



## WIE GEHT ES WEITER?

Der nächste Schritt ist die Überführung der Aktiven in eine gewerkschaftliche Struktur. Ziel ist, im Frühjahr 2020 die erste Vertrauensleute-Wahl durchzuführen.

## UNSER FAZIT NACH 18 MONATEN INTENSIVES PROJEKT

800 Menschen haben den Schritt in unsere IG Metall-Solidargemeinschaft gewählt, es gibt eine stabile Aktivenstruktur und einen Tarifvertrag M+E sowie einen Stufenplan zur Reduzierung der Leiharbeitsquote und eine Vereinbarung zur Übernahme von Leiharbeiter\*innen. Für 2.000 Beschäftigte und ihre Familien in der Region Ostsachsen heißt es ab sofort: mehr soziale Gerechtigkeit und Chancen für eine bessere Zukunft.



# STARK IM BETRIEB – GUT IN DIE ZUKUNFT

Das Organizing-Projekt  
bei Accumotive

**Jan Otto**  
Geschäftsstelle Ostsachsen  
1. Bevollmächtigter  
jan.otto@igmetall.de · 03591 5214 11

**Jannes Bojert**  
IGM Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen  
Koordination bezirkliches Erschließungsprojekt  
jannes.bojert@igmetall.de · 030 253750 21

**Susanne Kim**  
Funktionsbereich Mitglieder und Erschließung  
Leiterin Ressort Erschließung  
susanne.kim@igmetall.de · 069 6693 2697

# DER KAMPF UM EINEN TARIFVERTRAG BEI ACCUMOTIVE

Die Deutsche Accumotive GmbH & Co. KG in Kamenz in der Region Ostsachsen ist eine 100-prozentige Daimler-Tochter und wichtiges Standbein des Konzerns in der Mobilitätswende. Mit 580 Beschäftigten zum Projektbeginn im Februar 2018 gestartet, stellen 18 Monate später über 2.000 Beschäftigte Lithium-Ionen-Batterien für die Antriebe der Zukunft her. Der Betrieb liegt in einer Region, in der Tarifvertrag ein Fremdwort ist.

## DIE AUSGANGSLAGE

- ▶ Einziger Produktionsbetrieb im Daimler-Konzern ohne Tarifbindung
- ▶ Rasanter Beschäftigtenzuwachs, Tendenz weiter steigend
- ▶ Ein Dutzend Mitglieder, aber Betriebsrat und Geschäftsstelle wollen es anpacken

## AMBITIONIERTE UND MESSBARE ZIELE

- ▶ Identifikation von 10 Schlüsselpersonen aus allen Bereichen
- ▶ Betriebsweites Kommunikationsnetz aufbauen
- ▶ Aktivenkreis aufbauen
- ▶ 60 Prozent Organisationsgrad

Allen Beteiligten ist klar: Das erfordert eine besondere Kraftanstrengung, dafür müssen alle Ressourcen gebündelt und konzentriert zum Einsatz gebracht werden. Geschäftsstelle, Bezirk und Vorstand entwickeln ein gemeinsames Organizing-Projekt, darauf folgen die

gemeinsame Strategie- und Umsetzungsplanung und eine klare Rollen- und Aufgabenverteilung. Die Verantwortung für die operative Umsetzung vor Ort lag bei der Geschäftsstelle. Der Bezirk unterstützte bei der operativen Planung und Durchführung. Das Ressort Erschließung stand für die strategische Beratung und punktuelle Unterstützung vor Ort zur Seite. Strategische Entscheidungen wurden gemeinsam in einem Steuerkreis getroffen.

## Unsere größte Herausforderung

Die größte Herausforderung lag zunächst in der zielgerichteten Mitgliedergewinnung. Dies war kein Selbstläufer, immer wieder wurden kollektive Momente der Ansprache genutzt, um die Mitgliedsfrage zu stellen. Für eine effektive und möglichst konfliktfreie Kooperation waren eine klare Rollenverteilung und eine sehr gute Kommunikation in Echtzeit zu gewährleisten. Für alle war dieses stark operative, ebenenübergreifende Projekt eine neue Erfahrung und eine Herausforderung. Wir haben sie gemeinsam gemeistert.

## Wie sind wir es angegangen?

**Phase 1** Aktive Mittagspause mit vielen 1:1- und Gruppengesprächen als Erstkontakt. Durchführung kollektiver Betriebsratssprechstunden. Parallel dazu Ansprache am Arbeitsplatz. Die ersten Aktiven werden gewonnen.

**Phase 2** Der Mitgliederbestand wächst. Die Mehrheit der Beschäftigten, die Leiharbeiter\*innen, ist jedoch nicht dabei. Deren gezielte Ansprache und die der polnischen Beschäftigten steht im Zentrum.

**Phase 3** Bevor es auf die Zielgerade geht, testen wir die Handlungs- und Konfliktfähigkeit unserer Aktivenstruktur, verbunden mit einer weiteren großen Ansprachewelle. Dazu immer wieder begleitende Aktionen zu den acht Verhandlungstagen.