



DIGITALE DELEGIERTENVERSAMMLUNG

Delegiertenversammlung | 15.03.2021

IG Metall
Mannheim

TAGESORDNUNG



1. **Eröffnung und Begrüßung**
2. **Aktuelle Situation**
3. **Mitgliederentwicklung**
4. **Tarifrunde 2021**

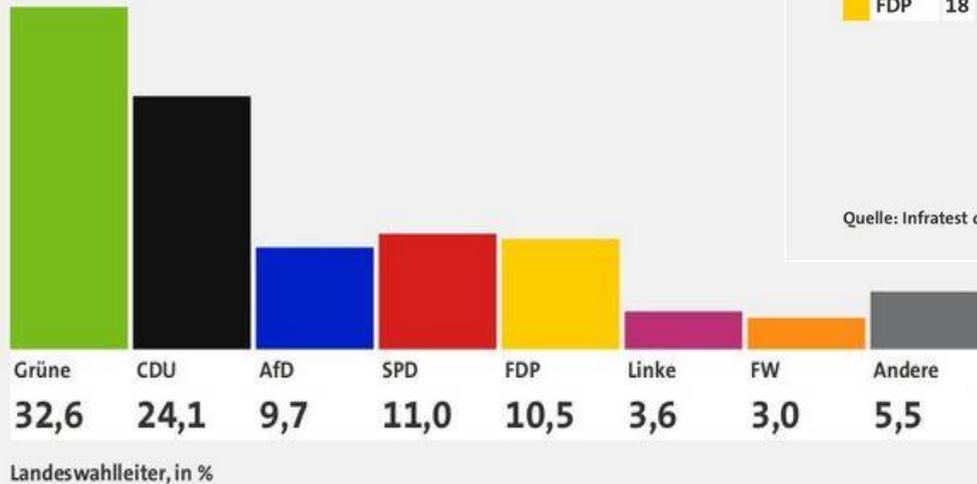


WAHLEN

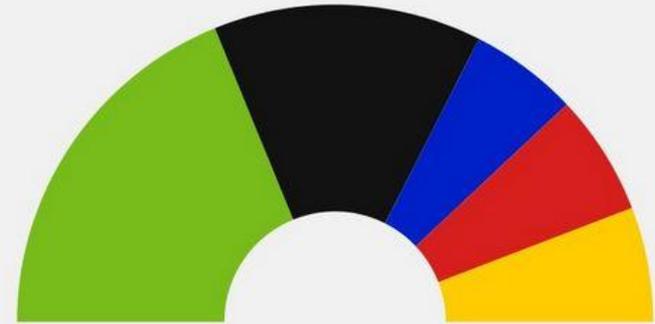
BADEN-WÜRTTEMBERG



Landtagswahl Baden-Württemberg 2021 Vorl. Ergebnis



Landtagswahl Baden-Württemberg 2021 Sitzverteilung

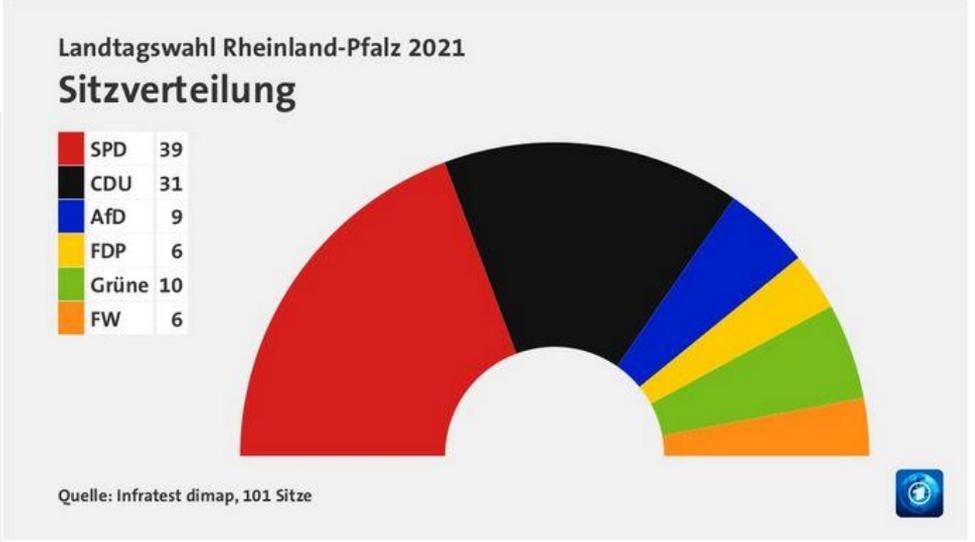
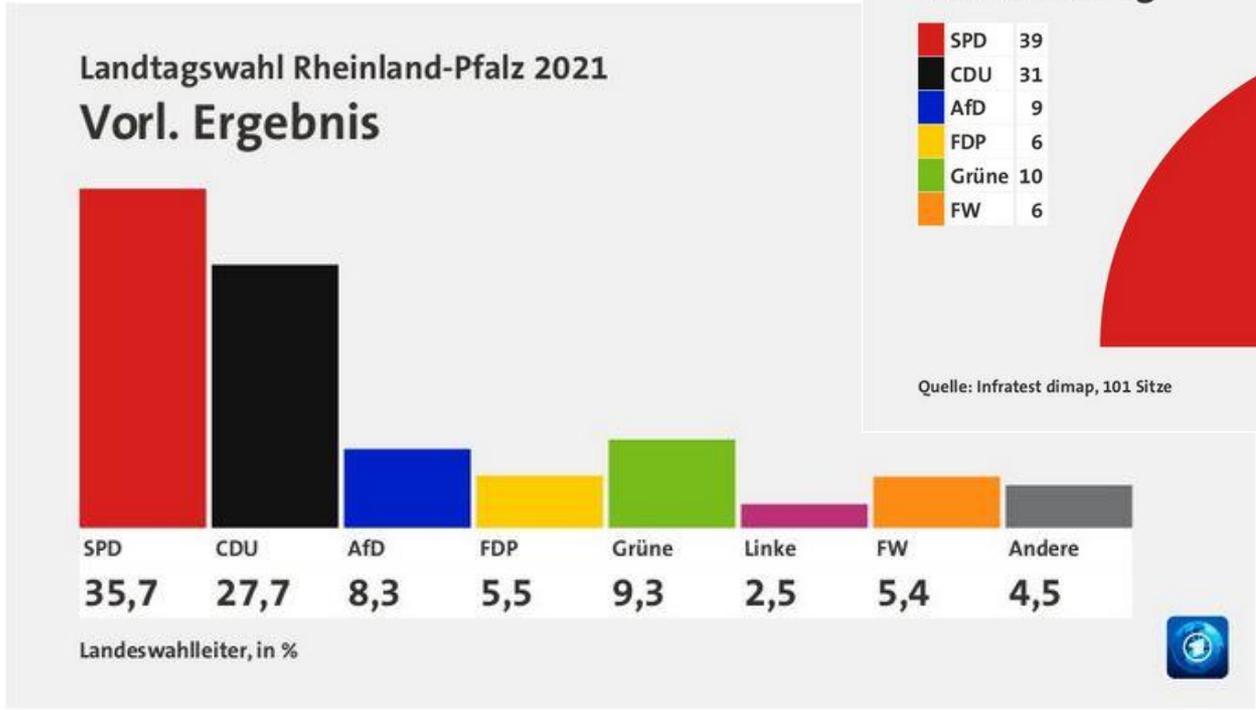


Quelle: Infratest dimap, 154 Sitze



WAHLBETEILIGUNG
63,8%

RHEINLAND-PFALZ



WAHLBETEILIGUNG
64,4%

MANNHEIM



Susanne Aschhoff
Grüne

NORD
27,8%

Partei	Prozent	Stimmen
Grüne	27,8	12.924
CDU	15,2	7.078
AfD	12,7	5.894
SPD	21,7	10.063
FDP	6,7	3.087
Linke	6,2	2.888
KLIMALISTE	1,2	570
WIR2020	0,5	226
FW	3,0	1.377

Landeswahlleiter



Elke Zimmer
Grüne

SÜD
35,9%

Partei	Prozent	Stimmen
Grüne	35,9	23.060
CDU	16,7	10.728
AfD	7,9	5.103
SPD	15,9	10.220
FDP	9,3	5.960
Linke	5,5	3.561
KLIMALISTE	1,5	986
WIR2020	0,5	302
FW	2,4	1.535

Landeswahlleiter

CORONA





CORONA-SITUATION

- ▶ Bildung
- ▶ Betriebsversammlungen
- ▶ Tarifrunde

BILDUNG



- ▶ Bildungsveranstaltungen nach § 37 VI BetrVG, wie etwa die Abhaltung des JAV-Grundlagenseminars sind weiterhin grundsätzlich als Präsenzveranstaltung unter Beachtung der Corona-VO erlaubt
- ▶ Sie sind „sonstige Veranstaltungen“ i.S.d. § 10 der Corona-VO und gem. § 1 b I Nr. 7 Corona-VO erlaubt:



- ▶ Bildungsveranstaltungen nach § 37 VI BetrVG sind nach § 1 b I Nr. 7 Corona-VO zwingend erforderliche und unaufschiebbare Veranstaltungen, die der Aufrechterhaltung des Arbeitsbetriebs dienen:
- ▶ Zwingend erforderlich: Keine andere Möglichkeit vorhanden, um Interessenvertretung mandatsgemäß zu vollziehen
- ▶ Zwingend in Präsenz: Teambildung, Verhandlungstraining etc.
- ▶ Erforderlichkeit: Bestimmt der Betriebsrat, § 37 VI BetrVG
- ▶ Unaufschiebbar: Insbesondere bei Erstmandat ohne Erfahrungswissen in der Interessenvertretung
- ▶ Dient der Aufrechterhaltung des Rechtsfriedens im Betrieb

BILDUNG



- ▶ Fortbildungen mit Präsenz nach dem Bildungszeitgesetz dienen nicht der Aufrechterhaltung des Arbeits-, Dienst- oder Geschäftsbetriebs, es drohen keine irreparablen Schäden ohne die Fortbildung
- ▶ Sie sind deshalb gem. § 1 b Corona-VO untersagt

BETRIEBSVERSAMMLUNG



- ▶ Sonstige Veranstaltung i.S.d. § 10 Corona-VO
- ▶ Ausdrücklich in § 1 b I Nr. 1 Corona-VO erlaubt
- ▶ Gem. § 129 III BetrVG auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchführbar
- ▶ § 2 Abs. 5 Corona-ArbSch-VO: 10 qm / Person
- ▶ LAG Hamm, 05.10.2020 (Az: 13 TaBVGa 16/20): Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat angemessene Räumlichkeiten für Präsenzbetriebsveranstaltungen zu Verfügung stellen. Kann er dies nicht im eigenen Haus, muss er dem Betriebsrat einen angemessenen Vorschuss für die Anmietung entsprechender Veranstaltungsräume bezahlen. Der Arbeitgeber kann den Betriebsrat nicht auf eine Online - Betriebsversammlung gem. § 129 BetrVG verweisen.

TARIFRUNDE



- ▶ Warnstreiks sind auf dem Betriebsgelände sonstige Veranstaltungen i.S.d. § 10 Corona-VO und gem. § 1 b I Nr. 1 Corona-VO als Veranstaltung der Tarifpartner erlaubt
- ▶ Auf der Straße handelt es sich um eine von Art. 8 GG geschützte Versammlung i.S.d. § 11 Corona-VO – es sind Hygieneauflagen von der Stadt zu berücksichtigen
- ▶ Die letzten Warnstreiks haben eindrücklich gezeigt, dass wir unter Einhaltung von Abständen und mit Maske aktions- und kampffähig sind



BETRIEBSRÄTESTÄRKUNGS- GESETZ

Status: Referentenentwurf, noch nicht verabschiedet

In der Fassung von 21.12.2020

DERZEITIGE PROBLEME



**Geringe Anzahl
von
Betriebsrats-
gremien**

**Unzureichende
Befugnisse im
Bereich
Berufsbildung**

**Keine
Befugnisse
beim Einsatz
von KI**

**Keine
Befugnisse im
Bereich mobile
Arbeit**

**unzureichende
Digitalisierung
der
Betriebsrats-
arbeit**

Förderung der
Gründung von
BR und JAV

Maßnahmen

- ✓ Ausweitung des **vereinfachten Betriebsratswahlverfahrens** auf Kleinbetriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmer, § 14a BetrVG n.F. (bisher nur bis zu 50 Arbeitnehmer)
- ✓ **Erschweren der Kündigung sich organisierender Arbeitnehmer:** Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl-, oder Bordversammlung einlädt oder einen Betriebsrat errichten will sowie von Wahlinitiatoren ist unzulässig, Ausnahmen nur unter erschwerten Bedingungen möglich § 15 Abs. 3a, 3b KSchG n.F., § 103 Abs. 1 BetrVG n.F.
- ✓ **Wegfall der Altersgrenze** der passiven Wählbarkeit von Vertretern für **JAV** (bisher 25 Jahre, § 60 I BetrVG)

Stärken des Engagements im Bereich Berufsbildung

Maßnahmen

- ✓ **Stärkung des Initiativrechts des Betriebsrats im Bereich Berufsbildung**, § 96 Abs. 1a BetrVG n.F.:
AG und BR müssen sich auf Maßnahmen einigen, sich nicht bloß beraten
- ✓ Möglichkeit der **Einschaltung der Einigungsstelle** bei Konflikten

PROBLEM 3



Künstliche Intelligenz (KI)

- ▶ Keine abschließende Begriffsdefinition
- ▶ Informatikanwendungen, bei denen Maschinen menschenähnliches Verhalten nachbilden
- ▶ z.B. Navigationssysteme, Sprach- und Zeichenerkennungen etc.
- ▶ „Starke KI“ erkennen in Datenmengen zudem Muster und Korrelationen, um aus ihnen neue Ergebnisse abzuleiten



Maßnahmen

- ✓ **... Informationspflichten des AG über Planung des Einsatzes von KI** § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG n.F.
- ✓ **Zustimmungsrechte** des Betriebsrats auch **zu Richtlinien der Personalauswahl**, die ausschließlich oder mit Unterstützung einer KI erstellt werden, § 95 Abs. 2a BetrVG n.F.
- ✓ **Einsatz von Sachverständigen im Bereich Kommunikations- und Informationstechnik:** Damit der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht im Bereich der Einführung von Systemen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer wahrnehmen kann, wird das Hinzuziehen eines Sachverständigen als erforderlich eingestuft §§ 80 Abs. 3 iVm 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG n.F.

**Sichern von
Gestaltungsmöglichkeiten
im Bereich KI**

ZIELE



- ✓ **neues Mitbestimmungsrecht** bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, § 87 Abs.1 BetrVG n.F.



- ✓ **wirksame Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz**, sofern in der Geschäftsordnung vorgesehen
 - Betriebsrat kann Voraussetzungen zur virtuellen Teilnahme in seiner Geschäftsordnung regeln
 - Er muss dann aber zugleich den **Vorrang von Präsenz** niederlegen



- ✓ **Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit qualifizierter elektronischer Signatur** möglich § 77 Abs. 2 BetrVG n.F.

DGB: Grundsätzlich begrüßenswerte Ansätze zur Stärkung des Betriebsrats

Hauptkritikpunkte

- ✓ Mitbestimmungsrecht zur mobilen Arbeit richtet sich nur auf **Ausführung**, nicht Einführung
- ✓ **Keine** Letztentscheidungsbefugnis/Einigungszwang der Einigungsstelle bezüglich Berufsbildung



LIEFERKETTEN- GESETZ



LIEFERKETTENGESETZ

Hintergrund:

- ▶ In einer Textil-Zulieferfabrik in Pakistan sterben 258 Menschen wegen mangelhaftem Brandschutz
- ▶ In Brasilien bricht ein Damm bei einer Eisenerz-Mine, 270 Menschen sterben, Flüsse und Trinkwasser sind verseucht
- ▶ Vor einer Platin-Mine in Südafrika werden 34 streikende Arbeiter erschossen – und BASF macht mit dem Betreiber der Mine weiterhin profitable Geschäfte
- ▶ Deutsche Unternehmen verletzen in ihren weltweiten Geschäften immer wieder Menschenrechte und schädigen die Umwelt – und können hinterher von den Betroffenen nicht belangt werden



ZIEL DES GESETZES

- ▶ Schutz der Menschenrechte verbessern
- ▶ Unternehmen in Deutschland sollen dafür Sorge tragen, dass in ihren Lieferketten die Menschenrechte eingehalten werden, also keine Kinder arbeiten (momentan 152 Mio. weltweit) oder Zwangsarbeit (momentan 25 Mio. weltweit) stattfindet
- ▶ Einhaltung grundlegender Menschenrechtsstandards
- ▶ Auch Umweltbelange sind relevant, wenn sie zu Menschenrechtsverletzungen führen (z.B. durch vergiftetes Wasser)
- ▶ Das Gesetz legt Anforderungen für die Sorgfaltspflichten von Unternehmen fest



SORGFALTPFLICHTEN DER UNTERNEHMEN

- ▶ Unversehrtheit von Leben und Gesundheit
- ▶ Freiheit von Sklaverei und Zwangsarbeit
- ▶ Schutz von Kindern und Freiheit von Kinderarbeit
- ▶ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- ▶ Schutz vor Folter
- ▶ Gerechte Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutz, Pausen)
- ▶ Umweltbezogene Pflichten zum Schutz der menschlichen Gesundheit



SORGFALTPFLICHTEN DER UNTERNEHMEN

- ▶ Die Sorgfaltspflichten der Unternehmen erstrecken sich auf die gesamte Lieferkette – vom Rohstoff bis zum fertigen Verkaufsprodukt
- ▶ Die Anforderungen an die Unternehmen sind abgestuft, u.a. nach dem Einflussvermögen des Unternehmens auf den Verursacher der Verletzung sowie nach den unterschiedlichen Stufen in der Lieferkette



WELCHE KONKRETEN PFLICHTEN HABEN DIE UNTERNEHMEN?

- ▶ Unternehmen müssen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern folgende Maßnahmen umsetzen:
- ▶ Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschieden
- ▶ Risikoanalyse: Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte durchführen
- ▶ Risikomanagement (inkl. Abhilfemaßnahmen) zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte
- ▶ Beschwerdemechanismus einrichten



WELCHE KONKRETEN PFLICHTEN HABEN DIE UNTERNEHMEN?

- ▶ Transparent öffentlich Bericht erstatten
- ▶ Im Fall einer Verletzung muss das Unternehmen im eigenen Geschäftsbereich unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergreifen, die zur Beendigung der Verletzung führen. Zudem muss es weitere Präventionsmaßnahmen einleiten
- ▶ Wenn das Unternehmen die Verletzung beim unmittelbaren Zulieferer nicht in absehbarer Zeit beenden kann, muss es einen konkreten Plan zur Minimierung und Vermeidung erstellen



WELCHE KONKRETEN PFLICHTEN HABEN DIE UNTERNEHMEN?

- ▶ Erlangt das Unternehmen Kenntnis von einem möglichen Verstoß bei einem mittelbaren Zulieferer, so muss es:
- ▶ eine Risikoanalyse durchführen
- ▶ ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung umsetzen
- ▶ angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher verankern



AB WANN GILT DAS GESETZ UND WELCHE UNTERNEHMEN WERDEN ERFASST?

- ▶ Der Gesetzentwurf soll Mitte März im Bundeskabinett beschlossen werden
- ▶ Vor der Sommerpause soll das Gesetz vom Deutschen Bundestag verabschiedet werden
- ▶ Ab 2023: Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden (über 600 Unternehmen in Deutschland)
- ▶ Ab 2024: Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden (2.900 Unternehmen)



WER KONTROLLIERT DIE EINHALTUNG DES GESETZES?

- ▶ Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle überprüft die Einhaltung des Gesetzes
- ▶ Sie kontrolliert die Unternehmensberichte und geht eingereichten Beschwerden nach



SCHWACHPUNKTE

- ▶ Das Gesetz gilt nur für große Unternehmen und erst ab 2023
- ▶ Eine einheitliche europäische Lösung wäre besser
- ▶ Das Gesetz schafft keine neuen zivilrechtlichen Haftungsregelungen
- ▶ Nichtregierungsorganisationen steht kein eigenes Klagerecht zu
- ▶ Das Gesetz legt keine globalen Mindestlöhne fest
- ▶ ABER: Bei Verstößen gegen das Gesetz können Bußgelder verhängt werden. Unternehmen können bei schwerwiegenden Verstößen bis zu drei Jahren von der öffentlichen Beschaffung ausgeschlossen werden



WIR LASSEN UNS NICHT UNTERKRIEGEN

**...UND SIND BEREIT! Rückblick Workshop 8.2;
Ausblick weitere Aktivitäten**

AUSGANGSLAGE



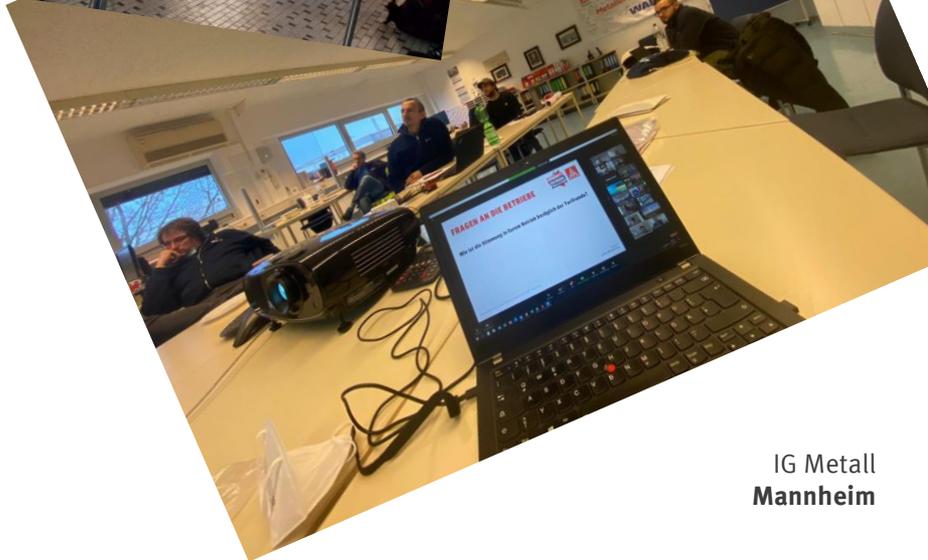
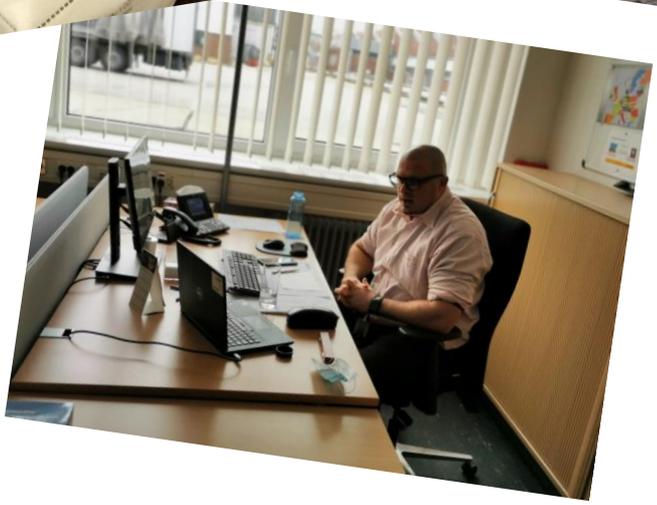
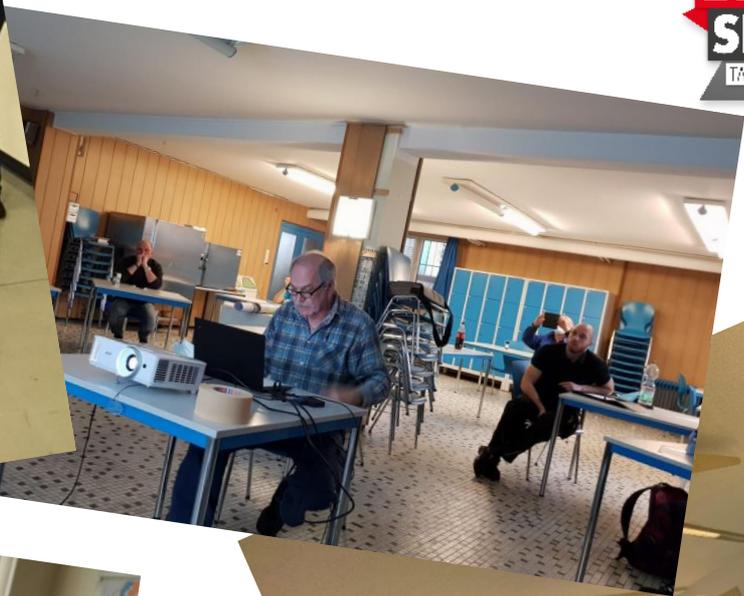
- Erfolgreicher Geschäftsstellen Prozess von 2019 weiterführen.
 - Qualifizierung
 - Support bei der Durchführung
 - Nachhaltigkeit sicherstellen
- Großer gemeinsamer Anlass nutzen **Tarifrunde 2021** (und weitere betriebliche Themen).
- Fokusbetriebe.
- Pandemie.
- Einbindung KFZ Branche.



Delegiertenversammlung | 15.03.2021



**ZUKUNFT
SICHERN.**
TARI-BEWEGUNG JETZT





ZUSAMMENFASSUNG



- Erfolgreicher Workshop 70 Teilnehmer_innen unter Pandemie-Bedingungen.
- Gute Kampagnen-Pläne.
- Umsetzung ist noch wichtiger – **ist eingetroffen.**
- Angebote wahrnehmen. (Ansprache-Training, weitergehende Quali.-Angebote...)
- Konzept bezirkswweit nachgefragt.

VORAUSSETZUNG FÜR EINE ERFOLGREICHE TARIFBEWEGUNG: **EINE STARKE IG METALL**



Die IG Metall ist da!

AUSBLICK



Handlungsfähigkeit erhalten bzw. ausbauen!

- ▶ Weitere Workshops sind geplant. (KFZ+ME Tarifrunde)
- ▶ Es können sich weitere Betriebe gerne beteiligen.
 - ▶ Anlassbezug
 - ▶ Aktive Funktionäre
- ▶ Der in 2019 begonnene Prozess wird weitergeführt.



TARIFRUNDE KFZ

Februar 2021

KFZ HANDWERK



- ▶ **Der Arbeitgeberverband hat zum 31. Mai 2021 die Entgelttarifverträge sowie folgende §§ des Manteltarifvertrages gekündigt:**
 - ▶ Arbeitszeit von 36 Std/Woche
 - ▶ Verteilung der Arbeitszeit von Mo-Fr
 - ▶ Höhe der Zuschläge
 - ▶ Absicherung des Effektivverdienstes bei Einführung neuer Tarifverträge

- ▶ Inhalt sowie Art und Weise **Frontalangriff!**



JETZT VOLLGAS GEBEN !

Wir kämpfen für unsere Tarifverträge!

- ▶ Flugblattaktionen in allen 17 Kfz-Betrieben



KFZ
TARIF
0



TARIFOFFENSIVE



Kampagnenplan „Tarifoffensive Kfz-Handwerk“ in der Umsetzung – Aktiv werden in der Friedenspflicht

▶ April Mit allen Beschäftigten ins Gespräch kommen:

- ▶ BR-Rundgänge
- ▶ BR-Sprechstunden
- ▶ Aktivierende Befragung
- ▶ Aktive Mittagspausen



▶ Plan: Workshop (hybrid) mit allen Kfz-Aktiven Anfang Mai!

DIE PROVOKATION DER ARBEITGEBER:

Am 26. Februar hat der Arbeitgeberverband die Kündigung einer Tarifvertrags zu Ende Mai übergeben. Eine Begründung gab es nicht. Nur die Ankündigung, dass eine Forderung von ihnen nachgereicht wird.

- Arbeitszeit von 36 Stunden/Woche
- Arbeitsverteilung von Montag bis Freitag
- Höhe der Zuschläge für Nacht-, Nacht-, Spät-, Samstags- und Feiertagsarbeit
- Sicherung des Effektivdienstes bei Einführung neuer Tarifverträge

UNSERE POSITION IST KLAR: DAS WERDEN WIR NICHT AKZEPTIEREN!



WIE STEHST DU ZU DEN FOLGENDEN AUSSAGEN:

	JA	NEIN
Das Verhalten der Arbeitgeber ist respektlos und missachtet unsere Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerade in diesen Zeiten benötigen wir eine Perspektive und Sicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich unterstütze die Forderungen der IG Metall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit, mich an Aktionen/Warnstreiks der IG Metall zu beteiligen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

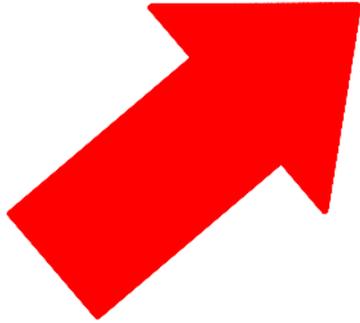
DEINE BOTSCHAFT AN DIE ARBEITGEBER:

Empty dashed box for writing a message to employers.





TARIFRUNDE M+E INDUSTRIE



Wirtschaftliche Erholung





AKTIONEN IN DER FRIEDENSPFLICHT





WARNSTREIKS

WARNSTREIKS

zur Tarifrunde 2021



122.600



4% FÜR UNTERKOMMEN UND BESCHÄFTIGUNG

Dieser Betrieb wird BESTREIKT!

ONE MAHLE!
ONE TEAM!
NO TEAM
NO MAHLE!
IG Metall Stuttgart



WIR BEI TRAMP-PROBLEMEN
8% Jobs

DAS BESTE FÜR ALLE!

ARBEITSPLÄTZE

ARBEITSPLÄTZE

ARBEITSPLÄTZE

JIG Metall

SOLIDARITÄT GEWINNT!

MEHR GELD
% FÜR EINKOMMEN UND BESCHÄFTIGUNG

ARBEITSPLÄTZE

410.000

VERTRAUENSLEUTE
DAIMLER UNTERTÜRKEIM

% FÜR EINKOMMEN UND BESCHÄFTIGUNG

SOLIDARITÄT
GEWINNT!

Daimler U15

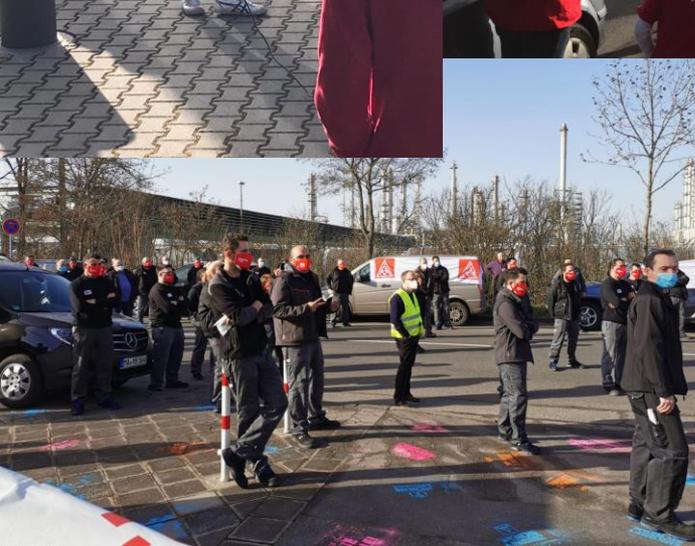
SICHERHEIT



CAT & WABCO



TMAX & JOHN DEERE



BENZ & BOMBARDIER





DIGITALER WARNSTREIKS

DIGITALER WARNSTREIK

zur Tarifrunde 2021



18.500





NACH DER 4. VERHANDLUNG

UNSERE TARIFFORDERUNG



Die IG Metall fordert von den Arbeitgebern

BESCHÄFTIGUNG
SICHERN



Die Verbesserung der Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich

ZUKUNFT
GESTALTEN



Einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge

ENTGELT
STABILISIEREN



Ein Volumen von 4 Prozent zur Stärkung der Einkommen für 12 Monate. Das Volumen steht auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, wie z.B. Teilentgeltausgleich, zur Verfügung

DAS BESTE FÜR
ALLE!



Tarifliche Regelungen zur Verbesserung der Ausbildung und für dual Studierende sowie die unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten

THEMEN

Aus der Expertenkommission

Schwerpunkt Vereinfachung,
Komplexitätsreduzierung

Schwerpunkt MTV A/dual
Studierende

Schwerpunkt Transformation

Schwerpunkt Entgelt,
Beschäftigungssicherung
durch Arbeitszeitreduzierung

GESPRÄCHSSTÄNDE

aus den Verhandlungen

Beschäftigung sichern



Zukunft gestalten



Das Beste für Alle:
MTV A/
dual Studierende



Entgelt stabilisieren



TARIFABSCHLUSS

nur im Paket

