

„Von 40 bis 160 ist alles drin“

Jede Neuigkeit zum Thema Personalabbau verbreitet sich wie ein Lauffeuer unter den verunsicherten Heye-Mitarbeitern. In der vergangenen Woche hatte Insolvenzverwalter Stephan Höltershinken angekündigt, dass weitere Sparmaßnahmen notwendig sind und es einen zweiten Sozialplan geben wird. Gestern hat er Betriebsrat und Abteilungsleitern verschiedene Modelle vorgestellt. Die Zahl 60 kursierte im Unternehmen.

Obernkirchen. Ob Eigensanierung oder Verkauf – egal, wie der Gläubigerausschuss in seiner nächsten Sitzung am 21. Oktober entscheidet, ohne weiteren Personalabbau geht es nicht. „Wir müssen schlanker werden“, betont Höltershinken. Doch bisher seien alles nur Gedankenspiele. Es gebe noch keine konkrete Zahl. Die Überlegungen reichen über einen Sozialplan und kurzfristigen Stellenabbau hinaus. „In einem Mehrjahresplan ist zwischen 40 und 160 alles drin“, so der Insolvenzverwalter. „Das gestern war eine erste Auftaktsitzung.“ Was an Personal eingespart werden muss und kann, sei von vielen Faktoren, in erster Linie von Investitionsentscheidungen abhängig. Der Anlagenbau Heye International soll nicht betroffen sein, auch nicht die Produktion in der Glashütte. Entlassungen könnte es in der Verwaltung geben. Das hänge, so Höltershinken, von den Verhandlungen mit den Kaufinteressenten ab, die auch nach dem „OK“ des Gläubigerausschusses zur Eigensanierung und der in Aussicht gestellten Hilfe bei notwendigen Investitionen weiter geführt werden. Würden Anlagenbau und Glassparte zusammen verkauft, so Höltershinken, könnten in der Verwaltung Jobs eingespart werden. Wird getrennt oder nur ein Bereich verkauft, könnten einige Mitarbeiter vielleicht vom einen in den anderen Bereich wechseln. Auch die Zukunft der Logistik-Tochter „GLI“ und der Service-Tochter „Top“ ist ungewiss. Für „GLI“ gebe es zwar einen Kaufinteressenten. „Der wartet jedoch ab, wie es mit dem Mutterunternehmen weiter geht“, so Höltershinken. „Top“ soll komplett aufgelöst werden. Einige Reinigungskräfte hätten bereits Arbeitsverträge bei einer Stadthäger Firma unterschrieben. Im Vergleich zum ersten Sozialplan sollen diesmal die leitenden Heye-Mitarbeiter eingebunden werden. Es soll ein Arbeitskreis aus Abteilungsleitern und Betriebsrat gebildet werden, der zunächst ein Konzept erarbeitet und sich dann einzelne Bereiche im Detail vornimmt. „Es wird nicht von oben eine Zahl vorgeschrieben“, betont Höltershinken. „Wir wollen gemeinsam, aus dem Unternehmen heraus die beste Lösung finden.“

© Schaumburger Nachrichten, 19.09.02 (tk)