HELL aktuell Extra

# 2. ordentliche Betriebsversammlung 1988

**Die 2. ordentliche Betriebsversammlung dieses Jahres fand am 27. Oktober 1988 in der Kieler Ostseehalle statt. Neben den Berichten des Betriebsrates und der Geschäftsführung standen Informationen über den neuen »Gehaltsrahmentarifvertrag (GRTV) 1988« und die von der Bundesregierung geplanten Änderungen zum Betriebsverfassungsgesetz von 1972 im Mittelpunkt der in sachlicher Atmosphäre verlaufenen Versammlung. Außer dem Vorsitzenden der Geschäftsführung, Ernst-Erich Marhencke, und den Geschäftsführern Technik und Kfm. Aufgaben, Dr.-Ing. Klaus Wellendorf und Bernd Rusitska, nahmen als Gäste Horst Herchenröder, Vorsitzender des DGB, Kreis Kiel/Plön, Dietmar Katzer, Leiter der DAG, Bezirk Kiel, Hans-Joachim Klar, Leiter der Abteilung Industrie der DAG Kiel, und Assessor Andreas Stein, Mitarbeiter der Geschäftsführung des Arbeitgeberverbandes Metallindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein e.V., Geschäftsstelle Kiel, teil.**

## Bericht des Betriebsrates

### Mehrarbeit

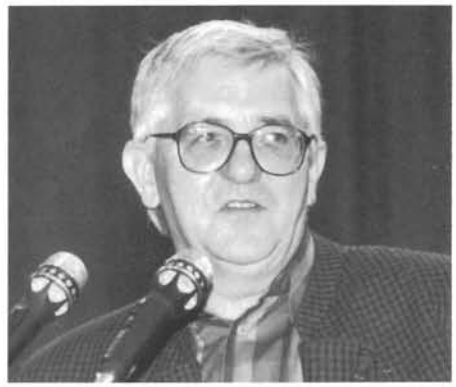
*Betriebsratsvorsitzender Karl Altewolf* teilte zunächst mit, daß den beantragten *Überstunden* vom Betriebsrat in fast allen Bereichen zugestimmt wurde, „um die neuen Produkte rechtzeitig im Januar in Serie gehen zu lassen". Abweichungen von der 16 Stunden-Regelung gebe es in der Entwicklung. Dort seien die Mitarbeiter noch mit Nachentwicklungen für die 3000er-Familie und das ChromaCom 1000 beschäftigt. Mehrarbeit sei zudem zum Schluß des Geschäftsjahres 87/88 in der Expedition angefallen, so daß eine bis Ende September befristete zweite Schicht habe eingeführt werden müssen. Dem habe der Betriebsrat zugestimmt, nachdem in der Expedition 4 neue Mitarbeiter eingestellt worden seien. Eine Abweichung von der Überstundenvereinbarung gebe es auch im Kundendienst. Hier könnten die Mitarbeiter, so Altewolf, innerhalb von 6 Monaten bis zu 96 bezahlte Überstunden machen. Darüber hinausgehende Mehrarbeit müsse mit Freizeit ausgeglichen werden. Altewolf wörtlich: „Es ist uns schon schwergefallen, die Notwendigkeit der Mehrarbeit einzusehen. Aber wir haben das Risiko der Zustimmung auf uns genommen, in der guten Hoffnung, hinterher nicht von der geschäftlichen Entwicklung enttäuscht zu sein".

### Hastige Umzüge

Zu den bisherigen Umzügen nach Suchsdorf merkte der Vorsitzende des Betriebsrates an, sie seien in einiger Hast erfolgt und hätten bei den betroffenen Mitarbeitern zu Unfrieden geführt. Kritisiert wurden u. a. die Geräuschkulisse der *Großraumbüros* und Belüftungsmängel der *Klimaanlage*.

### Galvanik

Altewolf teilte zu diesem Thema mit, daß die Galvanik in Kürze von der Kieler Firma Kiesel übernommen werde. Bis auf eine Mitarbeiterin beendeten demnächst die anderen Galvanik-Beschäftigten nach dem Interessenausgleich ihren Arbeitsvertrag mit Hell und wechselten zu Kiesel. Der Betriebsrat sei heute noch skeptisch, „daß die Rechnung mit Aufgabe der Galvanik aufgeht". Altewolf äußerte die Befürchtung, daß es anderen Abteilungen, wie Schlosserei, Lackiererei oder Kabelbinderei ähnlich ergehen könne wie der Galvanik. Wörtlich erklärte er dazu: „Wir richten unseren ernsthaften Appell an die Geschäftsführung, von solchen Vorhaben Abstand zu nehmen, um damit den bei *uns* beschäftigten Mitarbeitern ... den Arbeitsplatz zu sichern".



***Der BTR-Vorsitzende Karl Altewolf gab den Bericht des Betriebsrates und leitete souverän die Versammlung***

### Neue Betriebsvereinbarungen

Der Referent erwähnte in diesem Zusammenhang die neuen Regelungen über *Anfang und Ende der Arbeitszeit und Pausen*, die Vereinbarung über *Mitarbeitergespräche im Führungskreis*, von der ca. 200 ÜT-Angestellte betroffen seien, und die Vereinbarung über *NC-Maschinen*, die mit Kienzle-Schreibern ausgerüstet seien. In den beiden letzten Abmachungen seien eine Leistungsbeurteilung bzw. eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgeschlossen worden. Altewolf sprach ferner die neue *Miniplan-Regelung* an und drückte die Hoffnung auf eine künftig stark reduzierte Zahl der Überstunden in der Entwicklung aus. Für *CAD/CAM im Bereich Fertigung und Zeichnen (Konstruktion)* strebe der Betriebsrat ebenfalls eine Betriebsvereinbarung an. Leistungsüberforderungen sollten abgebaut und eine Höherqualifizierung müsse für alle möglich sein. „Das System soll an die Benutzer angepaßt werden und nicht umgekehrt", forderte Altewolf wörtlich. Die Geschäftsführung sei inzwischen zu Verhandlungen über dieses Thema bereit.

Ferner strebe der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über *Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen* an. Bisher sei die Geschäftsführung dazu aber nicht bereit. Die Betriebsvereinbarungen über den *Sozialplan*, über den *Nachteilsausgleich* – der die Fahrgelderstattung bei Versetzungen wegen Aufgabe von Werk I regelt – und über die *Aufgabe einzelner Abteilungen* wurden bis September 1991 verlängert.

### Das Ringen um Schichtzulagen

Die nach „mehrfachen und wirklich schweren Gesprächen" abgeschlossene neue Betriebsvereinbarung über *Schichtzulagen* sichere nunmehr 70% der bisher gezahlten Zulagen bis 1992 ab. Die Mitarbeiter der *Nachtschicht* erhielten weiterhin 100%, und bei *versetzter Arbeitszeit* gebe es unverändert DM 25,–. Trotz einiger struktureller Verbesserungen sei der Verlust erheblich, stellte Altewolf fest.

### Leichtlohngruppen

Eine Diskussion zum Bericht des Betriebsrates folgte nicht, so daß *Hans-Jürgen Bauer, Mitglied im Personal- und Lohn- und Gehaltsfindungsaus-*

Hell Verein / www.hell-kiel.de

*schuß*, das Wort ergriff, um auf Probleme der Leichtlohngruppen ausführlich hinzuweisen. Wer wisse auch schon, daß Leichtlohngruppen die Lohngruppen II und III in einem bereits 21jährigen (!) Tarifvertrag seien, in die nur

***Hans-Jürgen Bauer, Mitglied im Personal- und Lohn- und Gehaltsfindungsausschuß, zum Thema »Leichtlohngruppen«***

Frauen eingruppiert werden. Bei Hell handele es sich dabei um Arbeitsplätze in der Leiterplattenbestückung, Kabelbinderei und der lichtpunktgestützten Montage. Am 11. Juli 1988 hatte der Lohn- und Gehaltsfindungsausschuß des Betriebsrates an die Personalabteilung einen Brief geschickt, in dem er angesichts erheblich veränderter Arbeitsbedingungen Hell dazu aufforderte, »alle Mitarbeiterinnen aus der Lohngruppe II in die Lohngruppe III höherzugruppieren«. Nach 3 Monaten kam eine für die Initiatoren des Schreibens unbefriedigende Antwort. Deshalb appellierte Bauer in der Betriebsversammlung insbesondere an FT 3, die entsprechenden Arbeitsplätze erneut zu untersuchen.

## Ärgernis Großraumbüro und Englisch

Nach dem Beitrag von Hans-Jürgen Bauer informierte Karl Altewolf die Versammlung über den Inhalt zweier Anfragen von Mitarbeitern zu den Themen *Großraumbüros* und *innerbetriebliche Kommunikation in englischer Sprache*. Daraufhin ergriff zunächst Jörg Aman (QSV13), Mitglied des Aus- und Weiterbildungsausschusses, das Wort. Er bemühte – bezogen auf die Entwicklungsabteilungen – das Bild von der Kuh, die reichlich Milch zu geben habe, aber daran infolge ständigen Schnupfens aufgrund einer defekten Heizungsanlage gehindert werde. Anfragen und Statement Aman veranlaßten *Dr.-Ing. Klaus Wellendorf* zu einer Stellungnahme. Die Entwicklung, so der Geschäftsführer Technik, benötige adäquate, einwandfreie Arbeitsplätze, und er sicherte Verbesserungen zu. Zum 'Sprachenstreit' wies Wellendorf auf die Schar englischsprechender Entwicklungsmitarbeiter bei HGS und Hell-Xenotron in den USA und in UK hin, die voll in das neue Hell-Projekt-Management eingebunden seien und ihre Projektpapiere zweckmäßigerweise in englischer Sprache abfaßten. Sehr grundsätzlich wurde dann *Dieter Mundt (BTR)*, Mitglied des Personalausschusses. Er bezweifelte, daß es bei dieser Diskussion allein um Zugluft,

***Dr.-Ing. Klaus Wellendorf mit dem Tischmikrofon in der Hand nahm Stellung zu Großraumbüros und Heizungsanlagen***

Schnupfen und Heizungsprobleme gehe, sondern vielmehr um das Für und Wider von Großraumbüros schlechthin. Mundt sprach sich dann auch eindeutig für die Wiederabschaffung der Großraumbüros aus.

# Bericht der Geschäftsführung

**Bernd Rusitska stellte für die Geschäftsführung die vorläufigen Eckdaten und Ergebnisse im abgelaufenen Geschäftsjahr 87/88 vor. „Es hat", so Rusitska wörtlich, „unter der generellen Zielsetzung gestanden, durch Maßnahmen zur Kostenreduzierung und Verbesserung der Kapazitätsauslastung sowie eine Straffung der Innovationsprozesse und die Markteinführung neuer Produkte eine wesentliche Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen".**

Der Referent zur wirtschaftlichen Unternehmenszielsetzung im vergangenen Jahr wörtlich weiter: „Bei etwas geringerem Umsatz, aber besserem Auftragseingang sollten eine wesentliche Reduzierung unseres Verlustes erfolgen und die Weichen für ein Erreichen wenigstens der Null-Linie im gerade angelaufenen Geschäftsjahr 88/89 gestellt werden". Der Geschäftsverlauf in 87/88 sowie die ersten vorläufigen Zahlen des Jahresabschlusses bestätigten diese Zielsetzung voll: Der *Auftragseingang* sei um 15% auf rund 460 Mio. DM gestiegen; der *Umsatz* dagegen sei um 8% auf rund 415 Mio. DM zurückgegangen.

## Ergebnisentwicklung

Rusitska teilte mit, daß auch die Ergebnisentwicklung im Vergleich zum Vorjahr zufriedenstellend verlaufen sei. „Die eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit waren insbesondere auf der Kostenseite so erfolgreich, daß der Verlust voraussichtlich auf nahezu ein Viertel reduziert werden konnte".

***Bernd Rusitska während seines Berichts der Geschäftsführung***

## Wachstumsschub möglich

Entscheidend für den erfolgreichen Weg des Unternehmens „bis zum Erreichen der Null-Linie und einer endgültigen Trendwende", so Rusitska mahnend weiter, seien die neuen Hell-Produkte, wie die 3000er-Familie und die ChromaCom-Systeme 1000 und 2000. Denn mit diesen Geräten und Systemen solle im laufenden Geschäftsjahr fast die Hälfte des Umsatzes erzielt werden. Doch der Markt scheine aufnahmefähig zu sein, wie die letzten Messen IMPRINTA, IPEX und LEIPZIG für unsere Innovationen gezeigt hätten. Ein Wachstumsschub in diesem Geschäftsjahr sei möglich, wenn „die termingerechte Fertigstellung und Auslieferung von Vorserie und Serie ... gelingen wird".

## Mitarbeiterentwicklung

Zum 30. September 1988 betrug die *Stammbelegschaft* 2015 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt ist das ein Rückgang um 13% oder 308 Mitarbeiter. Nach heutigem Erkenntnisstand ist nach den Worten des kaufmännischen Geschäftsführers mit „keinen weiteren dramatischen Rückschlägen in der Beschäftigungssituation zu rechnen". Die Geschäftsführung erwarte nur noch einen Rückgang der Mitarbeiterzahl um knapp 2% auf 1.980 Beschäftigte.

## Gleitende Arbeitszeit

Zu diesem 'Dauerbrenner' der vergangenen Betriebsversammlungen teilte Rusitska mit, daß die gleitende Arbeitszeit in einem 6- bis 12monatigen Probebetrieb in der Entwicklung Ende 1989 eingeführt werde. Daran sei die Voraussetzung geknüpft, „daß der Betriebsrat nicht mehr grundsätzlich an der Forderung »entweder gleitende Arbeitszeit für alle oder keinen« festhält". Dazu hatte zuvor Karl Altewolf erklärt, der Betriebsrat habe dem Probebetrieb zugestimmt. Man wolle damit aber z. Z. nicht auf die Einführung der Gleitzeit

Hell Verein / www.hell-kiel.de

für alle zu einem späteren Zeitpunkt verzichten.

## Umstrukturierungsmaßnahmen

Rusitska bestätigte, daß der *Standort Dietrichsdorf* im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen mit Wirkung vom 1. Oktober 1988, an das Land Schleswig-Holstein verkauft wurde. Das bisherige Entwicklungsgebäude solle bereits im November schrittweise vom Umweltministerium bezogen werden. Die übrigen Gebäude könnten wir bis längstens 30. Juni 1991 weiter nutzen. Die in Dietrichsdorf noch verbleibenden Hell-Mitarbeiter würden bis zu diesem Zeitpunkt in ein noch zu bauendes Gebäude in Suchsdorf umziehen. Die Bauarbeiten begännen voraussichtlich im Juni/Juli 89. Bereits im März nächsten Jahres solle in Suchsdorf mit dem Bau einer neuen Kantine begonnen werden.

## Noch einmal zur Schichtzulage

Karl Altewolf dankte Bernd Rusitska für den Bericht, „der hoffnungsvoll nach vorne blicken läßt", wie der Betriebsratsvorsitzende anmerkte. Die anschließende Diskussion war kurz und stand hauptsächlich wieder im Zeichen der Schichtzulagenregelung. Lothar Mürmann (FD 4) wies in seiner Wortmeldung auf die finanziellen Einbußen für die Schichtarbeiter infolge der Neuregelung hin, regte die Verringerung der

*Gero Marquardt (FD 25), einer der engagierten Diskussionsteilnehmer, meldete sich zum Thema »Zeitaufnahme durch Fachvertreter« zu Wort*

Zahl der Dienst-Pkw an und forderte die Geschäftsführung auf, die Kürzung der Schichtzulage rückgängig zu machen. Eckhard von Hahn (PSW) erklärte dazu, man habe die Schichtzulage nicht gekürzt, um die Mitarbeiter zu ärgern. Die jetzige Hell-Regelung sei im Vergleich zu anderen Kieler-Unternehmen immer noch am günstigsten. Darauf entgegnete Jörg Aman, Negativbeispiele anderer Kieler Betriebe seien nicht der richtige Maßstab, und in der Hell-Krise seien unsere Schichtarbeiter am stärksten gebeutelt worden.

## Neuer GRTV 88

*Dieter Gamm, stellv. Betriebsratsvorsitzender und Vorsitzender des Lohn- und Gehaltsfindungsausschusses*, informierte die Mitarbeiter ausführlich über den neuen *Gehaltsrahmentarifvertrag (GRTV) 88*, der nach 17jährigen schwierigen Verhandlungen entwickelt wurde. Für die Einstufung sei künftig ausschließlich die *Tätigkeit* des Angestellten maßgebend, d. h. Berufs- und Funktionsbezeichnungen z. B. begründeten keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Gehaltsgruppe bzw. -stufe.

*Ein Blick vom Podium in die gut besuchte Ostseehalle, in die manchmal, wie bei diesem Schnappschuß, die Herbstsonne drang*

Für die Neueinstufung könne das gesamte Spektrum des neuen GRTV – Eingangs-, Haupt- und Zusatzstufe – genutzt werden. Die beabsichtigte Eingruppierung sei dem BTR und dem Angestellten so früh wie möglich, spätestens bis zum 31.1.1989 mitzuteilen. Jeder betroffene Hell-Mitarbeiter werde am 14.11.1988 sein Eingruppierungsschreiben erhalten. BTR und Angestellten werde also *gleichzeitig* die Einstufung mitgeteilt, die vom *Arbeitgeber* und nicht vom Betriebsrat vorgenommen werde. Sei der Angestellte mit seiner Eingruppierung nicht einverstanden, so müsse er das dem BTR innerhalb von drei Wochen mitteilen.

## Widerspruchsregelung

Seien BTR und/oder der Angestellte mit der Eingruppierung nicht einverstanden, komme es zu einem *Einigungsverfahren*, das nur für die Einführungsphase des GRTV 88 vorgesehen sei. Eine *paritätische Kommission*, die sich aus 6 Mitgliedern des Betriebes zusammensetze, die zur Hälfte vom Arbeitgeber bzw. BTR benannt würden, entscheide. Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter seien also nicht zugelassen. Der Angestellte habe von sich aus nicht das Recht, die Kommission anzurufen. Jeder BTR sei aber gesetzlich gehalten, Beschwerden von Arbeitnehmern nachzugehen. Die Kommission sei eine Stelle, die zwischen Arbeitgeber und BTR entscheide, d. h. der Angestellte sei nur mittelbar beteiligt und habe kein direktes Mitwirkungsrecht bei der Entscheidungsfindung. Wenn die Kommission angerufen worden sei, müsse sie innerhalb von 3 Wochen entscheiden. Sei der BTR mit der Eingruppierung einverstanden, aber der Angestellte nicht, so solle der Angestellte sofort beim BTR Beschwerde einlegen. Mache sich dieser die Beschwerde zu eigen, werde er dies vor die paritätische Kommission bringen. Halte der BTR die Beschwerde für nicht angebracht und

*Dieter Gamm, stellv. BTR-Vorsitzender und Vors. des Lohn- und Gehaltsfindungsausschusses, informierte über den GRTV 88*

wolle somit die paritätische Kommission nicht anrufen, müsse der Angestellte den Weg über das Arbeitsgericht beschreiten. Komme es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, könne die *tarifliche Einigungsstelle* angerufen werden. Sie bestehe aus 5 bis 7 Mitgliedern, deren Besetzung durch die Tarifvertragsparteien erfolge, d. h. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften beriefen 2 bzw. 3 Vertreter. Jede Tarifvertragspartei benenne aus ihrer Sicht je einen *unparteiischen Vorsitzenden.*

Für jedes Verfahren vor der tariflichen Einigungsstelle werde der jeweilige Vorsitzende durch Losentscheid bestimmt.

Die Entscheidung der tariflichen Einigungsstelle sei für den *Arbeitgeber* und *Betriebsrat* abschließend, d. h.: für Arbeitgeber und Betriebsrat stehe die umstrittene Eingruppierung fest. Hiervon unabhängig könne der betroffene Angestellte sein Recht vor dem *Arbeitsgericht* suchen.

**Impressum:**

**Redaktion: Gerhard Schildmann und Erika Fiedler/PÖ**

**Satz: Gisela Uckermark, TVS**

**Layout: Sylvia Ingwersen, PÖ**

**Lithografie: Hans Steen, VDO 32**

**Druck: Nieswand Druck, Kiel**

**Fotos: Egbert Selke, VDO 32**

Hell Verein / www.hell-kiel.de