



Internationale Sozialpolitische **NACHRICHTEN**

ISN
Ausgabe 2/2025

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.

IMPRESSUM

© 2025

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

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

Voßstraße 16

10117 Berlin

Telefon: 030 55150-0

Telefax: 030 55150-400

E-Mail: info@gesamtmetall.de

www.gesamtmetall.de

www.facebook.com/MEArbeitgeber

www.twitter.com/MEArbeitgeber

www.instagram.com/me_arbeitgeber

www.youtube.com/MEArbeitgeber

Ansprechpartnerin: Katharina Seel
Assistenz Internationale Beziehungen
Telefon: 030 55150-251
E-Mail: seel@gesamtmetall.de

Herausgabe am 30. April 2025

Inhaltsverzeichnis

Tarifpolitik

Dänemark	7
Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen	7
Finnland	12
Neue Entgelttarifverträge in der M+E-Industrie abgeschlossen	12
Frankreich	16
Tarifverhandlungen über neue Mindestlöhne in der M+E-Industrie erfolglos beendet	16
Italien	23
Verhandlungen in der M+E-Industrie ohne Fortschritt	23
Norwegen	32
Dreiseitige Vereinbarung zur Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten	32
Rumänien	34
Erstmals landesweit gültiger Bankentarifvertrag durch Allgemeinverbindlicherklärung	34
Schweden	36
Neue Tarifverträge für die Beschäftigten der M+E-Industrie / 6,4 Prozent für 24 Monate	36
Slowenien	41
Sozialpartner verständigen sich auf Anhebung des Rentenalters	41
USA	49
Neuer mehrjähriger Tarifvertrag für Hafendarbeiter veröffentlicht	49

Länderberichte

Argentinien	6
Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2025	6
Dänemark	7
Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen	7
Finnland	12
Neue Entgelttarifverträge in der M+E-Industrie abgeschlossen	12
Frankreich	16
Tarifverhandlungen über neue Mindestlöhne in der M+E-Industrie erfolglos beendet	16
Großbritannien	18
Britisches Handelsvertreterrecht bleibt unverändert	18
Elektronische Einreisegenehmigung seit April 2025 verpflichtend	18
Anpassung des britischen Mindestlohns zum 01.04.2025	19
Indien	21
Einkommensteuer soll reformiert werden	21

Israel	22
Einreise nur noch mit elektronischer Genehmigung möglich	22
Italien	23
Verhandlungen in der M+E-Industrie ohne Fortschritt	23
Kirgisistan	25
Neues Arbeitsgesetzbuch veröffentlicht	25
Marokko	27
Parlament verabschiedet Gesetz über das Streikrecht	27
Mexiko	28
Arbeitsrecht: Mehr Rechte für Plattformbeschäftigte	28
Fördermaßnahmen für Unternehmensansiedlung verstärkt	30
Norwegen	32
Dreiseitige Vereinbarung zur Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten	32
Rumänien	34
Erstmals landesweit gültiger Bankentarifvertrag durch Allgemeinverbindlicherklärung	34
Schweden	36
Neue Tarifverträge für die Beschäftigten der M+E-Industrie / 6,4 Prozent für 24 Monate	36
Schweiz	40
Neues Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit bis 90 Tage	40
Slowenien	41
Sozialpartner verständigen sich auf Anhebung des Rentenalters	41
Spanien	43
Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01.01.2025	43
Ausschuss „Demokratie am Arbeitsplatz“ eingesetzt	44
Südafrika	46
Erhöhung des Mindestlohns mit Wirkung zum 01.03.2025	46
Südkorea	47
Ausnahme von der elektronischen Einreisegenehmigung bis Ende 2025 verlängert	47
Ukraine	48
Kriegsrisikoversicherungsgesetz geplant	48
USA	49
Neuer mehrjähriger Tarifvertrag für Hafentarbeiter veröffentlicht	49
Gesetz soll Anwendung der EU-Lieferkettenrichtlinie auf US-Unternehmen verhindern	50
US-Regierung plant Einreiseverbote	51

Transnationale Unternehmensvereinbarungen	53
BNP Paribas erweitert globales Rahmenabkommen um KI-Aspekte	53
Safran unterzeichnet Rahmenvereinbarung zu Work-Life-Balance	53
EDF erneuert globales Abkommen zur unternehmerischen Verantwortung	54
EU-Sozialpolitik	56
„Omnibus-Paket I“: Vereinfachung der Nachhaltigkeitsgesetzgebung	56
Fahrplan für die Rechte der Frauen vorgelegt	57
„Pakt für Kompetenzen“ und „STEM Education Action Plan“	58
„Omnibus-Paket I“: EP und Rat stimmen für Fristverlängerung	60
Internationale Übersichten	61
ELA: Stärkere Zusammenarbeit bei der Arbeitskräftemobilität untersucht	61
Gewerkschaftliches Kompetenzzentrum zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten	62
CEEMET: Laufzeit der geltenden Tarifverträge in den M+E-Schwesterverbänden	63

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2025

Der Nationale Rat für Beschäftigung, Produktivität und den Mindestlohn (Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil) vereint Vertreter von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, Provinz- und Staatsregierungen, die sich mit arbeitsbezogenen Fragen wie der des Mindestlohns (SMVyM) befassen.

In der Sitzung des Nationalen Rates im Dezember 2024 konnten sich die Parteien nicht auf die Aktualisierung des Mindestlohns einigen, sodass die argentinische Regierung mit der Festlegung des Mindestlohns beauftragt wurde. Diese hat daher mit einer Resolution vom 23.12.2024 über den neuen obligatorischen Mindestlohn entschieden.

Folgende Erhöhungsschritte, die über mehrere Monate gestaffelt werden, sind darin vorgesehen:

- » seit dem 01.01.2025: 286.711 ARS pro Monat (262,26 EUR)
- » seit dem 01.02.2025: 292.446 ARS (267,50 EUR)
- » seit dem 01.03.2025: 296.832 ARS (271,52 EUR).

Der SMVyM wird durch Artikel 14 der argentinischen Verfassung garantiert und durch das Arbeitsvertragsgesetz geregelt. Ziel ist es, den Beschäftigten die Deckung ihrer Grundbedürfnisse wie angemessene Unterkunft, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, angemessene Ernährung, Urlaub und soziale Sicherheit zu ermöglichen.

Der SMVyM ist seit Dezember 2023 um 80 Prozent gestiegen, bei einer jährlichen Inflation von fast 120 Prozent.

Bei Interesse können Sie die Resolution zur Anhebung des Mindestlohns vom 23.12.2024 (Resolución 17/2024) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: Argentinische Regierung.

Neue Tarifverträge für das verarbeitende Gewerbe abgeschlossen

Am 09.02.2025 haben die zentralen Organisationen der industriellen Beschäftigten, Co-industri, und der Arbeitgeber, Danish Industries (DI), eine Tarifeinigung erzielt. Die beiden neuen Tarifverträge haben eine Laufzeit von drei Jahren (01.03.2025–29.02.2028) 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 136,15 (18,25 EUR) pro Stunde wird mit Wirkung zum 01.05.2025 um DKK 3,75 (0,50 EUR), zum 01.03.2026 um DKK 3,50 (0,47 EUR) und zum 01.03.2027 nochmals um DKK 3,50 (0,47 EUR) erhöht. Es wird somit am Ende der Laufzeit bei DKK 146,90 (19,69 EUR) pro Stunde liegen. (Wechselkurs März 2025: 1 EUR = DKK 7,45943).
- » Das Mindestentgelt für Mitarbeiter unter 18 Jahren von derzeit DKK 78,40 (10,53 EUR) pro Stunde wird mit Wirkung zum 01.05.2025 um DKK 2,15 (0,29 EUR), zum 01.03.2026 um DKK 2,05 (0,28 EUR) und zum 01.03.2027 um DKK 2,00 (0,27 EUR) erhöht. Es wird somit am Ende der Laufzeit bei DKK 84,60 (11,34 EUR) pro Stunde liegen.
- » Das Mindestentgelt für Mitarbeiter über 18 Jahre wird um 11,0 Prozent über die Laufzeit von drei Jahren angehoben (d. h. um durchschnittlich 3,66 Prozent pro Jahr).

Auszubildende

- » Die Ausbildungsvergütung wird zum 01.03.2025 um 4,5 Prozent und zum 01.03.2026 bzw. zum 01.03.2027 jeweils um 3,5 Prozent angehoben.
- » Transparente Fahrtkostenpauschale für Auszubildende: Die Bestimmungen zur Reisekostenpauschale wurden präzisiert. Auszubildende erhalten nun einen Fahrtkostenzuschuss, wenn die Entfernung zur Schule mehr als 20 km beträgt. Die Bezahlung erfolgt vom Wohnort des Auszubildenden bis zur Schule. Dies bedeutet, dass die Entschädigung auch der Erstattung entspricht, die das Unternehmen von der AUB erhalten kann. Die Änderung ist mit Wirkung zum 01.03.2025 in Kraft getreten.

Optionales Entgeltkonto

- » Die Beiträge zum sog. optionalen Entgeltkonto (Optional Pay Account) werden mit Wirkung zum 01.03.2025 um 2 Prozent angehoben, so dass sie bei insgesamt 11,0 Prozent liegen werden. Zum 01.03.2026 und zum 01.03.2027 kommt jeweils ein Prozent hinzu, so dass die Beiträge am Ende der Laufzeit bei 13 Prozent liegen.
- » 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.
- » Die Beschäftigten erhalten zudem neue Optionen, wie sie das optionale Entgeltkonto nutzen können, um sich z. B. eine Familienauszeit zu nehmen. Dazu gehören das Recht auf Freistellung am dritten Krankheitstag des Kindes, zwei jährliche Betreuungstage und das Recht, nahe Angehörige bei Gesundheitsberatungen und Behördengesprächen zu begleiten (bis zu zwei Tage und bei kritischer Erkrankung bis zu fünf Tage).

Vergütung des Arbeitsschutzbeauftragten

- » Arbeitsschutzbeauftragte, die in einer der Mitgliedsgewerkschaften von CO-Industri organisiert sind, erhalten zukünftig eine Vergütung von DKK 9.000,00 (1.206,53 EUR) pro Jahr, das im 4. Quartal des jeweiligen Jahres ausbezahlt ist. Die Vergütung wird aus Mitteln des Industrie Weiterbildungs- und Zusammenarbeitsfonds (Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, IUSF) gezahlt.

Überstunden

- » Die Bestimmungen im Tarifvertrag zu Überstunden, gestaffelter Arbeitszeit und Schichtarbeit wurden im letzten Abschluss überarbeitet. Die Zulage wird zum 01.03.2025, zum 01.03.2026 und nochmal zum 01.03.2027 jeweils um 3,0 Prozent angehoben.
- » Die Empfehlungen zur Nachtarbeit der Nationalen Forschungsstelle für Arbeitswelt (NFA) wurden zudem in den Tarifverträgen umgesetzt. Die Parteien haben hier u. a. vereinbart, dass Arbeitnehmern, die über einen längeren Zeitraum Nachtarbeit leisten, zusätzliche Gesundheitschecks angeboten werden müssen. Darüber hinaus wird es zusätzliche Beschränkungen hinsichtlich der Dauer und des Umfangs der Nachtarbeit geben, die schwangere Frauen verrichten dürfen.

Rentenbeiträge

- » Die Zahlungsverpflichtung für die Rentenbeiträge wird angepasst, wobei der Arbeitnehmerbeitrag unverändert bei 2,0 Prozent des Lohns verbleibt. Der Arbeitgeberanteil wird allerdings von 10,0 Prozent auf 11,0 Prozent erhöht. Der Gesamtrentenbeitrag steigt daher auf 13,0 Prozent.

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 01.03.2025 wird der Beitrag zum IUSF der Branche um DKK 0,80, zum 01.03.2026 um DKK 0,85 und zum 01.03.2027 nochmal um DKK 0,90 von aktuell DKK 75,00 auf dann DKK 77,55 (10,40 EUR) pro Arbeitsstunde erhöht.
- » Seit dem 01.03.2023 erhalten Mitarbeiter das volle Gehalt, während sie an einer selbstgewählten Weiterbildung teilnehmen. Zuvor betrug der Zuschuss nur 85 Prozent.
- » Die Weiterbildungsmöglichkeiten und die finanzielle Unterstützung für eine vereinbarte Weiterbildung, die zunächst testweise im Tarifabschluss im Jahr 2017 deutlich verbessert wurden, wurde dauerhaft im Tarifvertrag im Jahr 2020 verankert. Angesichts der Notwendigkeit, mehr Mitarbeiter in ausgewählten Bereichen zu qualifizieren, können so eine ganze Reihe vereinbarter Schulungen direkt durch den IUSF gefördert werden. Beispiele hierfür sind Kurse zur Verbesserung einer Lese-Rechtschreib-Schwäche (Dyslexie), ausgewählte Berufsausbildungen und ausgewählte Module an akademischen Berufen und Diplomkursen. Diese Positivliste der Programme zur vereinbarten Ausbildung wurde mit dem aktuellen Abschluss erweitert.
- » 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.
- » Zukünftig wird es zudem möglich sein, nicht nur einen, sondern einen weiteren Ausbildungsbeauftragten im Unternehmen zu benennen. Die Regelung stärkt die Ausbildungsarbeit, indem sie die Möglichkeit bietet, durch örtliche Tarifvereinbarung jeweils einen Ausbildungsbeauftragten für den Branchentarifvertrag und einen Ausbildungsbeauftragten für den Branchentarifvertrag für Angestellte zu benennen. Diese sollen den Betrieb und die Beschäftigten bei der Nutzung der Bildungsmöglichkeiten im Rahmen der kollektivvertraglichen Regelungen unterstützen.

Elternzeit und Elterngeld

- » Die Tarifparteien haben sich mit dem Tarifabschluss im Jahr 2020 auf die Einführung der vollen Bezahlung für die Elternzeit verständigt. Die neuen Regelungen gelten für alle Kinder, die nach dem 01.07.2020 geboren werden.
- » Die Tarifvertragsparteien hatten sich im Abschluss zudem darauf verständigt, die Mutterschutzregelungen der Tarifverträge an die neuen Urlaubszeiten anzupassen. Für Kinder, die ab dem 01.06.2025 geboren bzw. aufgenommen werden, gilt Folgendes:

- » Der Urlaubsanspruch wird dahingehend verbessert, dass entweder die Mutter oder der andere Elternteil zusätzlich zwei Wochen bezahlten Urlaub nehmen kann. Dies bedeutet, dass die Mutter nun bis zu 26 Wochen bezahlten Urlaub und der andere Elternteil bis zu 19 Wochen bezahlten Urlaub nehmen kann.
- » Darüber hinaus berücksichtigen die Tarifverträge nun auch die neuen Möglichkeiten des Mutterschutzgesetzes zur Aufteilung des Urlaubs im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes in verschiedenen Familienformen. Soziale Eltern (eine Person, die mit einem rechtlichen Elternteil, einem bekannten Spender oder dessen Partner zusammenlebt, der eine elternähnliche Beziehung zum Kind hat) haben Anspruch auf bezahlten Urlaub zu ähnlichen Bedingungen wie rechtliche Eltern.
- » Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, dass auch nahe Angehörige von Alleinerziehenden einen Teil der Freistellung für bis zu 15 Wochen bezahlt in Anspruch nehmen können.
- » Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass der rechtliche Elternteil einen Teil seines Urlaubsanspruchs überträgt.

Weitere Familienleistungen

- » Die tariflichen Vorgaben für den ersten Krankheitstag eines Kindes wurden schon im Abschluss 2017 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 wurden 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 getreten ist.
- » Die derzeitige Regelung zur Urlaubsübertragung wurde bereits gelockert, so dass keine Verpflichtung mehr besteht, dass der übertragene Urlaub spätestens im 2. Urlaubszeitraum nach der Urlaubsübertragung genommen werden muss. Unternehmen und Arbeitnehmer können sich laufend auf die Übertragung von bis zu zehn Urlaubstagen einigen.
- » Darüber hinaus hatten die Parteien vereinbart, dass ein Unternehmen und ein Gewerkschaftsvertreter die Möglichkeit haben müssen, eine von den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes abweichende örtliche Vereinbarung zu treffen. So kann beispielsweise vereinbart werden, dass den Arbeitnehmern zu Beginn des Urlaubsjahres am 01.09. bis zu fünf Wochen Urlaub gewährt werden und das Unternehmen den Urlaub zu einem noch nicht erfolgten Zeitpunkt ankündigen kann.

Betriebsratswahl

- » Die Wahlregeln für Betriebsräte wurden angepasst, so dass die Wahl eines Betriebsrats erleichtert wird. Zukünftig soll es ausreichen, dass es eine Mehrheit für einen Betriebsrat gibt und dieser von mindestens einem Drittel der Beschäftigten unterstützt wird. Bisher musste mindestens die Hälfte der Beschäftigten dem Betriebsrat seine Stimme geben.

Bevor die neuen Tarifverträge in Kraft treten konnten, mussten noch die jeweiligen Gremien der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer der Tarifeinigung zustimmen. Die Gewerkschaften stimmten hierbei mit 82,3 Prozent der stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder für die gefundene Vereinbarung.

Bei Interesse können Sie neben dem Verhandlungsprotokoll in der Originalfassung und der begleitenden Pressemitteilung von DI vom 09.02.2025, in Kürze auch die aktuellen Tarifverträge jeweils als PDF-Dateien bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: DI; Co-Industri; eigene Bearbeitung.

Neue Entgelttarifverträge in der M+E-Industrie abgeschlossen

Am 20.02.2025 hat sich unser finnischer M+E-Schwesterverband Technology Industry Employers of Finland (Teknologiategollisuus) gemeinsam mit der im Sommer 2017 aus drei Gewerkschaften fusionierten Industriegewerkschaft des Sektors (Finnish Industrial Union) unter der Leitung der nationalen Schlichterin Anu Sajavaara auf neue Tarifverträge für die von ihnen vertretenen Arbeiter (blue collar worker) des Sektors verständigt. Die für den 24.02. und 03.03. angekündigten Streikmaßnahmen waren damit vom Tisch. Auch das von der Industriegewerkschaft verhängte Überstundenverbot wurde aufgehoben.

Die Laufzeit des neuen Abkommens beträgt 36 Monate (01.12.2024 bis 30.11.2027). Eine Überprüfung der tariflich vereinbarten Ziele ist für August 2026 vorgesehen; zu diesem Zeitpunkt kann die Vereinbarung auch erstmals gekündigt werden. Die allgemeinen Entgeltsteigerungen über die dreijährige Vertragslaufzeit summieren sich auf insgesamt 7,8 Prozent. Unser M+E-Schwesterverband gibt die durchschnittliche Kostenauswirkung über die Vertragslaufzeit mit 4,6 Prozent an. Die Kostenauswirkungen während der Vertragslaufzeit spiegeln dabei wider, wie viel höher die Lohnkosten im Durchschnitt im Vergleich zu dem Zeitraum vor Inkrafttreten der Vereinbarung sein werden. Neben den prozentualen Erhöhungen selbst wirkt sich auch der Zeitpunkt der Erhöhungen auf die Gesamtkosten aus: Je früher die Erhöhungen in Kraft treten, desto höher sind die kumulierten Kosten während der Vertragslaufzeit – und umgekehrt.

Der neue Tarifvertrag gilt für die insgesamt rund 90.000 Industriebeschäftigten im Sektor.

Kernelemente des neuen Tarifvertrages

» Entgelt:

Jahr 2025

Das Verteilungsvolumen für die allgemeine Entgelterhöhung für alle Beschäftigten beträgt im ersten Jahr zusammen 2,5 Prozent. Der Arbeitgeber und die betriebliche Arbeitnehmervertretung sollen – zunächst für die Erhöhung im Jahr 2025 – bis zum 14.03.2025 auf lokaler Ebene die Verhandlungen über die Höhe, den zeitlichen Ablauf und die Umsetzung der Entgelterhöhung abschließen, es sei denn, es wurde eine längere Verhandlungsfrist vereinbart.

Wird keine lokale Betriebsvereinbarung abgeschlossen, werden die Löhne gemäß der sogenannten Fallback-Klausel des Tarifvertrags angepasst. In diesem Fall wird die Gesamterhöhung von 2,5 Prozent im ersten Vertragsjahr wie folgt aufgeteilt: eine allgemeine Erhöhung von 2,1 Prozent wird auf die Entgelte bis spätestens zum 01.04.2025 angewendet. Weiter kann der Arbeitgeber frei entscheiden wie eine zusätzliche Erhöhung von 0,4 Prozent (unternehmens- oder arbeitsplatzspezifisch) auf das Jahr 2025 verteilt werden soll.

Jahr 2026

Das Verteilungsvolumen für die allgemeine Entgelterhöhung für alle Beschäftigten beträgt im ersten Jahr zusammen 2,9 Prozent. Über die weitere Erhöhung für das zweite Vertragsjahr 2026 müssen die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene über Lohnanpassungen bis zum 13.02.2026 abgeschlossen sein, es sei denn, es wird eine längere Verhandlungsfrist vereinbart.

Wird keine lokale Betriebsvereinbarung abgeschlossen, werden die Löhne gemäß der sogenannten Fallback-Klausel des Tarifvertrags angepasst. In diesem Fall wird die Gesamterhöhung von 2,9 Prozent im zweiten Vertragsjahr wie folgt aufgeteilt: eine allgemeine Erhöhung von 2,3 Prozent wird auf die Entgelte bis spätestens zum 01.04.2026 angewendet. Weiter kann der Arbeitgeber frei entscheiden wie eine zusätzliche Erhöhung von 0,6 Prozent (unternehmens- oder arbeitsplatzspezifisch) auf das Jahr 2026 verteilt werden soll.

Jahr 2027

Das Verteilungsvolumen für die allgemeine Entgelterhöhung für alle Beschäftigten beträgt im ersten Jahr zusammen 2,4 Prozent. Über die weitere Erhöhung für das dritte Vertragsjahr 2027 müssen die Verhandlungen auf betrieblicher Ebene über Lohnanpassungen bis zum 12.02.2027 abgeschlossen sein, es sei denn, es wird eine längere Verhandlungsfrist vereinbart.

Wird keine lokale Betriebsvereinbarung abgeschlossen, werden die Löhne gemäß der sogenannten Fallback-Klausel des Tarifvertrags angepasst. In diesem Fall wird die Gesamterhöhung von 2,4 Prozent im dritten Vertragsjahr wie folgt aufgeteilt: eine allgemeine Erhöhung von 2,0 Prozent wird auf die Entgelte bis spätestens zum 01.04.2027 angewendet. Weiter kann der Arbeitgeber frei entscheiden wie eine zusätzliche Erhöhung von 0,4 Prozent (unternehmens- oder arbeitsplatzspezifisch) auf das Jahr 2027 verteilt werden soll.

Die Hauptvertrauensleute werden gemäß den gemeinsamen Leitlinien der Verbände jeweils bis zum 30.04. des Jahres über die Aufteilung der Lohnanpassungen und die bei der Aufteilung angewandten Grundsätze informiert. Ist kein Hauptvertrauensmann ernannt worden, werden alle Arbeitnehmer informiert.

» Andere qualitative Regelungen:

Lokale Tarifverhandlungen

Der neue Tarifvertrag hat die Bestimmungen über die lokale Arbeitsgruppe präzisiert. Der Status der lokalen Arbeitsgruppe als Partei im lokalen Vereinbarungsprozess wurde in Bestimmung 44.2 des Tarifvertrags gestärkt.

Die Anzahl der für die lokale Arbeitsgruppe zu wählenden Vertreter wurde geändert. Die Arbeitnehmer haben nun das Recht, zwei Vertreter zu wählen, wobei ein Vertreter ausreichend ist. Wenn die Arbeitnehmer einen Hauptvertrauensmann gewählt haben, wird dieser automatisch Mitglied der örtlichen Arbeitsgruppe für den Tarifvertrag. Die Zusammensetzung der lokalen Arbeitsgruppe erfolgt nach dem Grundsatz der Parität, d. h. der Arbeitgeber ernennt die gleiche Anzahl von Vertretern wie die Arbeitnehmer (Bestimmung 44.5).

Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit

Ein Arbeitnehmer kann sich nun auch direkt mit dem Arbeitgeber über die Erhöhung der Arbeitszeit verständigen. Dazu muss eine Vereinbarung über den Umfang des Urlaubs mit Arbeitszeitdurchschnittsberechnung geschlossen werden. In dieser müssen sie eine abweichende Regelung über den Umfang des Urlaubs mit Arbeitszeitdurchschnittsberechnung für maximal 48 Stunden/6 Tage treffen. Die Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und kann jeweils für höchstens ein Kalenderjahr getroffen werden. Die Zahl der auszutauschenden Stunden muss in der Vereinbarung explizit angegeben werden. In die Vereinbarung sollte auch aufgenommen werden, wann der Arbeitszeitausgleich für die in Arbeitsstunden umgewandelten Tage gezahlt wird.

Freistellung und Entschädigung des Beauftragten für Arbeitssicherheit

Im neuen Tarifvertrag wurden zudem die Bestimmungen über die Freistellung und Entschädigung des Vertrauensmanns und des Beauftragten für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit harmonisiert (§§ 28.1 und 28.2 des Tarifvertrags).

Neuerung im Verfahren für den Einzug von Gewerkschaftsmitgliedsbeiträgen

Die Parteien haben ein aktualisiertes Protokoll über das Verfahren für die Einbehaltung von Gewerkschaftsbeiträgen unterzeichnet. Von nun an muss der Arbeitgeber der Industriegewerkschaft oder einer Einrichtung, die die Beiträge in seinem Namen verwaltet, vierteljährlich Berichte über die eingehaltenen, gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge vorlegen. Zuvor wurde dieser Bericht halbjährlich vorgelegt.

Unser M+E-Schwesterverband, Teknologiateollisuus, begrüßt zwar, dass mit der Einigung die Streikdrohungen abgewendet werden konnten. In Anbetracht der derzeitigen Wirtschaftslage hält er den Lohnabschluss jedoch für unnötig hoch. Leider sei es wahrscheinlich, dass sich dieser Lohnabschluss als zu kostspielig für Finnlands Wettbewerbsfähigkeit erweisen werde. Es gebe immer noch keine breite Erholung der Marktnachfrage, und unvorhersehbare geopolitische Entwicklungen würden erhebliche Unsicherheiten für die Handelspolitik darstellen.

Die Vertragsparteien bewerten die Inhalte und Reallohnsteigerungen als tragfähigen Kompromiss und gerade noch vertretbar für die finnische Wirtschaftsentwicklung. Der Abschluss war der erste wichtige Tarifabschluss in der laufenden Entgelttrunde und dient nun als Maßstab für weitere Branchenabschlüsse.

Die Industriegewerkschaft und der finnische Arbeitgeberverband der Technologiebranche haben z. B. auch das Verhandlungsergebnis für den neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Erzindustrie gebilligt und unterzeichnet. Der Inhalt des Verhandlungsergebnisses entspricht der für die Beschäftigten in der Technologiebranche erzielten Vereinbarung.

Bei Interesse können Sie neben der begleitenden, englischsprachigen Pressemitteilung des finnischen Arbeitgeberverbandes Technology Industry Employers of Finland (Teknologiateollisuus) vom 22.02.2025 zu den wesentlichen Inhalten des Abschlusses, in Kürze auch den Tarifvertrag selbst in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Teknologiateollisuus; Finnish Industrial Union; eigene Bearbeitung.

Tarifverhandlungen über neue Mindestlöhne in der M+E-Industrie erfolglos beendet

Am 20.02.2025 wurden die Tarifverhandlungen über neue Mindestlöhne in der französischen M+E-Industrie erfolglos beendet. Die Sozialpartner des Sektors (unser M+E-Schwesterverband UIMM und die vier Gewerkschaften CGT, CFDT, FO und CFE-CGC) konnten sich in der Abschlusssitzung nicht auf eine Erhöhung der tarifvertraglichen Mindestvergütung verständigen. Die Sozialpartner der französischen Metallindustrie verhandeln grundsätzlich keine Reallöhne, sondern immer nur Mindestlöhne. Die Reallöhne werden auf betrieblicher Ebene verhandelt.

Die Verhandlungen über die sektoralen Mindestlöhne hatten bereits im Herbst begonnen. Die Gewerkschaften hatten eine einheitliche, prozentuale Erhöhung für alle Stufen der Einheitsskala gefordert, was jedoch von UIMM abgelehnt wurde. Der zuletzt diskutierte Vorschlag der Arbeitgeberseite von Anfang Februar 2025 sah eine durchschnittliche Erhöhung von 0,9 Prozent für die gesamte Einheitsskala vor.

In der letzten Verhandlungsrunde zeigten die Gewerkschaften eine gesplante Haltung:

- » CGT und CFDT erklärten, dass sie das Angebot der Arbeitgeber nicht unterzeichnen können.
- » FO gab eine grundsätzlich positive Stellungnahme zum Arbeitgebervorschlag ab und wollte die internen Gremien dazu konsultieren.
- » CFE-CGC, die Ingenieure und leitende Angestellte vertritt, äußerte sich sehr zurückhaltend und wollte ebenfalls zunächst die internen Gremien konsultieren.

Der Vorstand der CFE-CGC (Conseil national) beschloss dann schließlich, die von der Arbeitgeberseite zur Abstimmung vorgelegte Vereinbarung nicht zu unterzeichnen. Im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen über die gemeinsame Anerkennung von Tarifverträgen gelten die Mindestlohnverhandlungen damit als gescheitert. Die seit dem 01.01.2024 geltende Einheitsskala der Mindestvergütung gilt somit unverändert auch im Jahr 2025 weiter.

Die CFE-CGC bedauerte eine „verpasste Gelegenheit“, da der neue Tarifvertrag „ein Instrument sein sollte, um den Sektor attraktiver zu machen.“ Die CFDT, die eine Erhöhung der Einheitsskala um zwei Prozent vorgeschlagen hatte, führt dagegen an, dass der Vorschlag der Arbeitgeber „zu einem Kaufkraftverlust geführt und dem Image des Sektors geschadet hätte“. Für die FO bedeutet das Scheitern der Verhandlungen, „dass die Frage der Mindestlöhne allein an die Unternehmen zurückverwiesen wird, obwohl dies das Vorrecht der Sozialpartner des Sektors sein sollte“.

Angesichts eines äußerst besorgniserregenden und unsicheren wirtschaftlichen Umfelds für die Unternehmen setzt sich unser französischer M+E-Schwesterverband UIMM weiterhin für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigung ein.

Trotz des Scheiterns der aktuellen Verhandlungen betont UIMM daher, „auch weiterhin in einem qualitativ hochwertigen sozialen Dialog die Herausforderungen der Zukunft der M+E-Industrie bewältigen zu wollen.“ Es war das erste Mal, dass dabei die neu vereinbarten, hierarchischen Mindestlöhne, die sog. Einheitsskala, überprüft wurde. Der neue einheitliche, nationale Tarifvertrag ist zum 01.01.2024 in Kraft getreten. Bis dahin gab es nur eine landesweit gültige Mindestlohnskala für Ingenieure und Manager sowie lokale Mindestlohnskalen für Arbeiter und Angestellte.

Tatsächlich unterscheiden sich die im neuen Tarifsysteem gefundenen Definitionen der Mindestlöhne, von denen, die noch bei den Verhandlungen über den bis Ende 2023 geltenden Tarifvertrag berücksichtigt wurden. Das grundlegend neue Tarifverhandlungssystem, dass am 07.02.2022 von den französischen M+E-Sozialpartnern beschlossen wurde, sieht u. a. eine einheitliche Bewertung für die Mindestlöhne in der Branche vor. Das neue System erfasst seit dem 01.01.2024 alle Beschäftigten in der französischen M+E-Industrie, nicht nur Führungskräfte und Ingenieure (zu den Einzelheiten siehe auch den ausführlichen Bericht in den ISN 1/2022).

Bei Interesse können Sie die begleitenden Pressemitteilungen der Gewerkschaften zum Scheitern der aktuellen Verhandlungen vom 19./20.02.2025 als PDF-Datei jeweils in der Originalfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Mindestvergütung nach der sog. Einheitsskala
(gültig seit 01.01.2024)

Tätigkeitsgruppe (Groupes d'emploi)	Entgeltstufe (Classe d'emploi)	Jahresbruttoverdienst (in Euro)
A	1	21.700
	2	21.850
B	3	22.450
	4	23.400
C	5	24.250
	6	25.550
D	7	26.400
	8	28.450
E	9	30.500
	10	33.700
F	11	34.900
	12	36.700
G	13	40.000
	14	43.900
H	15	47.000
	16	52.000
I	17	59.300
	18	68.000

Quellen: UIMM; CGT; CFDT; FO; CFE-CGC; eigene Bearbeitung.

Britisches Handelsvertreterrecht bleibt unverändert

Die Commercial Agents (Council Directive) Regulations 1993 (CAR) stammen noch aus der Zeit der britischen EU-Mitgliedschaft. Sie schreiben bestimmte Rechte für Handelsvertreter vor, die dem britischen Recht vorher fremd waren und die Vertragsfreiheit nicht unerheblich einschränken. Deshalb galten sie in der Debatte um den Ausstieg des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union als einer der „heißen Kandidaten“ für eine Abschaffung nach dem erfolgten Brexit.

Zu den besonders häufig kritisierten Regelungen zählen beispielsweise der Anspruch auf eine schriftliche Bestätigung der geltenden Vertragsbedingungen, Regelungen zur Fälligkeit der Kommission, vor allem aber der Ausgleichsanspruch nach Artikel 17 der CAR.

In einer Konsultation suchte die britische Regierung nun die Meinungen der betroffenen Öffentlichkeit. Sie führte allerdings nach Einschätzung der Regierung zu dem etwas überraschenden Ergebnis, dass es kein ausreichendes Momentum oder überzeugende Gründe für eine Änderung des Handelsvertreterrechts gebe. Insbesondere der Gedanke des Schutzes der Handelsvertreter vor Auftraggebern, die zumeist deutlich größer sind als sie selbst, wurde als Grund für die unveränderte Beibehaltung genannt.

Somit bleiben die CAR auch nach dem Brexit vollständig in Kraft – ohne jegliche Änderung.

Bei Interesse können Sie neben den Commercial Agents (Council Directive) Regulations 1993 (CAR), auch die offizielle Mitteilung der britischen Regierung zum ergebnis der Konsultation vom 13.02.2025 (Consultation response: deregulating the Commercial Agents (Council Directive) Regulations 1993) jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2025.

Elektronische Einreisegenehmigung seit April 2025 verpflichtend

Seit dem 02.04.2025 müssen die meisten visumsfrei ins Vereinigte Königreich (VK) Einreisenden vorab trotzdem eine elektronische Einreisegenehmigung beantragen (siehe dazu zuletzt auch den Bericht in den ISN 5/2024).

Eine allgemeine Anmeldepflicht für die Entsendung von Arbeitnehmern gibt es im VK nicht. Je nach Länge beziehungsweise Art der Tätigkeit sind jedoch gegebenenfalls Visa oder eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich. Das VK unterhält eine sogenannte „Visa national list“. Staatsangehörige derjenigen Länder, die dort nicht erwähnt sind, benötigen grundsätzlich kein Visum, wenn sie auf der Besucherroute (visitor route) einreisen. Die gute Nachricht: Kein EU-Mitgliedstaat ist dort vermerkt. Entsprechendes gilt für die Ausnahme von der Visumpflicht für Temporary Work – Creative Worker.

Dabei soll es auch zukünftig grundsätzlich bleiben. Allerdings wird seit Anfang April 2025 gleichwohl vor der Einreise die sogenannte „Electronic Travel Authorisation“ (ETA) benötigt. Der entsprechende Antrag kann über ein Online-Formular oder über eine App („UK ETA App“) seit März 2025 beantragt werden. Die Kosten belaufen sich auf 10 Pfund, die Bearbeitungszeit des Antrags soll drei Arbeitstage in Anspruch nehmen. Die ETA ist für zwei Jahre gültig oder bis zum Ablauf des Reisepasses. Somit ist die Einreise mehrmals möglich, allerdings dürfen die Aufenthalte jeweils nicht länger als sechs Monate dauern.

Die neuen Regeln gelten nicht für Personen, die bereits ein Visum oder einen anderen Aufenthaltstitel haben, zum Beispiel den „settled status“. Sie werden ebenfalls nicht für irische Staatsangehörige gelten oder für Personen, die rechtmäßig einen Wohnsitz in Irland haben.

Bei Interesse können Sie die begleitenden Informationen der britischen Regierung zu den „Changes of Immigration Rules“ vom 01.11.2024 als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: Gov.uk.

Anpassung des britischen Mindestlohns zum 01.04.2025

Die britische Regierung hat den nationalen Mindestlohnsatz mit Wirkung zum 01.04.2025 erneut angehoben. Dies teilte die britische Regierung zuletzt im sog. Autumn Budget mit.

Der Mindestlohn (National Minimum Wage, NMW) für Arbeitnehmer im Alter von (neu seit Januar 2024) mindestens 21 Jahren soll ab April 2025 dann von 11,44 Pfund auf 12,21 Pfund je Stunde angehoben werden, was einem Anstieg von 6,7 Prozent entspricht. Umgerechnet erhöht sich die Lohnuntergrenze damit auf aktuell rund 14,14 EUR.

Die Kategorie „Junge Erwachsene zwischen 21 und 22 Jahren“ wurde im Jahr 2024 aufgegeben, sie erhalten seitdem den regulären Stundensatz von nun mindestens 12,21 Pfund. Wer zwischen 18 und 20 Jahren alt ist, erhält ab April 2025 einen Stundensatz von mindestens 10,00 Pfund (bisher: 8,60 Pfund). 16- und 17-Jährige sollen mindestens 7,55 Pfund bekommen, bisher waren es 6,40 Pfund. Auszubildende bis 19 Jahren oder im ersten Lehrjahr erhalten ebenfalls 7,55 Pfund je Stunde.

In Großbritannien betrifft der NWM etwa fünf Prozent der Erwerbstätigen. Seine Entwicklung beeinflusst jedoch die Lohnverhandlungen von etwa jedem dritten Beschäftigten. Die Low Pay Commission – ein Gremium aus Gewerkschaftern, Wissenschaftlern und Arbeitsgebern – hatte im Vorfeld eine merkliche Anhebung des Mindestlohns empfohlen. Bereits in den Vorjahren war er trotz Brexit-Chaos deutlich gestiegen. Die Inflation hat davon allerdings einen Großteil wieder aufgezehrt.

Änderungen des NMW im Vereinigten Königreich sind auch für deutsche Unternehmen relevant, wenn diese im Vereinigten Königreich mit eigenen Arbeitskräften tätig werden.

Denn gemäß der europäischen Entsenderichtlinie sind dabei u. a. die im Vereinigten Königreich geltenden Vorschriften über den NMW zu beachten.

Der Betrag der Lohnersatzleistung bei Krankheit, das „Statutory Sick Pay“ (SSP), ist zum 06.04.2025 von 116,75 auf 118,75 Pfund pro Woche gestiegen. Das SSP ist für bis zu 28 Wochen zu zahlen, und zwar vom Arbeitgeber. Außerdem steigen die Sozialleistungen im Zusammenhang mit der Geburt von Kindern: Mutter- und Vaterschaftsgeld (Statutory Maternity / Paternity Pay), sowie Leistungen bei Adoption und Elterngemeinschaft (Statutory Adoption Pay und Shared Parental Pay) betragen nunmehr maximal 187,18 Pfund pro Woche. Diese Beträge werden ebenfalls vom Arbeitgeber gezahlt, können jedoch in der Regel vom Staat erstattet werden.

Bei Interesse können Sie neben dem „UK Autumn Statement 2024“, auch den Gesamtbericht „National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2024“ jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Mindestlohnentwicklung (NMW) in UK (2019-2025)

	Erwachsene (21+ Jahre)		Junge Erwachsene (21-22 Jahre)	Junge AN (18-20 Jahre)	Jugendliche AN (16-17 Jahre)	Azubis (16-18 Jahre; oder 19 Jahre und älter im 1. Jahr)*
	NMW	Veränderung (in %)				
April 2025	£12.21	6,7	-*	£10.00	£7.55	£7.55
April 2024	£11.44	9,8	-*	£8.60	£6.40	£6.40
*Absenkung des Erwachsenenalters seit April 2024 von 23+ auf 21+ Jahre						
April 2023	£10.42	9,7	£10.18	£7.49	£5.28	£5.28
April 2022	£9.50	6,6	£9.18	£6.83	£4.81	£4.81
April 2021	£8.91	2,2	£8.36	£6.56	£4.62	£4.20
	Erwachsene (25+ Jahre)		Junge Erwachsene (21-24 Jahre)	Junge AN (18-20 Jahre)	Jugendliche AN (16-17 Jahre)	Azubis (16-18 Jahre; oder 19 Jahre und älter im 1. Jahr)*
	NMW	Veränderung (in %)				
April 2020	£8.72	6,2	£8,20	£6.45	£4.55	£4.15
April 2019	£8.21	4,9	£7,70	£6.15	£4.35	£3.90

* Alle anderen Auszubildenden erhalten jeweils den Mindestlohnsatz ihrer entsprechenden Altersgruppe.

Quellen: Low Pay Commission; BIS; Gov.uk; eigene Recherche.

Einkommensteuer soll reformiert werden

Am 13.02.2025 wurde die neue Income Tax Bill, 2025 ins Unterhaus des indischen Parlaments eingebracht. Der Gesetzesentwurf besteht aus 536 Vorschriften und 16 Anhängen. Er sieht im Wesentlichen neben rein sprachlichen Klarstellungen, auch eine deutliche Kürzung in der Gesetzesstruktur und dem Text vor.

Im Entwurf sind deutlich mehr Tabellen, logische Neuordnungen und Bündelungen der teilweise im Gesetz verstreuten Bestimmungen zu gleichen Themen zu finden, die für eine bessere Les- und Handhabbarkeit des stark fragmentierten Gesetzes sorgen sollen. Insgesamt ist der neue Entwurf deutlich schlanker als das aktuelle Gesetz mit seinen über 800 Vorschriften und einer nahezu doppelt so hohen Gesamtzahl an Wörtern.

Zu den Neuerungen gehört zum Beispiel, dass statt der derzeitigen Terminologie des assessment year (Veranlagungsjahr) und financial year (Finanzjahr) das einheitliche Konzept des Steuerjahres (tax year) eingeführt werden soll. Größere inhaltliche Änderungen am Besteuerungssystem, den Prinzipien der Besteuerung oder den Steuersätzen sind jedoch nicht vorgesehen.

Indiens aktueller Income Tax Act stammt aus dem Jahr 1961 und wird regelmäßig durch sogenannte Finance Acts angepasst. Das neue Gesetz soll das bisherige mit seinem Inkrafttreten ersetzen. Gemäß Section 1 Abs. 3 des Entwurfs soll dies am 01.04.2026 erfolgen.

Bei Interesse können Sie neben dem Gesetzesentwurf (Income Tax Bill, 2025), auch eine tabellarische Übersicht der bisherigen Artikelnummern nebst neuer Fundstelle jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, April 2025.

Einreise nur noch mit elektronischer Genehmigung möglich

Seit Jahresbeginn 2025 müssen deutsche Staatsangehörige bei der Einreise nach Israel für Aufenthalte bis zu 90 Tagen eine elektronische Einreisegenehmigung (Electronic Travel Authorization to Israel, sog. ETA-IL) vorlegen. Ein gültiger Reisepass allein reicht für die Einreise nicht mehr aus.

Die elektronische Einreisegenehmigung kann ausschließlich über das von der israelischen Regierung eigens dafür eingerichtete [Online-Portal](#) beantragt werden.

Für die Einreise bzw. die Beantragung der ETA-IL ist ein gültiger Reisepass erforderlich, der bis mindestens drei Monate nach der Einreise gültig ist. Die israelischen Behörden empfehlen, den Antrag mindestens 72 Stunden vor Reiseantritt zu stellen.

Die einmal erteilte Einreisegenehmigung gilt für den Zeitraum von zwei Jahren. In dieser Zeit sind beliebig viele Einreisen möglich, wenn die jeweiligen Aufenthalte nicht länger als 90 Tage dauern. Läuft der Reisepass während der zwei Jahre ab, verliert auch die ETA-IL ihre Gültigkeit.

Wichtig ist auch zu beachten, dass wenn sich in den zwei Jahren der Name, das Geschlecht oder die Staatsangehörigkeit ändern, auch zwingend eine neue Einreisegenehmigung beantragt werden muss.

Die Bearbeitungsgebühr beträgt 25 Schekel, das sind umgerechnet etwa 7,00 EUR. Die Bezahlung erfolgt direkt über die Website der israelischen Regierung.

Quelle: Israel Population & Immigration Authority.

Verhandlungen in der M+E-Industrie ohne Fortschritt

In den seit 30.05.2024 laufenden Tarifverhandlungen konnte sich unser italienischer M+E-Schwesterverband Federmeccanica mit den drei M+E-Gewerkschaften FIM, UILM und FIOM bislang immer noch nicht auf einen neuen nationalen Tarifvertrag (CCNL) für die italienische M+E-Industrie verständigen (siehe dazu zuletzt den Bericht in den ISN 3/2024). In der letzten Tarifrunde 2021 war es zuvor gelungen, das tarifliche Eingruppierungssystem nach fast 50 Jahren grundsätzlich zu erneuern (siehe dazu den Artikel in den ISN 1/2021).

In den aktuellen Verhandlungen konzentrierte sich die verhakte Diskussion eher wieder klassisch auf die Forderungen der Gewerkschaften. Die Verhandlungen gestalten sich allerdings äußerst langwierig und kompliziert, da die Gewerkschaften aufgrund der hohen Inflation unge-rechtfertigte Entgeltforderungen stellen, die aus Sicht der Arbeitgeber außerhalb der von den Parteien festgelegten Regeln liegen.

Zu den weiteren Forderungen gehören die Verkürzung der Arbeitszeit, die Verbesserung der Informations- und Konsultationsrechte, spezifische Regelungen in Bezug auf künstliche Intel-ligenz, Verbesserungen im Sozialbereich, die Einführung nationaler Regeln für Smart Working (Fernarbeit), die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die stärkere Unterstützung von arbeitenden Eltern.

Für die Tarifrunde war eigentlich zwischen den Parteien vereinbart worden, bis Ende Juli 2024 in insgesamt vier Verhandlungsterminen ein Ergebnis zu erzielen. Nach dann acht erfolglosen Gesprächsrunden schlugen Federmeccanica und Assistel am 12.11.2024 einen Rahmen vor, der Lohnerhöhungen ausschließlich an die Inflationsentwicklung geknüpft hätte. Die Gewerk-schaften wiesen diesen Vorschlag aber zurück, sie argumentieren, dieser Ansatz berge die Gefahr einer Lohnstagnation und untergrabe frühere Vereinbarungen aus dem Jahr 2021.

Als Reaktion darauf organisierten FIOM, FIM und UILM zwischen Dezember 2024 und Februar 2025 insgesamt 16 Streikstunden, bei denen auch Überstunden und flexible Arbeitszeitrege-lungen genutzt wurden. Um die Arbeitgeberseite weiter unter Druck zu setzen, war dann für den 28.03.2025 ein nationaler, achtstündiger Streik ausgerufen worden.

Federmeccanica und Assistel wehren sich gegen die Forderungen und berufen sich auf wirt-schaftliche Herausforderungen. Sie haben eine am Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) gekoppelte Lohnerhöhung von insgesamt 173,37 EUR über vier Jahre (2025–2028) sowie flexible Zusatzleistungen und einen verbesserten Versicherungsschutz angeboten. Die Gewerkschaften argumentieren jedoch, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen, um faire Löhne und eine ausreichende Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten.

Die Mindestlöhne in der italienischen M+E-Industrie sind zuletzt im Juni 2024 automatisch ge-stiegen. Die Tarifparteien hatten sich im letzten Abschluss auf die Verwendung eines Systems zur Anpassung der Mindestlöhne geeinigt, das auf der Inflationsdynamik basiert, die jährlich im Juni vom ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) anhand des Harmonisierten Verbraucher-preisindex (HVPI) abzüglich importierter Energie bekanntgegeben wird.

Mit der Veröffentlichung der Inflationsentwicklung, dem sog. HVPI, in Höhe von 6,9 Prozent für 2023, trat die im Kollektivvertrag Federmeccnica/Assistel aus dem Jahr 2021 verankerte Schutzklausel automatisch in Kraft (siehe dazu auch den Artikel in den ISN 1/2021).

Da der Betrag der HVPI-Anpassung höher war als die ursprünglich für Juni 2024 vorgesehene Anhebung der Löhne, kam somit erstere – wie im Kollektivvertrag vorgesehen – zur Anwendung. Die Mindestlöhne waren folglich mit Wirkung zum 01.06.2024 ebenfalls um 6,9 Prozent oder 137,52 EUR für die Kategorie C3 (ehemals 5. Kategorie) gestiegen.

Die Entgelttabelle sieht damit seit dem 01.06.2024 wie folgt aus:

Entgeltgruppe	Mindestlohn (seit 01.06.2023)	Monatliche Erhöhung (seit 01.06.2024)	Mindestlohn (seit 01.06.2024)
D1	1.608,67 €	111,00 €	1.719,67 €
D2	1.783,90 €	123,09 €	1.906,99 €
C1	1.822,43 €	125,75 €	1.948,18 €
C2	1.860,97 €	128,41 €	1.989,38 €
C3	1.993,04 €	137,52 €	2.130,56 €
B1	2.136,25 €	147,40 €	2.283,65 €
B2	2.291,85 €	158,14 €	2.449,99 €
B3	2.558,63 €	176,55 €	2.735,18 €
A1	2.619,93 €	180,78 €	2.800,71 €

Bei Interesse können Sie die neben den verhandlungsbegleitenden Pressemitteilungen von Federmeccanica vom 12.11.2024 bzw. 11.02.2025, auch die gesamte Entgelttabelle inklusive historischer Entwicklung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Federmeccanica; FIM; CISL; IULM; FIOM; eigene Recherche.

Neues Arbeitsgesetzbuch veröffentlicht

Der kirgisische Präsident unterzeichnete am 23.01.2025 das Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches und weiterer Gesetze. Es ist bereits zum 28.01.2025 in Kraft getreten. Das neue Arbeitsgesetz enthält Bestimmungen zu Fernarbeit und hybrider Arbeit, digitalen Beschäftigungsunterlagen und Arbeitsverträgen. Darüber hinaus werden die Bestimmungen über die tariflichen, sozialen und arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsgesetzbuch in das Gesetz über die Sozialpartnerschaft überführt und aktualisiert.

Hybride Arbeit und Fernarbeit

Neu sind die Regelungen zur hybriden Arbeit und zur Fernarbeit (Kapitel 15, Art. 184-187). Unter hybrider Arbeit oder Fernarbeit versteht das Gesetz die Ausübung der im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeit sowohl im Betrieb des Arbeitgebers als auch im Wege der Fernarbeit. Im Arbeitsvertrag können zusätzliche Bedingungen für die Verpflichtung des Arbeitnehmers, der Fernarbeit leistet, festgelegt werden. Der Arbeitnehmer sollte für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben die vom Arbeitgeber gestellte oder empfohlene Arbeitsausrüstung sowie die entsprechenden Informationsmittel verwenden. Details der Fernarbeit werden im Arbeitsvertrag festgelegt. Dazu gehört unter anderem:

- » Einzelheiten und Bedingungen zur Bereitstellung der Ausrüstung, Informationsmittel und anderer für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erforderlicher Mittel
- » Einzelheiten zur Arbeitszeitdokumentation (Höhe, Art und Weise der Erfassung)
- » Bedingungen zur Auszahlung der Vergütung für die Nutzung der eigenen Ausrüstung und Informationsmittel durch den Arbeitnehmer sowie für andere mit der Erfüllung der Arbeitsaufgaben verbundenen Kosten
- » Art und Weise sowie die Häufigkeit der Interaktion mit dem Arbeitnehmer, der Fernarbeit leistet.

Diese neu eingeführten Vorschriften ermöglichen eine flexiblere Arbeitsorganisation und sollen der modernen Arbeitswelt Rechnung tragen.

Digitale Arbeitsverträge und -unterlagen

Die Pflicht, Arbeitsverträge in Papierform festzuhalten, wurde abgeschafft. Arbeitsverträge können nun digital abgeschlossen werden. Digitale Verträge werden bei Kontrollen von den zuständigen Arbeitsbehörden uneingeschränkt anerkannt. Zudem sieht das Gesetz in Art. 184 Abs. 3 die Möglichkeit des digitalen Vertragsabschlusses für Fernarbeiter vor. Unternehmen wird so die Möglichkeit gegeben, neue Beschäftigte unabhängig vom Standort zu gewinnen.

Die Neuerungen wirken sich auch auf die Arbeitsbücher aus, die in Kirgisistan traditionell als lebenslange Aufzeichnung des beruflichen Werdegangs einer Person dienen.

Das aktualisierte Gesetzbuch bietet nun die Möglichkeit, das Arbeitsbuch nicht nur in Papierform, sondern auch in digitaler Form zu führen. Die Papierversion bleibt aber weiterhin gültig. Die Plattform für die Speicherung der Daten in digitaler Form muss noch entwickelt werden.

Verbesserter Arbeitsschutz für Beschäftigte

Das aktualisierte Arbeitsgesetzbuch sieht eine Reihe von Maßnahmen zum besseren Schutz der Arbeitnehmenden vor:

- » Arbeitgeber sind nun verpflichtet, im Falle einer arbeitsbedingten Verletzung oder des Todes eines Arbeitnehmers eine Pauschalentschädigung zu zahlen
- » Für die verspätete Zahlung von Löhnen, Urlaubsgeld, Abfindungen und anderen Entschädigungen ist ein Strafsatz in Höhe von 0,25 Prozent des nicht gezahlten Geldbetrages ab dem Tag der tatsächlichen Abrechnung zu zahlen
- » Der Verfahrensschutz für Arbeitnehmer wurde verbessert. Sie haben eine dreijährige Verjährungsfrist für die Einreichung von Lohnklagen.

Außerdem verbietet das Gesetz die Beschäftigung von Schwangeren und stillenden Müttern an gefährlichen oder körperlich anstrengenden Arbeitsplätzen.

Änderungen im Gesetz über Sozialpartnerschaften

Die Änderungen betreffen in erster Linie die neue Definition des Begriffs „Arbeitgeberverband“. Danach ist ein Arbeitgeberverband eine Organisation ohne Gewinnerzielungsabsicht, in der sich Arbeitgeber freiwillig zusammenschließen, um die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Gewerkschaften, anderen Arbeitnehmervertretungsorganen, staatlichen Behörden und lokalen Selbstverwaltungsorganen zu vertreten und deren Rechte zu schützen.

Darüber hinaus wird das Gesetz über Sozialpartnerschaften um mehrere Artikel ergänzt, die die Vertretungsorgane der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie deren Aufgaben und Befugnisse definieren (Art. 141 bis 146). Außerdem wird das Verfahren für Tarifverhandlungen in Art. 211 ergänzt.

Bei Interesse können Sie neben dem neuen Arbeitsgesetzbuch vom 23.01.2025 (Эмгек кодекси, No. 23), auch das geänderte Gesetz über Sozialpartnerschaften (Эмгек мамилелер жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө, No. 154) jeweils in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2025.

Parlament verabschiedet Gesetz über das Streikrecht

Am 05.02.2025 hat das marokkanische Parlament das Gesetz 97.15 verabschiedet, das die Bedingungen für die Ausübung des Streikrechts festlegt. Nach jahrzehntelanger Verzögerung, markiert dieses Gesetz nach langwierigen Diskussionen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern einen wichtigen Meilenstein im sozialen Dialog Marokkos.

Das Gesetz versucht, einen vernünftigen Interessensausgleich zwischen dem verfassungsrechtlich geschützten Streikrecht der Arbeitnehmer und der Notwendigkeit zu schaffen, die Wirtschaftstätigkeit und die grundlegenden Dienstleistungen auch im Arbeitskampf aufrechtzuerhalten. Das Gesetz weitet daneben den Geltungsbereich des Streikrechts auf Hausangestellte, Selbstständige und nicht angestellte Beschäftigte aus und schließt damit bestehende Lücken im Rechtsschutz für den wachsenden informellen Arbeitsmarkt Marokkos.

Insbesondere verkürzt das Gesetz im privaten Sektor die obligatorischen Verhandlungsfristen, bevor überhaupt ein Streik ausgerufen werden kann, auf maximal sieben Tage. Außerdem sind neue Sanktionsregelungen vorgesehen. Zukünftig soll es z. B. Arbeitgebern verboten sein, Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte zu ergreifen, die sich an einem Streik beteiligen. Verstöße können mit Geldbußen sanktioniert werden. Für Arbeitgeber schreibt das Gesetz zudem die Einhaltung klarer Verhandlungs- und Meldeverfahren vor. Auch hier drohen erhebliche Geldstrafen bei Verstößen.

Mit der Reform wird zugleich auch ein „gesetzliches Mindestangebot für Dienstleistungen“ in lebenswichtigen Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit eingeführt, um Unterbrechungen grundlegender öffentlicher Dienstleistungen zu verhindern.

Der Verband marokkanischer Unternehmen (Confederation of Moroccan Enterprises, CGEM) hat das Gesetz nachdrücklich unterstützt, da er es als einen wichtigen Schritt zur Verbesserung des Rechtsrahmens für das Streikrecht betrachtet. CGEM ist der Ansicht, dass das Gesetz ein ausgewogeneres Umfeld für Arbeitnehmer und Unternehmen fördern und das Geschäftsklima in Marokko insgesamt verbessern wird. Der Verband macht sich für weitere Reformen stark, einschließlich der Überarbeitung des Arbeitsgesetzbuchs und der Verbesserung der Berufsausbildung. Diese müsse dringend besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden, um das Wirtschaftswachstum zu unterstützen.

Die erfolgreiche Umsetzung des neuen Gesetzes wird von einer angemessenen Schulung aller Beteiligten und einem kontinuierlichen politischen Engagement für die Wahrung des Geistes der Fairness und des sozialen Dialogs abhängen.

Bei Interesse können Sie das „Gesetz 97.15“ vom 05.02.2025, das die Bedingungen für die Ausübung des Streikrechts festlegt, als PDF-Datei in der Originalfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Marokkanisches Parlament; CGEM; IOE.

Arbeitsrecht: Mehr Rechte für Plattformbeschäftigte

Am 24.12.2024 wurden weitreichende Reformen des Bundesarbeitsgesetzes (Federal Labor Law) veröffentlicht, die insbesondere die Arbeit auf digitalen Plattformen gemäß Kapitel IX Bis im Rahmen des Abschnitts „Sonderdienste“ neu regeln. Mit der Reform des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes sollen die meisten Beschäftigten, die Dienstleistungen über solche Plattformen anbieten, zukünftig als Arbeitnehmer eingestuft werden. Dadurch wird für sie der Zugang zum Sozialversicherungssystem und zu anderen Arbeitnehmerschutzrechten begründet.

Die Vorgaben spiegeln einen wachsenden globalen Trend zur Regulierung der Plattformarbeit wider, bei dem der Arbeitnehmerschutz besser mit den Geschäftsanforderungen der Plattformbetreiber in Einklang gebracht werden soll. Auch in Europa gibt es mit der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit Bestrebungen, einen einheitlichen Schutz für Plattformarbeiter zu schaffen. Länder wie Spanien und Italien haben bereits nationale Maßnahmen zur Klärung der Beschäftigungspflichten ergriffen.

Die wichtigsten Neuregelungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

» Arbeitnehmereigenschaft, soziale Sicherheit und Arbeitszeit

Beschäftigte digitaler Plattformen werden zukünftig als Arbeitnehmer eingestuft, wenn sie persönliche, entgeltliche und untergeordnete Dienstleistungen über eine digitale Plattform erbringen, sofern sie aus ihrer Arbeit ein monatliches Nettoeinkommen erzielen, das mindestens dem in Mexiko-Stadt geltenden Mindestlohn (derzeit 8.364 MXN bzw. 418 US-Dollar pro Monat) entspricht, unabhängig von der effektiven Arbeitszeit.

Beschäftigte, die weniger als einen Mindestlohn (Monatslohn) verdienen, werden als Selbstständige betrachtet. Sie haben keinen Anspruch auf den vollen Arbeitnehmerschutz. Allerdings müssen auch sie von den digitalen Plattformbetreibern bei der mexikanischen Sozialversicherungsanstalt registriert werden, um ihre Absicherung gegen Berufsrisiken während der tatsächlichen Arbeitszeit zu gewährleisten.

Die gesetzlichen Neuregelungen versuchen der Besonderheit der Plattformarbeit Rechnung zu tragen und beschränken das Arbeitsverhältnis auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (von der Auftragsannahme bis zur Auftragserfüllung). Dafür muss ein Mechanismus zur Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und Bereitschaftszeiten eingerichtet werden.

Die aufgabenbezogene Bezahlung muss mindestens wöchentlich erfolgen, es sind darüber wöchentliche Zahlungsbelege für erbrachte Dienstleistungen auszustellen. Diese müssen anteilige Beträge ausweisen, die den gesetzlichen Leistungen wie Ruhetage, Urlaubsgeld und -zuschlägen sowie Weihnachtsgeld und Überstunden entsprechen.

» **Transparenz des algorithmischen Managements**

Arbeitgeber müssen algorithmische Richtlinien für die Aufgabenzuweisung und Leistungsbeurteilung festlegen und weitergeben. Diese Richtlinien müssen mit dem Arbeitsvertrag verknüpft sein, dessen Muster beim Federal Labor Conciliation and Registration Center (FLCRC) registriert werden muss. Sie müssen die Entscheidungskriterien und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer detailliert beschreiben. Die Richtlinie muss den Mitarbeitern zum Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt gegeben werden. Änderungen müssen rechtzeitig veröffentlicht werden. Die Richtlinie muss zudem von den Beschäftigten unterzeichnet werden. So sollen Streitigkeiten minimiert, das Vertrauen in die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestärkt und gleichzeitig die Geschäftsgeheimnisse geschützt werden.

» **Informationspflichten und Beschwerdemechanismus**

Die Plattformbetreiber müssen Informationen über die bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen bereitstellen, die von den Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Arbeit eingehalten werden müssen.

Zudem muss ein spezifisches Verfahren zur Bearbeitung und Nachverfolgung interner Beschwerden oder geltende gemachter Ansprüche der Beschäftigten eingerichtet werden.

» **Kündigung und Abfindung**

Bei Kündigung ist eine Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern plus 20 Tagen pro Dienstjahr zu zahlen. Dies führt zu einer vorhersehbaren, finanziellen Belastung für Unternehmen. Arbeitgeber sind von der Wiedereinstellung entlassener Arbeitnehmer befreit, außer bei Verstößen gegen Tarifverträge. Eine Inaktivität von 30 Tagen am Stück beendet automatisch das Arbeitsverhältnis.

» **Gewinnbeteiligung und Compliance-Maßnahmen**

Arbeitnehmer, die jährlich mehr als 288 Stunden arbeiten, haben Anspruch auf eine Gewinnbeteiligung. Dadurch wird die Plattformarbeit mit traditionellen Beschäftigungsstrukturen in Einklang gebracht. Arbeitgeber müssen zudem strenge Datenschutzprotokolle und Beschwerdemechanismen einhalten, um Risiken zu minimieren.

» **Bußgelder und Durchsetzung**

Bei Nichteinhaltung drohen erhebliche Bußgelder von aktuell 1.357 bis zu 135.712 US-Dollar. Die höchsten Bußgelder drohen bei Verstößen gegen die Registrierungspflicht der Arbeitsvertragsvorlage, der Nichtveröffentlichung von Änderungen der Algorithmusrichtlinie und der Beendigungsregeln.

Die Reform wird ab dem 22.06.2025 in Kraft treten, 180 Tage nach der Veröffentlichung im mexikanischen Bundesgesetzblatt (Diario Oficial de la Federación, DOF). Arbeitgeber sollten daher ihre Betriebsabläufe zeitnah an die aktualisierten Standards anpassen.

Das mexikanische Sozialversicherungsinstitut (IMSS) muss nun noch auf Grundlage der Ergebnisse eines Pilotversuchs zur Versicherung von Mitarbeitern digitaler Plattformen einen Vorschlag zur Reform des Sozialversicherungsgesetzes ausarbeiten, um so den neuen Verpflichtungen der Reform nachkommen zu können.

Bei Interesse können Sie das Änderungsgesetz zum Bundesarbeitsgesetz vom 24.12.2024 (Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Mexikanische Regierung; DOF; IOE, Industrial Relations and Labour Law Newsletter, March 2025; eigene Recherche.

Fördermaßnahmen für Unternehmensansiedlung verstärkt

Seit dem 22.01.2025 ist der von der mexikanischen Präsidentin Claudia Sheinbaum verkündete „Plan Mexico“ in Kraft. Dabei handelt es sich um ein Dekret, das eine Reihe von Maßnahmen mit dem ehrgeizigen Ziel festlegt, Mexiko bis 2030 unter die zehn größten Volkswirtschaften der Welt zu bringen. Mit dem „Plan Mexico“ erweitert die neue Regierung das Förderungssystem, um mehr ausländische Unternehmen anzuziehen.

Für ausländische Unternehmen bietet der „Plan Mexico“ Steuervergünstigungen und Investitionsmöglichkeiten, um Schlüsselsektoren der mexikanischen Wirtschaft zu fördern, die technologische Innovation im Land anzukurbeln und vor allem das Nearshoring zu vereinfachen. Bei dieser Strategie geht es um die Möglichkeit, einen Teil der Produktion eines Unternehmens in die Nähe der Märkte zu verlagern, in denen es tätig ist. Auf diese Weise ist das Unternehmen bei ungünstigen Bedingungen im globalen Geschäftsumfeld (zum Beispiel bei geopolitischen Konflikten) weniger anfällig für mögliche Unterbrechungen der Lieferketten und des Betriebs.

Das Dekret zielt darauf ab, das seit 2023 existierende Fördersystem „effizienter“ zu gestalten. Dieses System war vor allem für ausländische Unternehmen gedacht, die sich in Mexiko niederlassen wollten. Das Dekret hebt dieses System auf und verbessert es durch den „Plan Mexico“. Dieses Mal werden die Steuervorteile „unabhängig vom Sektor“ gewährt. Darüber hinaus werden Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen (Micro, pequeñas y medianas empresas, MYPYMES) besonders gefördert. Konkret werden durch das Rechtsinstrument sowohl produktive Investitionen als auch die Qualifizierung der Arbeitnehmer in den begünstigten Unternehmen unterstützt.

Wichtigste Steuervergünstigungen

Um ausländische Investitionen anzuziehen und zu erleichtern, sieht der „Plan Mexico“ eine Reihe von Steuervorteilen vor, die bis zum 30.09.2030 gelten sollen. Zu den wichtigsten Vergünstigungen gehören:

- » Sofortiger Abzug (Deducción inmediata, DI): Unternehmen können einen erheblichen Teil der Investitionen in die im Gesetz aufgeführten Anlagegüter sofort absetzen (Art. 2), was eine schnellere Rückgewinnung des investierten Kapitals ermöglicht.
- » Zusätzlicher Abzug (Deducción adicional, DA): Unternehmen können 25 Prozent der Ausgaben für die Ausbildung von Arbeitnehmern in neuen Technologien absetzen (Art. 4), was sowohl Innovation als auch Personalentwicklung fördert.

Gemäß Artikel 1 des Dekrets gilt der Sofortabzug für Investitionen in Anlagegüter (DI) nur für „neue Güter“ (bienes nuevos). Als neu gelten alle Güter, die zum ersten Mal in Mexiko verwendet werden. Das Dekret betont auch, dass die DI nicht für Büromöbel und Büroausstattung, Autos mit Verbrennungsmotoren oder andere Anlagegüter gilt, die nicht individuell identifizierbar sind.

Anlagevermögen und Steuerabzüge

Der „Plan Mexico“ ist nicht auf bestimmte Sektoren beschränkt. Das Dekret enthält eine umfangreiche Liste möglicher förderungswürdiger Anlagegüter, die (angesichts ihres Umfangs) in verschiedene – vor allem technologiebezogene – Wirtschaftsbereiche hineinreicht. Die Investitionsförderung für die Anschaffung neuer Maschinen und technologischer Anlagen zielt auf die Modernisierung der produktiven Infrastruktur Mexikos. Je nach Wirtschaftsbereich sieht das Dekret unterschiedliche Prozentsätze von Sofortabzügen in zwei verschiedenen Zeiträumen vor: von 2025 bis 2026 sowie von 2027 bis 2030.

Bei Interesse können Sie den „Plan Mexico“ (Decreto por el que se otorgan estímulos fiscales para apoyar la estrategia nacional denominada „Plan México“, para fomentar nuevas inversiones, que incentiven programas de capacitación dual e impulsen la innovación) vom 21.01.2025 in der Originalfassung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2025.

Dreiseitige Vereinbarung zur Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten

Am 12.02.2025 einigten sich die norwegische Regierung und die Sozialpartner grundsätzlich auf eine neue, tripartite Vereinbarung „für ein integratives Arbeitsleben“. Diese zielt darauf ab, eine bessere Betreuung von erkrankten Beschäftigten zu gewährleisten und das Arbeitsumfeld zu verbessern. Krankheitsbedingte Fehlzeiten von Beschäftigten sollen so nachhaltig reduziert werden.

Die Vereinbarung wurde vom Ministerium für Arbeit und soziale Eingliederung sowie den wichtigsten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen des Landes unterzeichnet, in erster Linie vom Verband der norwegischen Unternehmen NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) und dem größten norwegischen Gewerkschaftsbund LO (Landsorganisasjonen i Norge).

Die Vereinbarung enthält einen Vier-Jahres-Plan. In den Jahren 2025 und 2026 sollen zunächst die krankheitsbedingten Fehlzeiten dokumentiert werden, die dann als Grundlage für die in den Jahren 2027 und 2028 durchzuführenden Arbeiten zur Anpassung und Umsetzung neuer Maßnahmen dienen.

Die Unterzeichner der Vereinbarung haben sich verpflichtet:

- » die Präventionsbemühungen im Bereich der Arbeitsumgebung zu verstärken
- » die Überwachung von krankheitsbedingten Fehlzeiten zu verbessern, insbesondere durch die verstärkte Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen für alle Beteiligten
- » die Bemühungen am Arbeitsplatz durch verstärkte Informations- und Schulungsaktivitäten für Unternehmen zu intensivieren
- » die Kommunikation über krankheitsbedingte Fehlzeiten und wirksame Maßnahmen zu deren Reduzierung zu verbessern.

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben sich verpflichtet, die Einhaltung der Vereinbarung innerhalb ihrer Organisationen und unter ihren Mitgliedern zu überwachen. Dazu gehören auch Maßnahmen, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen sollen, länger im Arbeitsleben zu bleiben. Die Behörden haben sich ihrerseits verpflichtet, Ressourcen und Instrumente bereitzustellen, um diese Bemühungen zu unterstützen.

Obwohl die Arbeits- und Sicherheitsbedingungen in Norwegen als gut eingestuft werden, gab mehr als jeder dritte Arbeitnehmer, der im Jahr 2022 länger als 14 Tage krankgeschrieben war, an, dass seine Abwesenheit ganz oder teilweise auf arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zurückzuführen sei. Rund jeder fünfte Beschäftigte gab an, dass er Gefahr laufe, arbeitsbedingte psychische Probleme zu entwickeln. Die Vereinbarung sieht daher vor, die Präventionsbemühungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld zu verstärken und die Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern.

Bei Interesse können Sie tripartite Vereinbarung „für ein integratives Arbeitsleben“ vom 12.02.2025 (Avtale for inkluderende arbeidsliv 2025-2028, IA-avtale) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: NHO; Norwegisches Arbeitsministerium.

Erstmals landesweit gültiger Bankentarifvertrag durch Allgemeinverbindlicherklärung

Ende 2022 wurden in Rumänien eine erhebliche Anzahl relevanter und grundlegender Neuerungen im rumänischen Arbeitsrecht eingeführt. Dazu gehörte u. a. ein neues Gesetz über den Sozialen Dialog, das am 25.12.2022 in Kraft getreten war und den vorherigen Rahmen für das kollektive Arbeitsrecht (das alte Gesetz 62/2011) vollständig ersetzt hat. Das Gesetz 367/2022 bezweckt im Kern die Erhöhung der Tarifbindung und enthält aus Arbeitgebersicht sehr weitgehende Vorgaben und Eingriffe in die Tarifautonomie. Die rumänische Regierung berief sich zur Gesetzesbegründung auch auf die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die eine Stärkung der Tarifbindung vorsehe. Im Gesetz wurde so z. B. die Wiedereinführung eines Nationaltarifvertrags geregelt, der ebenso wie Sektorentarifverträge u. U. für allgemeinverbindlich erklärt werden kann (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 1/2023).

Nun ist es der rumänischen Bankgewerkschaft FSAB (Federatia Sindicatelor din Asigurari si Banci) erstmals gelungen, die im November 2022 vom Parlament beschlossene Tarifreform aktiv zu nutzen, um einen Flächentarifvertrag auf eine gesamte Branche auszudehnen. Unterzeichnet worden war der sektorale Tarifvertrag für die 45.000 Bankangestellten in Rumänien bereits am 01.05.2024 mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Er wurde dann von der Regierung im Oktober 2024 für allgemeinverbindlich erklärt und trat mit der Veröffentlichung im Monitor of Romania am 27.11.2024 offiziell in Kraft.

Der neue Tarifvertrag erhöht den Mindestlohn mit Wirkung zum 01.05.2025 auf 4.500 Lei (900,00 EUR). Anfang 2022 lag dieser noch bei 2.500 Lei (500,00 EUR). Das entspricht einer Steigerung von um die 80 Prozent.

Weiter beinhaltet der Tarifvertrag u.a.:

- » einen garantierten Überstundenausgleich durch bezahlte Freizeit oder einen Zuschlag in Höhe von 75 Prozent der Bruttovergütung,
- » eine mindestens halbstündige Mittagspause,
- » eine gestaffelte Mindestabfindung von bis zu sechs Monatsgehältern bei einer Entlassung nach mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit sowie
- » Einstellungschancen, Nichtdiskriminierung und strikte Verhinderung von Belästigung auf der Grundlage des ILO-Übereinkommens Nr. 190/2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, das von Rumänien im März 2024 ratifiziert wurde.

Seit dem Jahr 2018 gab es zwar bereits einen Flächentarifvertrag in Rumänien, der aber nur für fünf Großbanken in ausländischem Besitz angewendet worden war (Banca Comercială Română, Raiffeisen Bank – beide Österreich, BRD – Groupe Société Générale, ING und UniCredit).

Bei Interesse können Sie den sektoralen Tarifvertrag für die 45.000 Bankangestellten vom 24.04.2024 (Contract colectiv de muncă negociat la nivelul sectorului de negociere colectivă „40. Activități Bancare“) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: FSAB; eigene Recherche.

Neue Tarifverträge für die Beschäftigten der M+E-Industrie / 6,4 Prozent für 24 Monate

Der schwedische M+E-Arbeitgeberverband Teknikföretagen konnte sich am 01.04.2025 mit den Angestelltengewerkschaften des Metallsektors, Unionen und Sveriges Ingenjörer, sowie der Metallarbeitergewerkschaft, IF Metall, auf neue Tarifverträge verständigen.

Das sog. Industrieabkommen (Industriavtal) gilt u. a. für mehr als 155.000 Angestellte in 3.000 Unternehmen bzw. 150.000 Arbeiter in 3.400 Unternehmen der schwedischen M+E-Industrie und hat wieder eine lange Laufzeit von 24 Monaten. Der Verband hat die Gesamtbelastung mit 6,4 Prozent angegeben, wobei 0,3 Prozent des Verteilungsvolumens für den weiteren Aufbau des sog. „Altersteilzeit“-Fonds gebunden sind. Für Entgelterhöhungen verbleibt damit ein Volumen von 6,1 Prozent.

Insgesamt wurden im Rahmen des Industrieabkommens auch Tarifverträge für die Branchen Chemie, Textil, Bergbau und Stahl abgeschlossen.

Die Verhandlungsparteien haben sich wieder an den Vorgaben des Industrieabkommens aus dem Jahr 1997 orientiert, das den Rahmen für konstruktive Verhandlungen ohne Streikaktionen vorgibt. Kernziel des Industrieabkommens ist es, vor dem Auslaufen des alten Tarifvertrages einen neuen Sozialpartnerkompromiss mit ausgewogenen Ergebnissen zu erreichen. Die neuen Tarifverträge enthalten neben Entgeltregelungen auch die Verlängerung der grundsätzlich vereinbarten Arbeitsbedingungen, wobei einige wenige Änderungen in den Mantelbestimmungen erfolgt sind.

Tarifvertrag mit IF Metall für Arbeiter

Laufzeit

Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten (01.04.2025–31.03.2027).

Entgelt

Die Entgelte werden um insgesamt 6,1 Prozent angehoben und es wird ein Entgelt-Pool für jedes Werk gebildet, der auf lokaler Ebene verteilt wird. Der Abschluss unterteilt sich grundsätzlich in die beiden folgenden Einzelabschnitte:

- » zum 01.04.2025 Bildung eines Entgelt-Pools im Volumen von 3,2 Prozent,
- » zum 01.04.2026 im Volumen von 2,9 Prozent und
- » keine Vereinbarung zu einer jährlichen Entgelt-Überprüfung mit einem zusätzlichen (Mindest-) Volumen oder einer Zielzahl (target figure).

Neu: Entgelte, die am 01.04.2025 bzw. 01.04.2026 unterhalb von SEK 29.100 bzw. SEK 30.031 liegen, werden bei der Bildung des Entgelt-Pools gedanklich aufgerundet und so behandelt, als ob sie SEK 29.100 bzw. SEK 30.031 betragen würden. Das führt dazu, dass die Entgelte unterhalb des Niveaus die Bildung des Gesamt-Pools stärker beeinflussen.

Im Ergebnis vergrößert es den Entgelt-Pool dort, wo viele Menschen weniger verdienen als vereinbart. Da es sich in der Regel um Frauen handelt, handelt es sich gleichzeitig um eine Gleichstellungsmaßnahme. Eine erhöhte individuelle Entgeltanpassung garantiert das Verfahren für Bezieher niedrigerer Einkommen allerdings ausdrücklich nicht.

Die Entgelterhöhung eines vollzeitbeschäftigten Arbeiters soll dabei mindestens SEK 630 im Monat für den Zeitraum 01.04.2025–01.06.2025 und SEK 590 für den zweiten Abschnitt vom 02.06.2025–01.06.2026 betragen. Eine Abweichung nach unten ist durch eine entsprechende Vereinbarung auf betrieblicher Ebene möglich.

Mindestvergütungen

Der im Tarifvertrag mit IF Metall ebenfalls geregelte monatliche Mindestlohnsatz für Beschäftigte ab 18 Jahren soll ab 01.04.2025 SEK 23.952 (+3,2 Prozent) und ab 01.04.2026 mindestens SEK 24.647 (+2,9 Prozent) betragen. Der monatliche Mindestentgeltsatz für Beschäftigte ab 18 Jahren mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit soll höher liegen.

Neben diesem monatlichen Mindestlohnsatz wurden auch das Mindesturlaubsgeld sowie die Überstundenvergütung und die Sätze für die Erschwerniszulagen entsprechend angehoben.

Tarifvertrag mit Unionen für Angestellte und mit Sveriges Ingenjörer für Ingenieure

Die Tarifvereinbarungen laufen ebenfalls vom 01.04.2025 bis zum 31.03.2027. Die Abschlüsse orientieren sich im Wesentlichen an den obigen Prozentzahlen, weichen jedoch geringfügig ab. Der Abschluss sieht bestimmte Garantien und Mechanismen vor, die über die gesamte Laufzeit eine Anhebung der Gehälter im Volumen von insgesamt 5,9 Prozent vorsehen. Im Kern sollen zum 01.04.2025 die Gehälter zunächst um 2,9 Prozent, und dann zum 01.04.2026 um weitere 3,0 Prozent steigen.

Innerhalb jeder Gehaltsanpassung hat der Arbeitgeber die einseitige Möglichkeit, innerhalb einer Bandbreite von plus/minus einem Drittel des Wertes die Erhöhung zwischen den beiden Gehaltsanpassungen neu zu verteilen.

Die Entgelterhöhung eines vollzeitbeschäftigten Arbeiters soll dabei mindestens SEK 630 im Monat für den Zeitraum 01.04.2025–01.06.2025 und SEK 590 für den zweiten Abschnitt vom 02.06.2025–01.06.2026 betragen. Die lokalen Verhandlungspartner können aber auch eine geringere Mindesthöhung vereinbaren.

Mindestvergütungen

Der im Tarifvertrag mit Unionen und Sveriges Ingenjörer ebenfalls geregelte monatliche Mindestentgeltsatz für Beschäftigte ab 18 Jahren soll ab 01.04.2025 SEK 21.819 (+2,9 Prozent) und ab 01.04.2026 mindestens SEK 22.474 (+3,0 Prozent) betragen. Der monatliche Mindestentgeltsatz für Beschäftigte ab 18 Jahren mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit beträgt ab 01.04.2025 SEK 23.197 und ab 01.04.2026 mindestens SEK 23.893 betragen.

Alle Tarifverträge

Flexi-Rente

Seit dem Jahr 2013 wird in jedem M+E-Abschluss ein Anteil des ausverhandelten Volumens für den Aufbau eines sog. „Altersteilzeit“-Fonds genutzt (early part-time retirement fund); hierdurch sollte es älteren Beschäftigten ermöglicht werden, auch mit zunehmendem Alter noch am Berufsleben teilzuhaben. Gleichzeitig soll so aber auch die Belegschaft verjüngt werden.

Dieser Fonds soll auch mit den aktuellen Abschlüssen fortgeführt und gestärkt werden. Zusätzlich zur obigen Entgelterhöhung werden deshalb die Rentenprämien im Volumen um 0,3 Prozent angehoben, allerdings leicht unterschiedlich in den jeweiligen Tarifverträgen. Dazu steigen die Prämien konkret zum 01.04.2025 um 0,2 Prozent im Tarifvertrag mit IF Metal und um weitere 0,1 Prozent zum 01.04.2026. Im Tarifvertrag mit Unionen und Sveriges Ingenjörer bleiben die Prämien unverändert.

Im Tarifvertrag mit IF Metal werden die Beiträge zur Altersteilzeit danach insgesamt 2,9 Prozent betragen, im Tarifvertrag mit Unionen und Sveriges Ingenjörer weiterhin insgesamt 2,1 Prozent. Die Altersgrenze für die Beantragung einer Teilzeitrente wird zudem für letztere von 61 auf 62 Jahre angehoben. Diese neue Altersgrenze gilt ab dem 01.01.2026.

Daneben enthält der Abschluss auch einige qualitative Vereinbarungen.

Weitere Regelungen

Überstunden im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit:

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat wiederholt entschieden, dass es diskriminierend sein kann, wenn Teilzeitbeschäftigte für über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, eine geringere Vergütung erhalten als Vollzeitbeschäftigte. Daher werden die bisherigen Regelungen zu Überstunden (mertid) gestrichen. Teilzeitbeschäftigte, die über ihre tägliche Arbeitszeit hinaus arbeiten, erhalten zukünftig die reguläre Überstundenvergütung.

Elternzeit:

Eine neue Regelung sieht vor, dass Arbeitgeber von Beschäftigten, die während der Haupturlaubszeit ihre Elternzeit nehmen möchten, verlangen können, diese frühzeitig zu beantragen.

Änderung der Arbeitszeit:

Aktuell wird immer eine Vergütung für die Änderung der Arbeitszeit gezahlt, wenn Arbeitnehmer außerhalb der regulären Arbeitszeit am Arbeitsplatz arbeiten müssen (bei Tagarbeit). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zukünftig vereinbaren, dass die Vergütung stattdessen dem Zeitkonto gutgeschrieben wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit:

Ein Arbeitnehmer, der dauerhaft und in vollem Umfang arbeitsunfähig ist, kann von der schwedischen Sozialversicherungsanstalt (Försäkringskassan) volles Krankengeld (hel sjukersättning) erhalten. In solchen Fällen gilt der Arbeitnehmer als arbeitsunfähig. Nach dem schwedischen Kündigungsschutzgesetz kann der Arbeitgeber dann das Arbeitsverhältnis durch eine schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer beenden.

Der Arbeitgeber kann dies jedoch nur tun, wenn er von der Entscheidung der schwedischen Sozialversicherungsanstalt Kenntnis erhält. Nach einer neuen Regelung im Tarifvertrag kann der Arbeitgeber nun verlangen, dass der Arbeitnehmer ihn über eine solche Entscheidung informiert.

Nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer

Formal gelten die Tarifverträge nur für Arbeitnehmer, die Mitglieder in IF Metal, Unionen, Sveriges Ingenjörer und Ledarna sind. Allerdings gilt seit langem der sozialpartnerschaftliche Grundsatz, dass die Unternehmen die Tarifverträge gleichrangig für nicht gewerkschaftlich organisierte und gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer anwenden. Die Gehaltsfestsetzung dieser Mitarbeiter sollte daher nach den gleichen Grundsätzen erfolgen wie für die anderen Mitarbeiter.

Teknikföretagen bewertet die Ergebnisse des Abschlusses als vertretbar, auch wenn einige der selbst gesetzten Ziele nicht durchgesetzt werden konnten. Diese Einigung schaffe Ruhe und Stabilität. Mit Blick auf die lange Laufzeit erhalte die Branche verlässliche Rahmenbedingungen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter zu verbessern.

Bei Interesse können Sie neben einer kurzen Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und einer Briefing-Note unseres schwedischen M+E-Verbands mit weiteren Informationen zum Abschluss, auch eine Übersicht der Gewerkschaften IF Metall und Sveriges Ingenjörer jeweils als PDF-Dateien in englischer bzw. schwedischer Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Teknikföretagen; IF Metall; Sveriges Ingenjörer; Unionen; eigene Recherche.

Neues Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit bis 90 Tage

Die Schweiz hat ein neues Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit von bis zu 90 Tage im Kalenderjahr eingeführt. Bereits seit dem 17.03.2025 sind die Online-Meldungen im Meldeverfahren in der Schweiz ausschließlich über das Portal [EasyGov.swiss](https://www.easygov.swiss) vorzunehmen. Am Meldeprozess und den abgefragten Informationen ändert sich grundsätzlich nichts. Allerdings wurde die Nutzerführung deutlich verbessert und es ist nun im Profil möglich, weitere Personen zu berechtigen und gegenseitig auf die erfassten Personen und Meldungen zugreifen.

Vorübergehende Tätigkeiten ausländischer Unternehmen sind grundsätzlich auch weiterhin acht Tage vor Beginn der Dienstleistungserbringung in der Schweiz im neuen Online-Portal anzumelden. Die bisherige Anwendung für das Meldeverfahren ist seit dem 14.03.2025 nicht mehr verfügbar.

Unternehmen und selbstständige Dienstleistungserbringende mit Sitz in der EU, EFTA oder Großbritannien müssen sich auf EasyGov.swiss zunächst registrieren. Im Rahmen der Registrierung ist dann eine Unternehmens-Identifikationsnummer (UID) zu beantragen, welche zwingend für die Nutzung des Meldeverfahrens notwendig ist. Die Vergabe der UID kann bis zu 14 Tage dauern. Wichtig: Das Einloggen ist bereits nach wenigen Minuten bei „EasyGov“ möglich, auch können Entsendemeldungen bereits erfasst werden – selbst wenn der gesamte UID-Vergabeprozess noch nicht abgeschlossen ist.

Die UID wird jedem Unternehmen, das in der Schweiz aktiv ist, zur eindeutigen Identifikation vergeben. Die Vergabe einer UID selbst ist keine umsatzsteuerliche Registrierung, es entstehen den beantragenden Unternehmen dadurch keine Kosten. Unternehmen, die allerdings schon in der Schweiz umsatzsteuerlich registriert sind, haben bereits eine UID und können das Unternehmen direkt mit einem neuen „EasyGov-Konto“ verbinden.

Einzelunternehmer, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, müssen sich in EasyGov als Privatperson registrieren. In dem Fall ist keine UID nötig und es wird in dem Zuge auch keine UID vergeben.

Unternehmen, die bereits das Vorgängersystem zur Meldung von kurzfristigen Tätigkeiten in der Schweiz genutzt haben, können, wenn sie die neue Anwendung „EasyGov.swiss“ zum ersten Mal verwenden, ihr Profil aus dem alten Meldeportal importieren. Die Migration wird automatisch durchgeführt. Um den Import der Daten durchführen zu können, wird zwingend der Benutzername und der Zugriff auf die im Meldeprofil hinterlegte E-Mail-Adresse benötigt.

Bei Interesse können Sie die offiziellen Hinweise der Schweizer Regierung zum neuen Meldeverfahren des Staatssekretariats für Migration (SEM) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: SEM; EasyGov.swiss.

Sozialpartner verständigen sich auf Anhebung des Rentenalters

Die slowenischen Sozialpartner, der Freie Gewerkschaftsbund Sloweniens (Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ZSSS), die Industrie- und Handelskammer (Gospodarski zbornici Slovenije, GZS) sowie der slowenische Arbeitgeberverband (Združenje delodajalcev Slovenije, ZDS), haben sich am 02.04.2025 gemeinsam mit der slowenischen Regierung auf eine Reform der Altersrente geeinigt, mit der das Renteneintrittsalter um zwei Jahre angehoben werden soll. Das Rentenalter soll dafür zwischen den Jahren 2028 bis 2035 schrittweise erhöht werden.

Für Personen, die volle 40 Jahre gearbeitet haben, steigt das Antrittsalter von derzeit 60 auf 62 Jahre, bei mindestens 15 Arbeitsjahren von 65 auf 67 Jahre.

Aus Sicht der Sozialpartner ist die Pensionsreform notwendig, weil die Bevölkerung altert und weil die finanzielle Tragbarkeit des Rentensystems sichergestellt werden müsse. Die Gewerkschaftsseite sprach von einem Kompromiss und betonte, die Lösungen seien nicht ideal, aber besser als die ursprünglichen Ausgangspunkte der Regierung. Auch die Arbeitgeberseite begrüßte die Einigung und zeigte sich zufrieden, dass die Reform keine zusätzliche Belastung für die Wirtschaft bedeute.

Hauptgrund für die Reform, die noch vom Parlament offiziell bestätigt werden muss, ist die Anpassung des staatlichen Pensionssystems an den demografischen Wandel. Derzeit sind rund 20 Prozent der slowenischen Bevölkerung über 65 Jahre alt, in 30 Jahren sollen es dann bereits 30 Prozent sein.

Die slowenische Regierung bemühte sich bei der Vorstellung der Reformpläne klarzustellen, dass die geplanten Änderungen nicht zu Lasten der jetzigen Altersrentner gehen würden. Im Gegenteil: Für sie werde in diesem Jahr zusätzlich zur bisherigen jährlichen Einmalzahlung ein Weihnachtsgeld eingeführt. Dieses betrage zunächst 150 EUR und werde in den nächsten fünf Jahren schrittweise weiter auf 250 EUR erhöht.

Mit der Maßnahme soll auch die indirekte Rentenkürzung aufgrund der neuen Anpassungsmethode abgemildert werden. Der Zeitraum für die Berechnung der Rentenbasis soll nämlich ab 2028 statt bisher 24 alle 40 Versicherungsjahre berücksichtigen, wobei die fünf ungünstigsten Jahre eines Versicherten dabei ausgeschlossen werden können. Zum Ausgleich soll allerdings der Prozentsatz für die Berechnung der Rentenbasis für 40 Versicherungsjahre von 63,5 auf 70 Prozent steigen.

Der Beitragssätze für die Renten- und Invaliditätsversicherung sollen unverändert bleiben, für die Arbeitgeber bei 8,85 Prozent und für die Beschäftigten bei 15,5 Prozent.

Die jährliche Einmalzahlung soll es im Jahr 2026 für Rentenbezieher voraussichtlich wie folgt geben:

Monatliche Rente	Einmalzahlung
bis 710 EUR	470 EUR
710 bis 850 EUR	330 EUR
850 bis 1.010 EUR	270 EUR
1.010 bis 1.210 EUR	220 EUR
mehr als 1.210 EUR	160 EUR

Bei Interesse können Sie die begleitenden Pressemitteilungen der Sozialpartner zur Unterzeichnung der Reform mit weiteren Inhalten vom 02.04.2025 jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Slowenische Regierung; ZSSS; ZDS; GZS; eigene Recherche.

Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01.01.2025

Die spanische Regierung hat rückwirkend zum 01.01.2025 den gesetzlichen nationalen Mindestlohn (Salario Mínimo Interprofesional, SMI) um 4,41 Prozent oder 50,00 EUR von bisher 1.134,00 EUR auf jetzt 1.184,00 EUR brutto pro Monat angehoben. Die Lohnerhöhung gilt vom 01.01. bis zum 31.12.2025.

Die Mindestlohnbestimmungen gelten flächendeckend und unabhängig von der Art der Beschäftigung. Sie greifen daher insbesondere auch für Zeit- und Saisonarbeiter sowie Hausangestellte (Art. 4 Real Decreto 87/2025). Eine altersmäßige Staffelung findet nicht statt. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können abweichende höhere Löhne festgelegt sein.

Die Mindestlohnempfänger in Spanien erhalten insgesamt 14 Zahlungen pro Jahr, so dass der jährlich zu leistende Mindestlohn im Jahr 2024 nun bei 16.576,00 EUR liegt. Teilt man diesen auf zwölf Zahlungen auf, beträgt der neue Mindestlohnsatz sogar 1.381,33 EUR brutto pro Monat.

Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Saison- und Gelegenheitsarbeiter, die nicht mehr als 120 Tage pro Jahr für denselben Arbeitgeber tätig sind, einen Mindesttagessatz von 56,08 EUR im Jahr 2025. Inländische Hausangestellte haben Anspruch auf einen Mindeststundenlohn von 9,26 EUR.

In den spanischen Medien hatte es zuvor erneut eine rege Diskussion um die Folgen der Erhöhung des Mindestlohns gegeben. Vor allem im Agrarsektor könne die Anhebung des Mindestlohns zur Vernichtung von Arbeitsplätzen führen. Die genauen Auswirkungen des deutlich steigenden SMI sind noch nicht erforscht, aber die Lage am spanischen Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren trotz der Anhebung deutlich verbessert.

Die sozialistische Minderheitsregierung in Spanien hat damit seit dem Amtsantritt in 2018 den Mindestlohn bereits um ganze 61 Prozent erhöht. Die Regierung wollte den Mindestlohn bis zum Ende der Legislaturperiode in diesem Jahr eigentlich sogar noch weiter auf rund 60 Prozent des spanischen Durchschnittsverdiensts heben. Dieser lag im Jahr 2023 bei 2.106 EUR brutto, was zu einem SMI von rund 1.264 EUR führen würde. Dazu wird es wohl aber nicht mehr kommen.

Nach Regierungsangaben profitieren von dem neuen, erhöhten Mindestlohn 2,4 Millionen Arbeitnehmer in Spanien, das sind rund fünfzehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung. Nach Angaben der Regierung sind es vor allem junge Leute und Frauen, die in geringer vergüteten Berufen arbeiten.

Allerdings könnte die Mindestlohnanhebung dieses Mal für einige einen Wermutstropfen enthalten. Denn fortan müssen viele Bezieher des SMI wohl erstmals in ihrem Erwerbsleben Einkommensteuer bezahlen. Bisher hatte das Finanzministerium die Erhöhungen des SMI immer mit einer entsprechenden Anhebung des Steuerfreibetrags begleitet.

Nun hat sich das spanische Finanzministerium allerdings dazu entschieden, dass zukünftig auch die untersten Gehaltsklassen zur Steuer herangezogen werden. Von den 2,4 Millionen Arbeitnehmern, die den SMI beziehen, sind nach groben Schätzungen um die 20 Prozent fortan steuerpflichtig – vor allem jüngere, alleinstehende Menschen. Ein Teil des Lohnzuwachses dürfte daher als Einkommenssteuer wieder an den Staat zurückfließen. Das Arbeitsministerium will diese Regelung aber nicht akzeptieren und lässt sie aktuell noch gerichtlich überprüfen.

Bei Interesse können Sie den königlichen Erlass vom 11.02.2025 zur Erhöhung des Mindestlohns (Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Spanisches Arbeitsministerium; Mallorca-Zeitung; eigene Bearbeitung.

Ausschuss „Demokratie am Arbeitsplatz“ eingesetzt

Die spanische Ministerin für Arbeit und Sozialwirtschaft, Yolanda Diaz, hat Ende Februar 2025 offiziell einen Expertenausschuss eingesetzt, dessen Aufgabe es ist, Möglichkeiten zur „Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz“ zu untersuchen. „Wenn es keine Demokratie am Arbeitsplatz gibt, ist die Demokratie unvollständig“, sagte sie bei der formalen Einsetzung des Ausschusses. Formal soll er untersuchen, wie Artikel 129.2 der spanischen Verfassung weiterentwickelt werden kann. Dieser lautet: „Die öffentliche Hand soll die verschiedenen Formen der Beteiligung an Unternehmen wirksam fördern und durch entsprechende Gesetzgebung die Gründung von Genossenschaften unterstützen.“

Mit der Einrichtung des wissenschaftlichen Ausschusses zur Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz weckt das Ministerium allerdings bei Wirtschaftsvertretern erhebliche Bedenken hinsichtlich möglicher neuer Managementbeschränkungen. Das diese Befürchtung nicht ganz unbegründet ist, zeigen die Äußerungen rund um die öffentliche Gründungsveranstaltung. Das Ministerium ließ dabei verlauten, dass wenn jemand planen würde, „die Entscheidungsfindung des Managements durch neue Formen der „Demokratie am Arbeitsplatz“ einzuschränken, wen könnten man besser fragen, als ein Team von Akademikern, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der Wirtschaft aus erster Hand wissen, wie diese Dinge in der Praxis funktionieren.“

Den Ausschussvorsitz übernimmt die belgische Soziologin Isabelle Ferreras, Forschungsdirektorin am FNRS (Fonds de la Recherche Scientifique), wissenschaftliche Mitarbeiterin in Harvard und Oxford sowie Professorin für Soziologie an der Katholischen Universität Löwen.

Die weiteren Mitglieder des insgesamt 13-köpfigen Ausschusses sind:

- » Jeremias Adams-Prassl (Universität Oxford)
- » Julie Battilana (Harvard Business School, Harvard Kennedy School, Harvard University)
- » Antonio Baylos (Universität von Kastilien-La Mancha)
- » Benjamin Braun (The London School of Economics and Political Science)
- » Isabel-Gemma Fajardo García (Universität Valencia)
- » Sergio González Begega (Universität Oviedo)
- » Francisca María Ferrando García (Universität Murcia)
- » Daniel Innerarity (Universität des Baskenlandes / Institut der Europäischen Union)
- » Sara Lafuente Hernández (Europäisches Gewerkschaftsinstitut/Universität Brüssel)
- » Erinch Sahan (Doughnut Economics Lab, Oxford)
- » Vicente Salas Fumás (Universität Saragossa)
- » Edurne Terradillos Ormaetxea (Universität des Baskenlandes)

Daneben sollen aber auch Experten anderer wissenschaftlicher Einrichtungen in die Arbeit des Ausschusses eingebunden werden.

Bei Interesse können Sie die begleitende Pressemitteilung des spanischen Arbeitsministeriums vom 20.02.2025 als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: Spanisches Arbeitsministerium.

Erhöhung des Mindestlohns mit Wirkung zum 01.03.2025

Mit Wirkung zum 01.03.2025 wurde in Südafrika der Mindestlohn und die Einkommensgrenze, ab der ein Arbeitnehmer die Vorteile des Basic Conditions of Employment Act 1997 genießt, erneut erhöht. Der Mindestlohn kann nicht durch Vertrag, Tarifvertrag oder Gesetz abgeändert werden, es sei denn, diese sehen einen günstigeren Lohn vor.

Durch die Änderungen, die bereits am 04.02.2025 im südafrikanischen Gesetzblatt veröffentlicht wurden, erhöht sich der nationale Mindestlohn (national minimum wage) von 27,58 auf 28,79 Rand (ca. 1,45 EUR) pro Stunde. Dies entspricht einer Steigerung von circa 4,4 Prozent gegenüber dem vorherigen Betrag.

Auch Landarbeiter haben seit 2022 einen Anspruch auf den nationalen Mindestlohn. Hausangestellte müssen ebenfalls mindestens 28,79 Rand (ca. 1,45 EUR) verdienen. Arbeitnehmer in einem öffentlichen Arbeiterprogramm (expanded public works programme) erhalten einen niedrigeren Satz von 15,83 Rand (ca. 0,80 EUR) die Stunde. Auszubildende bekommen einen nach Ausbildungsstand gestaffelten Mindestlohn.

Außerdem wurden die Mindestlöhne für Arbeiter in den Branchen Gebäudereinigung in einer Spanne zwischen 28,89 Rand (ca. 1,46 EUR) und 31,69 Rand (ca. 1,60 EUR) sowie im Groß- und Einzelhandel in einer Spanne zwischen 28,79 Rand (ca. 1,45 EUR) und 76,97 Rand (ca. 3,89 EUR) festgelegt. Der genaue Arbeitslohn in den beiden letztgenannten Branchen ist von der Art der Tätigkeit und dem Tätigkeitsort abhängig.

Weiterhin erhöht sich mit Wirkung zum 01.04.2025 auch die Einkommensgrenze (earning threshold) von zuvor 254.371,67 auf 261.748,45 Rand (ca. 13.100,77 EUR) pro Jahr. Dies entspricht einer Steigerung von 2,9 Prozent. Einkommen bedeutet in diesem Zusammenhang das Bruttojahresgehalt eines Mitarbeiters ohne zusätzliche Vergütungen wie Verpflegungs- und Fahrtkostenzuschüsse oder Zahlungen für Überstunden. Beschäftigte, deren jährlicher Arbeitslohn unter dieser Grenze liegt, genießen zusätzliche arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen des Basic Conditions of Employment Act 1997. Dazu gehören beispielsweise die Bezahlung von Überstunden bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 45 Stunden oder aber auch obligatorische Pausen und Ruhezeiten, Regelungen zur maximalen Arbeitszeit oder zusätzlichem Lohn für Sonntagsarbeit.

Bei Interesse können Sie neben der vollständigen „Government Gazette Staatskoerant“ mit dem Änderungsgesetz zur Mindestlohnerhöhung (Amendment of National Minimum Wage Act No. 9 of 2018), auch das Änderungsgesetz des Arbeitsbedingungengesetzes (Amendment of Basic Conditions of Employment Act No. 75 of 1997) vom 07.03.2025 jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: Department of Employment and Labour, South Africa.

Ausnahme von der elektronischen Einreisegenehmigung bis Ende 2025 verlängert

Die elektronische Reisegenehmigung für Korea (Korea Electronic Travel Authorization, K-ETA) ist für Reisende aus Ländern, die von der Visumpflicht befreit sind, bereits seit dem 01.09.2021 Pflicht. Sie wurde im Rahmen verschiedener Covid19-Maßnahmen eingeführt. Reisende mit normalen Reisepässen aus berechtigten Ländern und Gebieten müssen seitdem grundsätzlich vor ihrer Abreise nach Südkorea die K-ETA einholen. Die Pflicht gilt mittlerweile für 112 Länder. Wenn der K-ETA-Antrag abgelehnt wird, haben Reisende die Möglichkeit, stattdessen ein reguläres Visum zu beantragen

Vor zwei Jahren hatte Südkorea jedoch dann für einige Staaten, darunter Deutschland, aber auch Länder wie die USA, Großbritannien und Japan, die Pflicht zur Beantragung der K-ETA über das Programm „Visit Korea Year für 2023 und 2024“ ausgesetzt. Diese Ausnahmeregelung sollte eigentlich Ende 2024 auslaufen.

Das Justizministerium teilte dann aber am 11.12.2024 über die offizielle Webseite von K-ETA mit, dass der Zeitraum für die befristete Ausnahme von K-ETA bis zum 31.12.2025 verlängert worden ist. Die Ausnahme gelte aber nur für die Länder, in denen die befristete Ausnahme von K-ETA schon zuvor angewendet wurde.

Deutsche Staatsangehörige müssen deshalb vor ihrer Abreise nach Südkorea vorläufig auch weiterhin keine K-ETA beantragen. Ein gültiger Reisepass reicht für geschäftliche oder touristische Reisen nach Südkorea aus, vorausgesetzt der Aufenthalt dauert nicht länger als 90 Tage. Auch vorläufige Reisepässe werden akzeptiert. Nicht ausreichend sind Personalausweise oder vorläufige Personalausweise.

Auch die Antragssteller aus Ländern, die von der K-ETA ausgenommen sind, können die K-ETA natürlich beantragen, um die mit dem Antrag auf K-ETA verbundenen Vorteile zu bekommen. So kann zum Beispiel das Ausfüllen einer Einreisekarte vermieden werden, wofür zusätzliche Gebühren gefordert werden.

Im Rahmen der Beantragung lässt sich bei der Auswahl der Nationalität für die Beantragung der K-ETA auf der offiziellen Webseite leicht herausfinden, ob eine Befreiung von der K-ETA möglich ist. Auf dem Bildschirm Pop-up-Fenster wird in diesem Fall im laufenden Antragsprozess automatisch die entsprechende Erklärung bzw. der Hinweis angezeigt.

Mitarbeitende, die längerfristig zur Arbeitsaufnahme oder zum Studium nach Südkorea entsendet werden, brauchen weiterhin ein Visum. Dieses muss vor Reiseantritt oder innerhalb von 90 Tagen nach Einreise bei der südkoreanischen Ausländerbehörde beantragt werden.

Quellen: german.korea.net; Deutsche Botschaft, Seoul.

Kriegsrisikoversicherungsgesetz geplant

Eine Gruppe ukrainischer Abgeordneter hat dem Parlament (Werchowna Rada) bereits am 30.12.2024 den Gesetzesentwurf Nr. 12372 über ein System zur Einführung einer Kriegsrisikoversicherung vorgelegt. Ziel des Gesetzes ist der Schutz der Versicherungsinteressen von natürlichen und juristischen Personen durch den Ausgleich von Verlusten zu schützen, die während der Geltung des Kriegsrechts entstanden sind.

Mit dem Gesetzesvorschlag sollen neue Ansätze zum Aufbau eines Kriegsrisikoversicherungssystems eingeführt werden. Ein zentraler Aspekt ist die Einrichtung einer staatlichen Agentur als spezialisierter Versicherer. Die Agentur soll zwar auf kommerzieller Basis tätig sein, aber gleichzeitig unter staatlicher Kontrolle stehen. Hauptaufgabe der künftigen Agentur ist die Regulierung von Versicherungsverträgen, insbesondere in Hochrisikobereichen.

Ferner sieht der Entwurf eine Versicherungspflicht für Immobilien oder Bauvorhaben vor, die als Sicherheit oder Hypothek dienen.

Darüber hinaus sieht der Entwurf einheitliche Bedingungen für die Versicherung von Kriegsschäden und das Rückversicherungsverfahren vor, die eine wirksame Reaktion auf Versicherungsfälle ermöglichen.

Bei Interesse können Sie den Gesetzesentwurf Nr. 12372 über das System zur Kriegsrisikoversicherung als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: gtai-Rechtsnews, März 2025.

Neuer mehrjähriger Tarifvertrag für Hafentarbeiter veröffentlicht

Wie mit ISN 01/2025 berichtet, hatten die Verhandlungen zwischen den Hafenbetreibern an der Ost- und Golfküste der USA, vertreten durch den Arbeitgeberverband United States Maritime Alliance (USMX) und der Gewerkschaft International Longshoremen's Association (ILA), am 08.01.2025 zu einer vorläufigen Einigung geführt. Der neue sechsjährige „Master Contract“ sieht eine bemerkenswerte Gehaltserhöhung für die Hafentarbeiter vor. Ein drohender Streik konnte so abgewendet werden.

Die Ratifizierungsabstimmung der einfachen ILA-Mitglieder am 25.02.2025 ergab eine breite Zustimmung zum dem gefundenen Ergebnis. Der Tarifabschluss wurde daraufhin auch veröffentlicht.

Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich folgt zusammenfassen:

- » 6 Jahre Laufzeit (01.10.2024 – 30.09.2030)
- » eine Entgelterhöhung von 62 Prozent
- » vollständiger Schutz vor Automatisierung
- » beschleunigte Entgelterhöhungen für neue ILA-Arbeitnehmer
- » vollständige Rückführung der Lizenzgebühren für Container an die ILA
- » Erhöhung der Beiträge zu Geldkaufplänen
- » eine Stärkung des internationalen Gesundheitsplans namens MILA und
- » eine Lösung des Dilemmas um Urlaub und Feiertage, neben anderen Vorteilen.

Die Einigung erlaubt aber auch den Einsatz von halbautomatisierten Containerkränen und anderer robotergesteuerter Ausrüstung, während gleichzeitig Arbeitsplatzgarantien für die Gewerkschaftsmitglieder gewährt werden. Diese Balance zwischen Automatisierung und Arbeitsplatzsicherheit war ein zentraler, wenn nicht der zentrale Punkt in den Verhandlungen. Der neue Vertrag umfasst aber nicht nur Gehaltserhöhungen, sondern auch Sozialleistungen für die Hafentarbeiter, die im Containerumschlag von Texas bis Boston tätig sind.

Die Einigung zeigt, dass durch konstruktive Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Lösungen gefunden werden können, die sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugutekommen.

Bei Interesse können Sie das Memorandum of Understanding zum neuen Tarifvertrag (USMX-ILA Master Contract 2024-2030) als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: USMX; ILA.

Gesetz soll Anwendung der EU-Lieferkettenrichtlinie auf US-Unternehmen verhindern

US-Senator und Mitglied des Bankenausschusses des Senats, Bill Hagerty, hat angekündigt, zeitnah ein neues Gesetz namens „Protect USA“ vorlegen zu wollen. Mit diesem Gesetz sollen US-Unternehmen von der Einhaltung der EU-Richtlinie über unternehmerische Sorgfaltspflichten für nachhaltige Lieferketten (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) befreit werden. Die CSDDD verpflichtet Unternehmen, Auswirkungen auf Menschen und Umwelt in ihrer vorgelagerten Lieferkette und in nachgelagerten Aktivitäten wie Vertrieb und Recycling zu identifizieren, zu bewerten, zu verhindern, zu mildern, anzugehen und zu beheben.

Die CSDDD wurde im Mai 2024 verabschiedet, dürfte aber im Rahmen des von der EU-Kommission vorgeschlagenen „Omnibus I“- Pakets deutlich abgeschwächt werden. Der Anwendungsbereich soll enger gefasst werden und Unternehmen nur noch zur Sorgfaltspflicht auf der Ebene ihrer direkten Geschäftspartner verpflichten. Nach dem neuen US-Gesetzentwurf dürften US-Unternehmen in verschiedenen Sektoren, darunter Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Holzwirtschaft und dem verarbeitenden Gewerbe, nicht mehr zur Einhaltung der CSDDD oder ausländischer Nachhaltigkeits-Due-Diligence-Vorschriften gezwungen werden. Urteile ausländischer Gerichte oder verhängte Sanktionen im Zusammenhang mit solchen Vorschriften würden ausdrücklich nicht anerkannt. Der Vorschlag würde folglich alle nachteiligen Maßnahmen gegen Unternehmen im Zusammenhang mit den Vorschriften zu verhindern versuchen.

Laut Senator Hagerty sollten „amerikanische Unternehmen nur den US-Gesetzen unterliegen, nicht den Gesetzen unverantwortlicher Politiker in ausländischen Hauptstädten.“ Die ideologisch motivierte Regulierungsüberschreitung der Europäischen Union sei ein Angriff auf die Souveränität der USA.

Die Einführung des Gesetzes folgt auf die Veröffentlichung eines Briefes des Vorsitzenden des Bankenausschusses des Senats an Beamte der Trump-Regierung im Februar, in dem er seine Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen der CSDDD auf US-Unternehmen zum Ausdruck brachte und die Regierung drängte, „mit ihren europäischen Partnern zusammenzuarbeiten, um direkten Widerstand zu äußern und eine unbefristete Aussetzung ihrer Umsetzung zu fordern.“

Zur Begründung wird von US-Seite angeführt, dass über die wirtschaftlichen Risiken hinaus auch die juristische Souveränität der USA durch die Vorgaben der CSDDD untergraben werde. Das US-amerikanische Corporate-Governance-Recht unterscheide zwischen börsennotierten und privaten Unternehmen, wobei die regulatorischen Verpflichtungen entsprechend angepasst seien. Die CSDDD ignoriere diese Unterscheidung jedoch völlig und verlange von allen Unternehmen, die die Umsatzschwelle von 450 Millionen Euro erreichen, Informationen offenzulegen, die über das für US-Investoren Relevante hinausgehen würden. Die US-Börsenaufsichtsbehörde (SEC) hat kürzlich ihre Absicht bekundet, ähnliche Offenlegungspflichten aufzuheben, was die mangelnde Übereinstimmung der CSDDD mit US-Rechtsgrundsätzen weiter verdeutliche.

Von Experten wurde bereits im Zuge der Verabschiedung der CSDDD erwartet, dass es irgendwann Widerstand gegen die Versuche der EU geben würde, das Verhalten von Nicht-EU-Unternehmen in Drittländern zu regulieren. Es ist grundsätzlich zulässig, diesen Unternehmen vorzugeben, dass sie sich innerhalb der EU an EU-Gesetze halten. Eine völlige andere Qualität hat es, von ihnen zu verlangen, dass sie diese Gesetze auch in Drittländern zu befolgen haben. Es bleibt daher spannend, wie sich diese Rechtsfragen in der Zukunft zwischen den verschiedenen Handelsmärkten auflösen lassen und ob der EU-Binnenmarkt genug Wirtschaftskraft entwickeln kann, um die CSDDD-Vorgaben vollumfänglich durchzusetzen. Andernfalls drohen weitere Wettbewerbsnachteile für die europäischen Unternehmen, die dann in einem ungleichen Wettbewerb um knappe Rohstoffe in den Lieferketten stehen.

Bei Interesse können Sie den Brief des Vorsitzenden des Bankenausschusses des Senats an Beamte der Trump-Regierung vom 26.02.2025, in dem er seine Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen der CSDDD-Regulierung der EU auf US-Unternehmen zum Ausdruck brachte, als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetail.de).

Quellen: US Senat; US Senate Banking Committee; BEERG; eigene Recherche.

US-Regierung plant Einreiseverbote

Am 20.01.2025 hat US-Präsident Trump die Executive Order „Protecting The United States From Foreign Terrorists And Other National Security And Public Safety Threats“ erlassen. Diese Executive Order wies den Außenminister, den Generalstaatsanwalt, den Minister für innere Sicherheit und den Direktor des nationalen Geheimdienstes an, dem Präsidenten gemeinsam eine Empfehlung zur Aussetzung der Einreise von Migranten aus besonders besorgniserregenden Ländern (countries of particular concern) innerhalb von 60 Tagen vorzulegen. Es wird nunmehr erwartet, dass die Empfehlung dem Präsidenten zeitnah vorgelegt wird.

Ein internes Memo der Verwaltung schlägt Berichten zufolge vor, dass die Einreiseverbotsempfehlungen ein abgestuftes System mit drei Kategorien umfassen: Rot, Orange und Gelb. Bürgern der Länder, die in der Kategorie Rot aufgeführt sind, soll die Einreise in die Vereinigten Staaten vollständig untersagt werden (zum Beispiel Afghanistan und Kuba). Bürger von Ländern, die in der Kategorie Orange aufgeführt sind, würden einer strengeren Prüfung unterzogen und müssten sich obligatorischen persönlichen Interviews unterziehen, um ein Visum für die USA zu erhalten (zum Beispiel Eritrea und Haiti). Länder, die in der Kategorie Gelb aufgeführt sind, sollen 60 Tage Zeit bekommen, um die Bedenken der US-Regierung gegen die Einreise ihrer Bürger auszuräumen, oder sie riskieren, in die anderen Kategorien verschoben zu werden (zum Beispiel Angola und Weißrussland).

Es wird erwartet, dass sich das Verbot auf viele Arbeitgeber und die globale Mobilität ihrer Arbeitnehmer auswirken wird. Geschäftsreisende aus den betroffenen Ländern müssen sich mit strengen Visumantragsverfahren auseinandersetzen. Darüber hinaus müssen US-Unternehmen möglicherweise die globale Struktur ihrer Belegschaft umgestalten, um Mitarbeiter zu beschäftigen, die in die USA einreisen dürfen.

Das vorgeschlagene Einreiseverbot wird oft als „Trump 2.0 Travel Ban“ bezeichnet und ist eine Erweiterung des ursprünglichen Einreiseverbots aus dem Jahr 2017, das hauptsächlich auf die Länder Iran, Irak, Libyen, Somalia, Sudan, Syrien und Jemen abzielte. Das Einreiseverbot aus dem Jahr 2017 (Executive Order 13769) sah sich erheblichen rechtlichen Anfechtungen gegenüber, bevor es 2018 vom Obersten Gerichtshof der USA bestätigt wurde.

Bei Interesse können Sie die Executive Order „Protecting The United States From Foreign Terrorists And Other National Security And Public Safety Threats“ vom 20.01.2025 als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: The White House.

BNP Paribas erweitert globales Rahmenabkommen um KI-Aspekte

Am 04.11.2024 unterzeichnete die französische Großbank, BNP Paribas, am Sitz in Paris gemeinsam mit dem internationalen Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften (UNI Global) eine erweiterte globale Rahmenvereinbarung. Diese erweitert das bestehende Abkommen vom September 2018 (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 2/2019).

Neu aufgenommen wurden Grundsätze zur Telearbeit und zum Recht auf Nichterreichbarkeit für alle 63 Länder, in denen die französische Bank Niederlassungen unterhält. Es ist eines der ersten internationalen Rahmenabkommen, das sich mit dem Einsatz von generativer künstlicher Intelligenz (KI) befasst, um die Beschäftigten bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen, während gleichzeitig ethische Standards definiert werden.

Ein anderer Abschnitt der Vereinbarung betrifft die Work-Life-Balance. Alle Angestellten erhalten fünf unbezahlte „flexible Tage“ pro Jahr, die sie ganz- oder halbtägig nehmen können, um privaten Verpflichtungen nachzukommen.

BNP Paribas ist ein der größten Banken Europas und beschäftigt insgesamt mehr als 180.000 Mitarbeiter.

Bei Interesse können Sie neben der vollständigen Vereinbarung von BNP Paribas (Agreement on the Fundamental rights and Global social floor of the BNP Paribas Group) vom 04.11.2024, auch die begleitende Pressemitteilung des Unternehmens vom 07.11.2024 jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: BNP Paribas; UNI Global.

Safran unterzeichnet Rahmenvereinbarung zu Work-Life-Balance

Am 20.12.2024 unterzeichnete die Konzernleitung von Safran mit dem Europäischen Industriegewerkschaftsbund (IndustriAll Europe) eine Vereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Das Unternehmen bekräftigt darin sein Engagement für die Nichtdiskriminierung von Beschäftigten mit Familie hinsichtlich Gehalt und Karriereentwicklung innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Schweiz sowie im Vereinigten Königreich.

Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit. Es gibt Regeln über die Arbeitsbedingungen bei Schwangerschaft, Elternurlaub, die Unterstützung von Alleinerziehenden oder beim Tod eines nahen Angehörigen. Die Einhaltung der Vereinbarung wird von einem Ausschuss aus Management- und zehn Arbeitnehmervertretern überwacht, darunter ist auch ein Vertreter des Europäischen Betriebsrates.

Für Safran ist es die dritte europaweite Vereinbarung. Seit 2013 gibt es bereits eine Vereinbarung über die berufliche Eingliederung junger Menschen (siehe dazu den Bericht in den ISN 4/2013) und seit 2015 zur Kompetenzentwicklung und Gewährleistung der beruflichen Laufbahn (siehe dazu den Bericht in den ISN 3/2015).

Safran ist ein französischer Zulieferer der Luft- und Raumfahrtindustrie und insgesamt knapp 100.000 Mitarbeitern.

Bei Interesse können Sie neben der vollständigen Vereinbarung von Safran (European Framework family-related Agreement „Family Life and Working Life“) vom 20.12.2024, auch einen Bericht von der Unterzeichnung jeweils als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: Safran; IndustriAll Europe.

EDF erneuert globales Abkommen zur unternehmerischen Verantwortung

Am 30.01.2025 erneuerte das Management der französischen EDF Gruppe gemeinsam mit den globalen Gewerkschaftsorganisationen IndustriALL Global und Public Services International (PSI World) in Genf das Globale Rahmenabkommen (GFA) zur sozialen und ökologischen Verantwortung für den Zeitraum 2025–2030. Das GFA bekräftigt das Engagement für Arbeitnehmerrechte, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit in allen weltweiten Aktivitäten von EDF.

Die ursprünglich 2005 unterzeichnete und 2018 zum ersten Mal erneuerte Vereinbarung (siehe dazu auch den Bericht in den ISN 3/2018) wurde aktualisiert, um neuen Herausforderungen und Prioritäten Rechnung zu tragen, insbesondere in den Bereichen digitale Transformation, ökologische Nachhaltigkeit und Arbeitnehmerrechte. Die Verhandlungen, die im Laufe des Jahres 2024 stattfanden, führten zu erheblichen Fortschritten für die Belegschaft von EDF weltweit.

Wichtige Verbesserungen im erneuerten Abkommen 2025–2030:

- » Verlängerte Laufzeit: jetzt fünf Jahre gültig, was Stabilität und langfristiges Engagement bietet.
- » Verbesserter Rahmen für einen gerechten Übergang: stärkerer Fokus auf Arbeitnehmerschutz und Umschulung, mit einem speziellen Arbeitsprogramm im Rahmen des Global Dialogue Committee on Social and Environmental Responsibility (CMDRSE) von EDF.
- » Neuer Abschnitt zur digitalen Transformation: Umgang mit den Auswirkungen von KI, Cybersicherheit und der Entwicklung digitaler Kompetenzen.
- » Verstärkte Sorgfaltspflicht: Angleichung an globale Menschenrechtsstandards und die französische Gesetzgebung zur Unternehmensverantwortung.
- » Umweltverpflichtungen: verstärkter Fokus auf das Erreichen von Netto-Null-Emissionen, den Schutz der Artenvielfalt und ein verantwortungsvolles Wassermanagement.

- » Belästigungsbekämpfung und Sicherheit am Arbeitsplatz: Integration des ILO-Übereinkommens 190 zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.
- » Stärkere Überwachungsmechanismen: verbessertes lokales und globales Feedback zur Umsetzung, um die Einhaltung sicherzustellen.

Im Rahmen der erneuerten Vereinbarung wird sich das Global Dialogue Committee on Social and Environmental Responsibility (CMDRSE) von EDF im Februar 2025 treffen, um eine Umsetzungsstrategie zu entwickeln und sicherzustellen, dass die Verpflichtungen wirksam in die Unternehmensrichtlinien und -praktiken weltweit integriert werden.

Die französische EDF Gruppe ist ein führender Energieakteur und weltweit führender Elektrizitätsanbieter, der alle Branchen im Bereich Elektrizität abdeckt: Erzeugung, Transport, Vertrieb, Handel, Vermarktung und Energiedienstleistungen. EDF ist in 24 Ländern der Welt aktiv. Die erneuerte Vereinbarung soll die Weiterentwicklung gemeinsamer Standards für die knapp 180.000 Beschäftigten des Konzerns gewährleisten und gleichzeitig den internationalen sozialen Dialog stärken.

Bei Interesse können Sie das vollständige globale Abkommen „Weltweite Rahmenvereinbarung 2025–2029 über die soziale und ökologische Verantwortung der EDF-Gruppe“ als PDF-Datei in einer englischen und deutschen Sprachfassung bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: EDF; IndustriALL Global; PSI World.

„Omnibus-Paket I“: Vereinfachung der Nachhaltigkeitsgesetzgebung

Die Europäische Kommission hat am 26.02.2025 ihre Vorschläge zur Änderung der EU-Lieferketten-Richtlinie (CSDDD) und der Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie (CSRD) vorgelegt. Indirekt soll dadurch auch die Taxonomie-Verordnung angepasst werden, die eng mit der CSRD verzahnt ist.

Wesentliche Vorschläge der Kommission zur Lieferketten-Richtlinie:

- » Verschiebung der Umsetzung in nationales Recht um ein Jahr bis Sommer 2027 und zugleich Streichung der ersten Anwendungsphase für Unternehmen mit mind. 5.000 Beschäftigten
- » Stärkere Differenzierung nach direkten und indirekten Geschäftspartnern bei der Tiefe der Sorgfaltspflichten
- » Streichung der europaweit einheitlich anzuwendenden zivilrechtlichen Haftung - Verweis auf nationale Haftungsregeln
- » Streichung der extrem weitgehenden Vorgabe, dass das nationale Höchstmaß der Zwangsgelder bei Verstößen auf mind. 5 Prozent des globalen Nettojahresumsatzes des Unternehmens festgelegt werden muss

Wesentliche Vorschläge der Kommission zur Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie:

- » Deutliche Beschränkung des Anwendungsbereichs auf Unternehmen mit mind. 1.000 Beschäftigten (= Anpassung an den Anwendungsbereich der CSDDD und damit indirekt auch der der Taxonomie-VO)
- » Verschiebung der Anwendungsstufen der Richtlinie für Unternehmen um jeweils 2 Jahre
- » Überarbeitung und Vereinfachung der per delegiertem Rechtsakt festgelegten Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Standards von EFRAG

Bewertung

Die Vorschläge der Kommission sind prinzipiell zu begrüßen und können zu einer Reduzierung der bürokratischen Lasten und der Rechtsunsicherheit der Unternehmen führen, insbesondere für KMU. Bei der Lieferketten-Richtlinie wird außerdem zu Recht die europaweit angedachte zivilrechtliche Haftung gestrichen. Auch mit den angedachten Änderungen bliebe das Ambitionsniveau der Lieferketten-Richtlinie aber leider weiterhin über dem bereits sehr fordernden deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Von einem „Kahlschlag“, den NGOs, Gewerkschaften sowie sozialdemokratische und grüne Politikerinnen und Politiker in dem Vorschlag sehen, kann daher überhaupt keine Rede sein.

Leider geht die Kommission die von Gesamtmetall identifizierten Überschneidungen mit weiteren Gesetzgebungsakten (Zwangsarbeitsprodukte-Verordnung, Batterie-Verordnung, Konfliktmineralien-Verordnung und Entwaldungs-Verordnung) in ihren Vorschlägen nicht an - wir setzen uns daher für einen weiteren Omnibus-Vorschlag ein.

Nun liegt es an den Mitgliedstaaten und dem Europäischen Parlament, sich schnell auf möglichst noch ambitioniertere Vereinfachungen zu einigen, damit die Bürokratielasten für Unternehmen spürbar sinken.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 6/2025).

Fahrplan für die Rechte der Frauen vorgelegt

Am 07.03.2025 hat die Europäische Kommission ihren [Fahrplan für die Rechte von Frauen](#) veröffentlicht. Dieser soll künftige Bemühungen vorantreiben, um sicherzustellen, dass die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im Mittelpunkt der Politiken und Maßnahmen der EU stehen. Der Mitteilung ist eine [Erklärung](#) beigefügt, in der die Kommission ihr Engagement für die Rechte von Frauen bekräftigt. Die Erklärung enthält acht Prinzipien, an denen sich künftige Strategien und Maßnahmen orientieren sollen, insbesondere im Rahmen der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter nach 2025.

- » Prinzip 1: Freiheit von geschlechtsspezifischer Gewalt
- » Prinzip 2: Höchste Gesundheitsstandards
- » Prinzip 3: Gleiche Bezahlung und wirtschaftliche Stärkung
- » Prinzip 4: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Pflege
- » Prinzip 5: Gleiche Beschäftigungschancen und angemessene Arbeitsbedingungen
- » Prinzip 6: Qualitativ hochwertige und inklusive Bildung
- » Prinzip 7: Politische Teilhabe und gleiche Repräsentation
- » Prinzip 8: Institutionelle Mechanismen zur Durchsetzung der Frauenrechte

Die aus Arbeitgebersicht wesentlichen Inhalte der einzelnen Prinzipien entnehmen Sie bitte dem angehängten Rundschreiben.

Weiteres Verfahren

Die anstehende Gleichstellungsstrategie nach 2025 wird konkrete Maßnahmen zur Bewältigung dieser Herausforderungen vorstellen. Demnächst soll eine öffentliche Konsultation gestartet werden, um die Beteiligung aller relevanten Akteure an der Strategie zu fördern. Die Kommission ruft zudem alle interessierten Parteien, insbesondere das EP und den Rat der Europäischen Union, die Sozialpartner, die Akteure der Zivilgesellschaft und andere einschlägige Organisationen auf, den Annex im Laufe des Jahres 2025 zu unterstützen.

Bewertung

Begrüßenswert ist, dass die Kommission zunächst keine neue Gesetzgebung ankündigt, sondern die Gleichstellung der Geschlechter im Kontext des bestehenden EU-Rechtsrahmens und internationaler Verpflichtungen verwirklichen will. Zudem wird der Schwerpunkt auf die effektive Umsetzung bestehender Rechtsakte und Instrumente der EU gesetzt. Darüber verspricht die Kommission explizit, die nationalen Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten wahren zu wollen. Unklar bleibt jedoch, was die Kommission langfristig mit dem Fahrplan bzw. der anstehenden Gender-Strategie beabsichtigt und ob ggf. legislative Initiativen daraus entstehen werden.

Die Erklärung der acht Prinzipien für eine geschlechtergleiche Gesellschaft ist sowohl inhaltlich als auch prozedural kritisch zu bewerten. Das Prinzip einer Kommissions-Erklärung, zu deren aktiven Unterstützung dann die anderen EU-Institutionen und Sozialpartner aufgerufen werden, erinnert sehr an den Entstehungsprozess der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR). Auch bei dieser handelte es sich formal gesehen um eine völlig unverbindliche Erklärung der EU-Institutionen. Dennoch wird sie immer wieder als Rechtfertigung für neue Gesetzgebung im Graubereich der EU-Kompetenzen herangezogen. Diese Erklärung darf keinesfalls dazu führen, dass die Grenzen zwischen den Kompetenzen noch weiter verschwimmen! Dem sollten sich insbesondere die Mitgliedstaaten verwehren – wir werden uns entsprechend einsetzen.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 7/2025).

„Pakt für Kompetenzen“ und „STEM Education Action Plan“

Wesentliche Inhalte des „Pakts für Kompetenzen“ („Union of Skills“)

Die Europäische Kommission hat Anfang März 2025 die Bildungsinitiative „Union of Skills“ vorgestellt. Die Initiative zielt darauf ab, die Fähigkeiten und Kompetenzen der europäischen Arbeitskräfte durch eine Vielzahl von Bildungs- und Weiterbildungsprogrammen zu stärken. Ein zentraler Bestandteil ist der „STEM Education Action Plan“, der die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in Schulen und Hochschulen fördern soll, um mehr Studierende für MINT-Karrieren zu gewinnen, insbesondere Frauen. Die Maßnahmen sollen darauf abzielen, die Bildungsqualität sowie die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der EU zu verbessern.

Die „Union of Skills“ verfolgt einen umfassenden Ansatz zur Förderung der beruflichen Bildung und Weiterbildung. Dazu gehören Grundbildung und lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Umschulung durch europäische individuelle Lernkonten (ILA) und Mikro-Zertifikate, öffentlich-private Partnerschaften in strategischen Sektoren sowie die Förderung der Mobilität und Anerkennung von Qualifikationen innerhalb der EU.

Zudem sollen Investitionen in Bildung und Kompetenzen durch den Privatsektor gefördert und die Governance und Umsetzung durch einen europäischen Kompetenz-Hochrangigen Ausschuss und ein Kompetenz-Intelligenz-Observatorium unterstützt werden.

Der „STEM Education Action Plan“ sieht vor, MINT-Qualifikationen als strategische Säule in der EU-Bildungs- und Kompetenzpolitik zu verankern. Neue EU-weite STEM-Ziele bis 2030 sollen den Anteil der Schüler in mittleren VET-STEM-Feldern auf mindestens 45 Prozent, den Anteil der Studenten in tertiären STEM-Feldern auf mindestens 32 Prozent und den Anteil der Doktoranden in ICT-Programmen auf 5 Prozent erhöhen. Ein europäisches STEM-Exekutivkomitee soll in strategischen Fragen wie der Curriculum-Modernisierung und der Zusammenarbeit zwischen Bildung und Industrie beraten. Zudem sollen zukunftsorientierte STEM-Lehrpläne entwickelt und Pilotprojekte für STEM-Bildungszentren durch Erasmus+ unterstützt werden. Die „STEM Tech Talent Initiative“ soll Aktivitäten zur Gewinnung junger Menschen für STEM-Karrieren einführen, einschließlich der Einbindung von Vorbildern und Unternehmern.

Bewertung:

Wir begrüßen grundsätzlich die Initiative der EU-Kommission, der beruflichen Bildung und der MINT-Bildung europaweit mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Erfolgreiche Bildungssysteme und insbesondere die Verbesserung der MINT-Kompetenzen sind von enormer Bedeutung, damit unsere Gesellschaften zukunftsfähig bleiben und unsere Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten kann. Trotz ähnlicher Herausforderungen sind die Ausgangslagen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten durchaus unterschiedlich, und der Austausch über erfolgreiche Reformen und Initiativen kann sehr gewinnbringend sein. Dennoch lehnen wir neue Harmonisierungsbestrebungen der EU im Bereich der Bildung ab. Die Europäische Kommission muss die alleinige Kompetenz der Mitgliedstaaten in Bildungsfragen respektieren. Die EU sollte sich daher auf Reformimpulse beschränken und die Mitgliedstaaten bei ihren eigenen Reformanstrengungen unterstützen.

Da nun unter dem Dach der „Union of Skills“ eine Vielzahl an Maßnahmen und Initiativen angekündigt wurden, haben wir eine Übersicht erstellt, die als „Living Document“ dienen soll und regelmäßig aktualisiert wird. Hier wird auch deutlich, dass einige der Initiativen bereits existieren und z. B. schon als Ratsempfehlungen verabschiedet wurden, wie z. B. zu den individuellen Lernkonten (ILAs) und den Mikro-Zertifikaten. Hier ist noch unklar, was nun darüber hinaus noch an neuen Maßnahmen erfolgen soll.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 8/2025).

„Omnibus-Paket I“: EP und Rat stimmen für Fristverlängerung

Sowohl die Mitgliedstaaten als auch das Europäische Parlament (EP) haben bereits ihre Positionen zum Kommissionsvorschlag zur Verlängerung der Umsetzungs- und Anwendungsfristen der Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie und der EU-Lieferketten-Richtlinie verabschiedet. Beide Institutionen übernahmen dabei den Kommissionsvorschlag ohne Änderungen.

Die Mitgliedstaaten fassten den Beschluss bereits am 26.03.2025 mit sehr großer Mehrheit. Im Europäischen Parlament wurde zunächst am 01.04.2025 mit Stimmen der Renew, EVP, EKR, PfE und ESN gegen die Stimmen der linken, grünen und S&D-Fraktion beschlossen, dieses Verfahren mit Dringlichkeit zu behandeln. Bereits zwei Tage später wurde dann inhaltlich über die Fristverlängerung abgestimmt. Diese fand eine sehr große Mehrheit. Neben Renew, EVP, EKR, PfE und ESN stimmten nun auch die S&D-Fraktion sowie Teile der grünen Fraktion zu, den Kommissionsvorschlag ohne Änderungen zu unterstützen.

Da nun beide EU-Institutionen die gleiche Position vertreten, ist das Gesetzgebungsverfahren praktisch bereits beendet. Es fehlt nur noch die finale formelle Zustimmung auf Ministerebene und die Veröffentlichung im EU-Amtsblatt, dann sind die Umsetzungs- und Anwendungsfristen der beiden Gesetzgebungsakte offiziell angepasst. Die EU- Lieferketten-Richtlinie muss nun erst zum Sommer 2027 in nationales Recht umgesetzt werden und kommt erstmals 2028 zur Anwendung. Die einzelnen Anwendungsstufen der Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie, die noch nicht begonnen haben, werden um jeweils zwei Jahre nach hinten verschoben.

Bewertung

Die extrem schnelle Einigung mit sehr breiten Mehrheiten ist ein starkes Signal von Parlament und Rat, dass sie den Vereinfachungs- und Entbürokratisierungskurs der neuen Kommission unterstützen. Zugleich herrscht schnell Klarheit für die Unternehmen, ab wann die nun noch inhaltlich anzupassenden Regeln gelten sollen. Die Hauptarbeit, die Überarbeitung der Rechtsakte, steht nun an. Es bleibt zu hoffen, dass sich auch hier pragmatische Lösungen durchsetzen, die in der Unternehmenspraxis echte Erleichterungen bringen.

(Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte den EU-Informationen 9/2025).

ELA: Stärkere Zusammenarbeit bei der Arbeitskräftemobilität untersucht

Die Europäische Arbeitsagentur (ELA) mit Sitz in Bratislava hat am 01.04.2025 einen umfassenden Bericht veröffentlicht, in dem über 60 bilaterale und multilaterale Abkommen zwischen EU-Mitgliedstaaten analysiert werden, die auf die Verbesserung der Arbeitskräftemobilität – insbesondere die Entsendung von Arbeitnehmern – abzielen.

Der Bericht untersucht, wie die sogenannten Verwaltungszusammenarbeitsvereinbarungen zwischen Mitgliedstaaten in der Praxis funktionieren, warum sie geschlossen wurden und welche Herausforderungen sie bewältigen sollen. Basierend auf Umfragen und Interviews mit nationalen Experten enthält der Bericht eine rechtliche Analyse, die diese Vereinbarungen in eine breitere Typologie der internationalen Zusammenarbeit einordnet. Außerdem werden erfolgreiche Praktiken beleuchtet und es wird aufgezeigt, wie die Vereinbarungen die EU-Regeln zur Arbeitskräftemobilität ergänzen und welche potenzielle Rolle die ELA bei deren Umsetzung spielen kann.

Die Analyse hebt Schlüsselfaktoren hervor, die aus Sicht der Autoren zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Ländern beitragen können:

- » gegenseitiges Vertrauen zwischen den Durchsetzungsbehörden,
- » gemeinsame Gremien oder lokale Kontaktstellen zur Koordinierung der Bemühungen,
- » sprachliche Nähe zwischen den kooperierenden Ländern,
- » Unterstützung durch externe Netzwerke, einschließlich Akteuren auf EU-Ebene.

Diese Elemente spielen eine entscheidende Rolle dabei, sicherzustellen, dass Vereinbarungen nicht nur unterzeichnet, sondern auch wirksam umgesetzt und langfristig aufrechterhalten werden.

Um auf den bestehenden Bemühungen aufzubauen, schlägt der Bericht verschiedene operative Maßnahmen vor, darunter:

- » Einrichtung einer EU-weiten Datenbank für Kooperationsvereinbarungen,
- » Entwicklung einer Mustervereinbarung für die künftige Verwendung,
- » Einbindung weiterer Durchsetzungsbehörden und Sozialpartner zur Verbesserung der Einhaltung der Vorschriften.

Bei Interesse können Sie den vollständigen Bericht „Bilateral and multilateral agreements in the area of EU labour mobility“ als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quelle: ELA.

Gewerkschaftliches Kompetenzzentrum zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten

Am 20.03.2025 haben globale Gewerkschaftsorganisationen und Vertreter der deutschen Regierung die Gründung eines gewerkschaftlichen Kompetenzzentrums für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Competence Centre for Human Rights Due Diligence, CCHRDD) offiziell bekannt geben. Die formale Eröffnung ist für das 4. Quartal dieses Jahres geplant. Das Kompetenzzentrum wird als gemeinnützige Stiftung in den Niederlanden registriert und soll virtuell, also praktisch ohne festen Bürostandort arbeiten.

UNI Global Union (UNI) und IndustriALL Global Union arbeiten mit Projektpartnern in Deutschland, der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), zusammen. Die Anschubfinanzierung erfolgte durch die Initiative für Globale Solidarität, ein vom deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördertes GIZ-Programm.

Das Kompetenzzentrum soll Gewerkschaften dabei unterstützen, nationale und EU-Gesetze – wie das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten und die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitssorgfaltspflicht von Unternehmen (CSDDD) – zu nutzen, um Arbeitnehmerrechte entlang globaler Wertschöpfungsketten und in Unternehmen zu stärken. Der erklärte Fokus liegt dabei insbesondere auf der Organisationsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen. Das Zentrum soll aber nicht nur Wissen vermitteln, sondern vor allem konkrete Handlungsmöglichkeiten für Gewerkschaften, Beschäftigte und ihre Vertretungen schaffen.

Zielgruppen des Zentrums sind Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen in Deutschland, Europa und den Produktionsländern. Für sie sollen Schulungen, ein Help Desk, strategische Beratung und auch die konkrete, politische Einflussnahme angeboten werden.

Bei Interesse können Sie die begleitende Pressemitteilung der Projektpartner vom 19.03.2025 als PDF-Datei bei Gesamtmetall abrufen (Kontakt Frau Seel: seel@gesamtmetall.de).

Quellen: IndustriALL Global Union; UNI; DGB; BMZ.

CEEMET: Laufzeit der geltenden Tarifverträge in den M+E-Schwesterverbänden

Land	Geltungsbereich	In Kraft getreten am	Gültig bis	Kündigungsfrist	Laufzeit
D	regional	01.10.2024	31.10.2026	1 Monat	25 Monate
A	national	01.11.2023	31.10.2025	3 Monate	erstmalig 24 Monate
B	national	01.01.2023	31.12.2024	keine	24 Monate
DK	national	01.03.2025	29.02.2028	keine	36 Monate
FIN	national	01.12.2024	30.11.2027	2 Monate	36 Monate
F	regional	unterschiedlich	unbefristet		12 Monate
I	national	01.01.2021	30.06.2024	3 Monate	42 Monate
NL	national	01.06.2024	31.12.2025		19 Monate
N	national	01.04.2024	31.03.2026		24 Monate
P	national	unterschiedlich	unterschiedlich		12 Monate
E ¹⁾	national/regional/betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich		üblicherweise 12 oder 24 Monate
S	national/Angestellte	01.04.2025	31.03.2027	6 Monate²⁾	24 Monate²⁾
	national/Arbeiter	01.04.2025	31.03.2027	6 Monate	24 Monate
CH ³⁾	betrieblich	01.07.2023	30.06.2028		üblicherweise 12 Monate
TR	national	01.09.2023	31.08.2025	keine	üblicherweise 24 oder 36 Monate
UK	betrieblich ⁴⁾	unterschiedlich	unbestimmt	keine	üblicherweise 12 Monate
AUS	Industrie/betrieblich	unterschiedlich	unterschiedlich	keine	keine
ZA	national	01.07.2024	30.06.2027	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 ebenfalls mit einer Frist von sechs Monaten kündigen.

CH: ³⁾ Der „GAV für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie 2023-2028“ 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.