

Pressemitteilung

Personalabbau bei E.ON in Essen und Dortmund

Essen, 28.11.2019 – Der geplante Personalabbau bei den Energiekonzernen E.ON und innogy wird die in Essen und Dortmund beschäftigten Mitarbeiter verhältnismäßig am Stärksten treffen. Der Berufsverband **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** verzeichnet seit einiger Zeit bereits einen eklatanten Anstieg an Beratungsanfragen von (möglicherweise) betroffenen Angestellten aus beiden Konzernen.

„Es ist eine deutliche Verunsicherung der Mitarbeiter festzustellen“, so DFK-Vorstand Nils Schmidt. „Daran ändert auch das Versprechen Johannes Teyssens, des CEO von E.ON nichts, dass der geplante Stellenabbau sozialverträglich durchgeführt werden soll – oder der optimistisch gemeinte Blick in die Zukunft eines Sprechers von E.ON, der sogar die Möglichkeit der Entstehung neuer Arbeitsplätze sieht“, so Schmidt weiter.

Fachkundigen Rat einholen

Betroffene Fach- und Führungskräfte sollten sich unbedingt fachkundigen Rat einholen, um die angebotenen Konditionen überprüfen und ggfls. nachverhandeln zu lassen. Gerade für Mitarbeiter, die Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben, kann eine kompetente Prüfung des entsprechenden Angebots besonders von Bedeutung sein. Auch wenn die angebotene Altersteilzeit oder der Vorruhestand verlockend klingen, es ist wichtig, was unter dem Strich herauskommt. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsplatz muss man sich leisten können.

Grundsätzlich gilt auch der gesetzliche Kündigungsschutz für Leitende Angestellte, auch wenn die meisten Trennungen mit

Ansprechpartner für die Medien

DFK
Ralf T. Krüger
Kommunikation

Alfredstr. 77-79
45130 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
pressekontakte@dfk.eu

Internet: www.dfk.de

diesen Personen im Wege von Aufhebungsverträgen erfolgen. Ob aber leitend oder nicht, der Arbeitgeber braucht einen Kündigungsgrund, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Bei betriebsbedingten Kündigungen muss dazu der Arbeitsplatz weggefallen sein und keine andere Einsatzmöglichkeit für den Mitarbeiter bestehen. Und auch bei Leitenden Angestellten ist eine Sozialauswahl durchzuführen.

Eine Besonderheit gilt nur für Betriebsleiter und ähnliche Leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind. Bei diesen, aber auch nur bei diesen, Leitenden Angestellten ist der Kündigungsschutz eingeschränkt. Ist eine Kündigung nicht sozial gerechtfertigt, kann der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht den Antrag auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellen, ohne dass dieser Antrag einer Begründung bedarf. Der Bestandsschutz des Kündigungsschutzrechts wird damit abgeschwächt zum bloßen Abfindungsschutz. Die Höhe der Abfindung errechnet sich dann nach § 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Danach kann als Abfindung ein Betrag von bis zu 12 Monatsgehältern festgesetzt werden. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so ist ein Betrag von bis zu 15 Monatsgehältern, hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so ist ein Betrag von bis zu 18 Monatsgehältern festzusetzen. Der Abfindungsanspruch wird damit in das Ermessen der Kammer beim Arbeitsgericht gelegt. Hilfreich kann es daher sein, dass eine klare Trennungskultur für den Kreis der Betroffenen mit Sprecherausschuss und Betriebsrat im Vorhinein vereinbart wurde.

Abfindung kein Automatismus

„In Sachen ‚Abfindung‘ müssen wir aber noch mit einem weiteren Mythos aufräumen“, erläutert Nils Schmidt vom DFK. „Viele

Arbeitnehmer glauben immer noch, dass sie im Falle einer Kündigung automatisch einen Abfindungsanspruch hätten. Dem ist nicht so!“, macht DFK-Vorstand Schmidt auf einen weit verbreiteten Irrtum aufmerksam. Und in der Tat: **Außerhalb des § 10 KSchG gibt es keinen gesetzlichen Abfindungsanspruch!** Ein Anspruch auf eine Abfindung anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann sich dann allenfalls aus dem Arbeitsvertrag selbst ergeben, was aber relativ selten vorkommt, oder aus einem vom Betriebsrat abgeschlossenen Sozialplan für die nichtleitenden Mitarbeiter bzw. aus einer Sprecherausschussvereinbarung nach § 28 SprAuG für die Leitenden Angestellten. Der Sprecherausschuss ist die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Leitenden Angestellten.

Insgesamt rät der DFK, als Berufsverband für Fach- und Führungskräfte, sich nicht ohne fachkundige rechtliche Unterstützung in einen Trennungsprozess zu begeben. Fehler, die hier begangen werden, können später nicht wieder korrigiert werden. Der DFK berät seine Mitglieder auf diesem Gebiet kostenlos.

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine

Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu