Sozialpartner neue tarifliche Gestaltungsaufträge im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sowie in Bezug auf Wünsche des Arbeitnehmers, seine vertraglich vereinbarte Beschäftigungsform – insbesondere seine Arbeitszeit – zu ändern. Damit wird nicht nur in bestehende Tarifverträge oder laufende Verhandlungen eingegriffen, sondern die Debatte einseitig in Richtung Ausweitung der Arbeitnehmerrechte geführt – ohne mit einem Satz auf die betrieblichen Bedürfnisse der Unternehmen in Bezug auf Flexibilität, Planbarkeit oder Rechtssicherheit einzugehen.

Neben der Entsenderichtlinie ist nun der nächste Streit unter den EU-Mitgliedstaaten im Rat vorprogrammiert. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass nationale Parlamente erneut die „gelbe Karte“ gegen die Gesetzesinitiative ziehen, dazu haben sie zwei Monate Zeit. Wir werden gegenüber Bundestag und Bundesrat dafür werben, von diesem Recht Gebrauch zu machen. Leider hat auch das Europäische Parlament mit seiner Entschließung zur Säule sozialer Rechte in 2017 bereits gefordert, eine „Rahmenrichtlinie über menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Formen der Erwerbstätigkeit“ zu schaffen und dabei insbesondere den neuen Beschäftigungsformen im Rahmen der Digitalisierung Rechnung zu tragen. Damit wird es erneut extrem schwer, den Interessen der Arbeitgeber im parlamentarischen Gesetzgebungsprozess – insbesondere im federführenden Beschäftigungs- und Sozialausschuss – Gehör zu verschaffen.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 2/2018).



**WEF: Transformation der Produktion schafft Welt der zwei Geschwindigkeiten**

Am 12.01.2018 hat das World Economic Forum (WEF) eine gemeinsame Studie mit der Unternehmensberatung A.T. Kearney veröffentlicht. Der Report bewertet, wie gut globale Volkswirtschaften auf die Veränderungen in der Produktion vorbereitet sind und wie sie davon zukünftig profitieren. Das Ranking bewertet dabei sowohl die Produktionsstruktur, als auch Produktionstreiber wie Technologie und Innovation, Humankapital oder globale Investitionen.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass im Hinblick auf die Entwicklung zur Industrie 4.0 hin weltweit ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Ländern besteht. Die 25 führenden Länder seien nach dem Bericht für über 75 Prozent der globalen Wertschöpfung verantwortlich, während 90 Prozent der Länder aus Lateinamerika, dem Nahen Osten, Afrika und Eurasien nur schlecht auf den Wandel der Produktion vorbereitet seien. Deutschland belegt Platz 3 bei der Produktionswertschöpfung.

Nach dem Ranking des Berichts ist Japan weltweit führend bei der Produktionsstruktur, während die USA die Chancen der Industrie 4.0 am besten für sich nutzen kann, um Produktionssysteme zu verändern und voranzutreiben. Deutschland belegt Platz 3 bei der Produktionsstruktur sowie Platz 6 bei den Produktionstribern. Ausschlaggebend hierfür ist, dass Deutschland den viertgrößten produzierenden Sektor der Welt mit einer Gesamtwertschöpfung von fast 775 Milliarden Dollar (2016) und einer Exportrate von mehr als 50 Prozent vorweisen kann.

Die Autoren der Studie bewerten das Ergebnis vor allem im Hinblick auf die Chancen der Industrie 4.0. Da Deutschland eines der ersten Länder gewesen sei, dass die Digitalisierung und Vernetzung von Produkten getrieben habe und bis heute treibe, werde sich das langfristig auszahlen, konstatiert der Bericht.

Bei Interesse können Sie die vollständige Studie mit dem Titel „Readiness for the Future of Production - Report 2018“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quellen: WEF; A.T. Kearney.

**IW-Köln: Industrie-Arbeitsstunde in Deutschland kostet knapp 40 EUR**

Die Arbeitskosten in Deutschland sind im internationalen Vergleich nach wie vor hoch, wie aus einer IW-Studie hervorgeht, die Industrie-Arbeitskosten pro Stunde in 45 Ländern vergleicht. Das Ergebnis: Die Bundesrepublik befindet sich unter den zehn teuersten Ländern und belegt Platz sechs. Spitzenreiter ist die Schweiz, es folgen Norwegen, Dänemark, Belgien und Schweden. Hinter Deutschland liegt Frankreich auf dem siebten Platz, danach folgen Finnland, Österreich und die Niederlande.

Konkret: In der Schweiz zahlten Arbeitgeber im Jahr 2016 exakt 53,51 EUR die Stunde. In Deutschland kostete die Arbeitsstunde 39,98 EUR. Schlusslicht der internationalen Tabelle sind die Philippinen mit 1,84 EUR die Stunde.

Auffallend ist das deutliche Preisgefälle zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Osten sind die Arbeitsstunden günstiger. Wären die fünf Ost-Bundesländer ein eigenständiger Staat,

würden sie sich mit etwas weniger als 27 EUR zwischen Großbritannien und Japan auf dem 17. Platz einsortieren. Westdeutschland läge mit 42,02 EUR pro Stunde auf dem sechsten Platz.

Die Arbeitskosten der Unternehmen umfassen mehr als den Bruttostundenlohn. Kostenrelevant sind zum einen die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen, aber beispielsweise auch der an Feiertagen, bei Krankheit und im Urlaub weitergezahlte Lohn, Beteiligungen an der betrieblichen Altersvorsorge, erfolgs- und leistungsabhängige Sonderzahlungen, ein zusätzliches Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Kantinen- und Kitazuschüsse sowie Abfindungen.

Bei Interesse können Sie die iwd-Kurzstudie des IW Köln mit dem Titel „Teurer Standort Deutschland“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Horstmann: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: IW-Köln.

### **EU-Kommission: Beschäftigungssituation in der EU verbessert sich stetig**

Mitte Februar 2018 hat die EU-Kommission ihren jüngsten Quartalsbericht zur Beschäftigung und sozialen Lage vorgelegt. Darin konstatiert sie, dass dank robusten Wirtschaftswachstums die Beschäftigungsquote in der EU im dritten Quartal 2017 stärker als erwartet gestiegen sei, während die Arbeitslosenzahlen noch einmal zurückging. Beschäftigungskommissarin Thyssen erklärte, mit mehr als 236 Millionen Menschen in Arbeit habe die Beschäftigung in der EU einen Rekordstand erreicht und die Arbeitslosigkeit nehme kontinuierlich ab.

Gegenüber dem Vorjahr stieg die Beschäftigung in der EU um 1,7 Prozent, was vier Millionen zusätzlichen Beschäftigten entspricht (Eurozone: 2,7 Millionen). Unbefristete und Vollzeitarbeitsplätze haben dabei wesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen: Zwischen dem dritten Quartal 2016 und dem dritten Quartal 2017 nahm die Zahl der unbefristeten Arbeitsverträge um 2,8 Millionen zu. Das ist dreimal mehr als der Anstieg bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (900.000). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten stieg um rund drei Millionen auf 181 Millionen, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um etwa 300.000 auf 42,7 Millionen stieg.

Der Bericht zeigt weiterhin, dass sich die Arbeitslosenquote allmählich wieder ihrem Vorkrisenniveau nähert – im Dezember 2017 waren 8,6 Millionen weniger Personen arbeitslos gegenüber dem Höchststand vom April 2013. Mit insgesamt weniger als 18 Millionen Arbeitslosen wurde der niedrigste Stand seit November 2008 erreicht.

Bei Interesse können Sie Quartalsbericht zur Beschäftigung und sozialen Lage (Employment and Social Developments in Europe, Quarterly Review February 2018) mit ausführlicheren Informationen als PDF-Datei in der englischen Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt: horstmann@gesamtmetall.de).

Quelle: EU-Kommission.

### **Nationale Mindestlöhne in der EU – Deutschland in der Spitzengruppe**

In 22 der 28 EU-Staaten galt zum Stand Januar 2018 ein branchenübergreifender verbindlicher Mindestlohn. Dabei verzeichneten die östlichen, ehemals sozialistischen EU-Staaten recht niedrige Mindestlöhne von weniger bzw. knapp um die 500 EUR brutto im Monat. Das Schlusslicht bildete Bulgarien mit 260,80 EUR.

Nach jüngsten Zahlen von Eurostat liegt der Mindestlohn in Deutschland in der europäischen Spitzengruppe (High-Range). Laut den vorgelegten Werten lag der nationale Mindestlohn in Luxemburg mit 1.998,60 EUR pro Monat am höchsten, gefolgt von Irland (1.614 EUR), den Niederlanden (1.578 EUR), Belgien (1.562,60 EUR), Frankreich (1.498,50 EUR), Deutschland (1.497,80 EUR) und dem Vereinigten Königreich (1.462,60 EUR).

Nationale Mindestlöhne zwischen 500 und 1.000 EUR gelten in Spanien (858,60 EUR), Slowenien (842,80 EUR), Malta (747,50 EUR), Griechenland (683,80 EUR) und Portugal (676,70 EUR); Mindestlöhne unter bzw. knapp um die 500 EUR monatlich gibt es in Bulgarien (260,80 EUR), Litauen (400 EUR), Rumänien (407,30 EUR), Lettland (430 EUR), Ungarn (444,10 EUR), Kroatien (462,50 EUR), der Tschechischen Republik (477,30 EUR), der Slowakei (480 EUR), Estland (500 EUR) und Polen (502,60 EUR).

Die von Eurostat und Eurofound veröffentlichten Mindestlohnstatistiken betreffen monatliche nationale Mindestlöhne. Die hier veröffentlichten Daten beziehen sich auf die Situation am 1. Januar des Jahres. Da der grundlegende nationale Mindestlohn auch als Stunden- oder Wochensatz festgelegt sein kann, wird dieser für Länder, in denen der nationale Mindestlohn nicht pro Monat festgesetzt ist, von Eurostat in einen monatlichen Mindestlohn umgerechnet.

Der nationale Mindestlohn wird in der Regel gesetzlich geregelt, häufig nach Beratung mit den Sozialpartnern, oder direkt durch ein nationales branchenübergreifendes Abkommen bestimmt (z. B. in Belgien und Griechenland). Er gilt gewöhnlich für alle Beschäftigten oder zumindest für den Großteil der Beschäftigten im Land. Mindestlöhne sind Bruttobeträge, d. h. vor Abzug von Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Abzüge variieren von Land zu Land.

In Deutschland gilt seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn. Zum 01.01.2017 ist er zuletzt von 8,50 auf 8,84 EUR pro Stunde gestiegen. Die Monatssumme ergibt sich bei einer 40 Stunden-Woche\*52 Arbeitswochen/12 Monate.

In Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern gibt es bislang keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn.

Quellen: Eurofound; Eurostat.

**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	01.01.2018	31.03.2020	1 Monat	27 Monate
A	national	01.11.2017	31.10.2018	3 Monate	üblicherweise 12 Monate
B	national	01.01.2015	<b>31.12.2016</b>	keine	24 Monate
DK	national	01.03.2017	29.02.2020	keine	36 Monate
FIN	national	01.11.2017	31.10.2020	2 Monate	36 Monate
F	regional	unterschiedlich	unbefristet		12 Monate
I	national	01.01.2016	31.12.2019	3 Monate	48 Monate
NL	national	01.05.2015	31.06.2018		37 Monate
N	national	01.04.2016	31.03.2018		24 Monate
P	national	unterschiedlich	unterschiedlich		12 Monate
E <sup>1)</sup>	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
CH <sup>3)</sup>	betrieblich	01.07.2013	30.06.2018		üblicherweise 12 Monate
TR	national	01.09.2017	31.08.2019	keine	üblicherweise 24 oder 36 Monate
UK	betrieblich <sup>4)</sup>	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: <sup>1)</sup> Seit 1989 gibt es auf nationaler Ebene keinen Tarifvertrag, außer für besondere Bereiche wie die Rahmenvereinbarung über die Klassifikation der Berufe.

S: <sup>2)</sup> Bei Änderungen der Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitszeit und/oder Krankengeld können die Parteien die Vereinbarung mit einer Frist von 6 Monaten kündigen.

CH: <sup>3)</sup> Der „GAV für die Maschinen-, Elektro – und Metallindustrie 2013-2018“ enthält keine Entgeltvereinbarungen. Jährliche Entgeltverhandlungen finden auf betrieblicher Ebene statt.

UK: <sup>4)</sup> Seit November 1989 führt die 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.