

WAS DU JETZT WISSEN MUSST – VON A BIS Z

Abfindung

Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen, erhalten eine Abfindung. Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen

- Regelabfindung nach dem Sozialplan (in diesem Dokument abgekürzt auch **► Abfindung Sozialplan**) und
- **► Abfindung Peag** (das ist der Name der Transfergesellschaft).

Die Berechnung der Abfindung erfolgt anhand von drei Kriterien:

- Betriebszugehörigkeit,
- Bruttomonatsentgelt,
- Altersfaktor.

Die Gesamthöhe der Abfindung ist begrenzt, siehe auch **► Höchstgrenze**. In bestimmten Fällen haben Beschäftigte kei-

nen Anspruch auf eine Abfindung. Dies betrifft zum Beispiel Auszubildende, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung ausscheiden oder Ältere, die nach Ausscheiden Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente haben.

Abfindung Sozialplan

Die **► Abfindung** laut Sozialplan berechnet sich wie folgt:

Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x Altersfaktor

Der Altersfaktor ist wie folgt nach Lebensalter gestaffelt:

Alter	Faktor
bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres	0,3
vom 36. bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres	0,4
vom 46. bis zur Vollendung des 53. Lebensjahres	0,6
vom 54. bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres	0,7
ab Vollendung des 62. Lebensjahres	0,5

Zugrunde gelegt wird das letzte individuell bezogene Bruttomonatsentgelt, dass Du vor Abschluss des Aufhebungsvertrags erhalten hast, bei Tarifbeschäftigen zuzüglich etwaiger geltender stahltypischer Zuschläge.

Beispielrechnung:

Du bist 52 Jahre alt und seit 8 Jahren und 7 Monaten im Unternehmen beschäftigt, Dein Bruttomonatsentgelt beträgt 4000 Euro. Weil Deine Betriebszugehörigkeit aufgerundet wird, ergibt sich folgende Rechnung:

9 Jahre x 4000 Euro x Faktor 0,6 = 21.000 Euro Abfindung