



THYSSENKRUPP STEEL EUROPE

VON A BIS Z

Was Du jetzt wissen musst

Informationen des Betriebsrats
zur Neuaufstellung Stahl

INHALTSVERZEICHNIS

INHALT	3	Freiwilligenprogramm	14
VORWORT	5	Günstigkeitsprinzip	14
INFOGRAFIK	6	Härtefälle	14
GLOSSAR	8	Höchstgrenze	14
Abfindung	8	Höchstgrenze absolut	15
Abfindung Sozialplan	8	Höchstgrenze relativ	15
Abfindung Peag	9	IG Metall-Mitgliederprämie	15
Altersteilzeit	9	Mietkostenhilfe	15
Antrittsprämie	9	Netzwerkanpassungen	15
Arbeitsplatz, gleichwertig	9	Neuaufstellung Stahl	15
Arbeitsplatz, nicht gleichwertig	9	Peag	16
Arbeitsweg	9	Personaldrehscheibe	16
Ausscheiden Ältere	10	Personaleffizienzmaßnahmen	16
Ausscheiden Jüngere	11	Regelabfindung Sozialplan	16
Ausgliederungen (Make or Buy)	12	Ringtausch	16
Austrittsgespräch	12	Rentenausgleichsleistungen	17
Betriebszugehörigkeit	12	Rufbereitschaft	17
Bruttonomentsentgelt	12	Sprinterprämie	17
Dienstjubiläen	12	Transfergesellschaft (Peag)	18
Doppelte Freiwilligkeit	13	Umzugshilfe	18
Entgeltsicherung	13	Vererblichkeit	18
Fahrtkosten	14	Wechselprämie	18
		Zwei-Monats-Frist	18
		IMPRESSUM	19



LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

jeder von uns weiß es: Die Zeiten für thyssenkrupp Steel Europe sind alles andere als leicht. Wir stecken seit Jahren in einer existenziellen Krise. Als Betriebsräte kämpfen wir mit all unserer Kraft für eine Zukunft des Stahls. Wir tun das schon lange, und wir werden es weiter tun, ohne in unserer Entschiedenheit nachzulassen.

Heute kann ich Euch sagen: Unser Einsatz ergibt Sinn. Wenn wir die Alternativen betrachten, dann haben wir in unseren Verhandlungen schon sehr viel erreicht. Es werden keine Standorte geschlossen, betriebsbedingte Kündigungen werden bis September 2030 ausgeschlossen und die thyssenkrupp Steel Europe AG wird nicht kleingestampft. Es gibt einen Plan für die Zukunft und wir konnten den An teilseignern eine Menge an Zugeständnissen abtrotzen.

Dies sind Erfolge, die wir nur deshalb erringen konnten, weil wir eine starke Gewerkschaft im Rücken haben. Dank der IG Metall, dank der Tatsache, dass wir so stark gewerkschaftlich organisiert sind, haben wir Schlimmeres verhindert. Die Metallerinnen und Metaller haben dem Sanierungstarifvertrag mit 77 Prozent zugestimmt. Durch dieses klare Votum konnten wir gestärkt in die Verhandlungen gehen. Deren Ergebnisse liegen nun vor.

Uns war in den Verhandlungen eines besonders wichtig: Wir wollen betriebsbedingte Kündigungen vermeiden. Unser Vertragswerk bietet Möglichkeiten, einigermaßen sanft auszuscheiden, mit Abfindungen, mit der Möglichkeit, in Transfergesellschaften zu wechseln. Wir haben darauf gedrungen, dass betroffene Kolleginnen und Kollegen – wo immer möglich – auf andere Arbeitsplätze wechseln kön-

nen, und wir ermöglichen Kolleginnen und Kollegen, sich freiwillig für ein Ausscheiden zu melden – und vielleicht mit jemandem zu tauschen, der nicht gehen will.

Statt Menschen vor die Tür zu setzen, wollen wir dazu beitragen, dass sie wieder in Arbeit kommen. Und wo das nicht gelingt, sollen sie einigermaßen sicher in die Zukunft steuern. Gerade ältere Kolleginnen und Kollegen brauchen für die letzten Jahre ihrer Berufstätigkeit einen Weg, der ihnen Sicherheit bietet.

Die Verhandlungen für den Interessenausgleich, den Sozialplan und die weiteren Vereinbarungen waren kein Spaziergang. Und das Ergebnis ist durchaus komplex. Damit Du besser durchsteigst, haben wir in dieser Broschüre die wichtigsten Fakten zusammengetragen. Wir erklärten die wesentlichen Begriffe und haben diese alphabetisch geordnet – von A wie Abfindung bis Z wie Zwei-Monats-Frist. Diese Broschüre funktioniert wie ein Nachschlagewerk – wo immer Dir in den kommenden Monaten ein Begriff unklar ist, hier kannst Du nachschauen, was er bedeutet.

Damit Du einen ersten Überblick erhältst, welche Optionen Dir offenstehen, falls Du das Unternehmen verlassen sollst (oder willst), lege ich dir unser Schaubild auf den Seiten 4 und 5 nahe. Es hilft Dir dabei, die möglichen Wege zu verstehen.

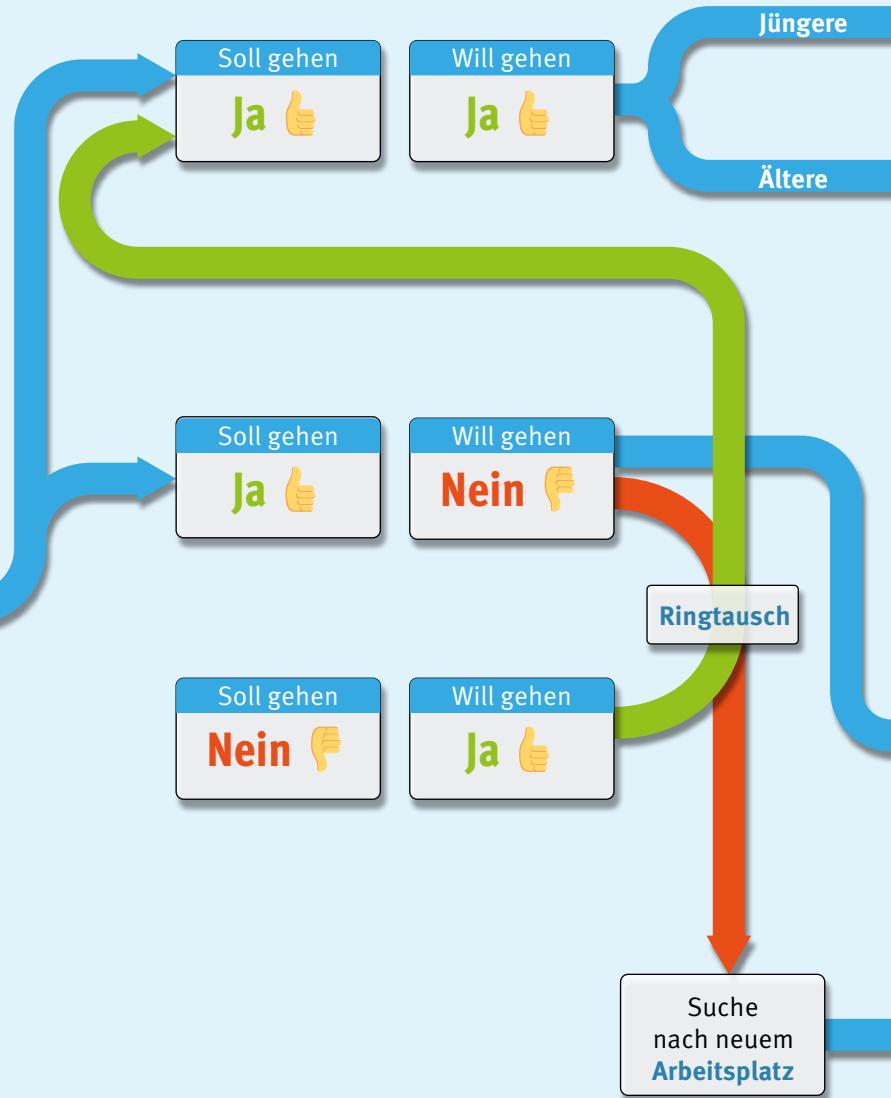
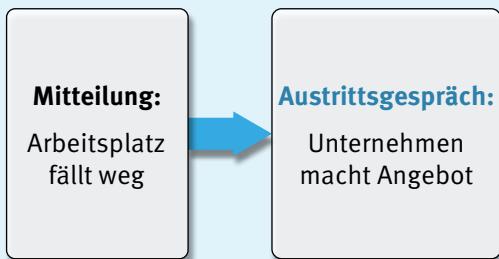
In diesem Sinne: Glück auf!

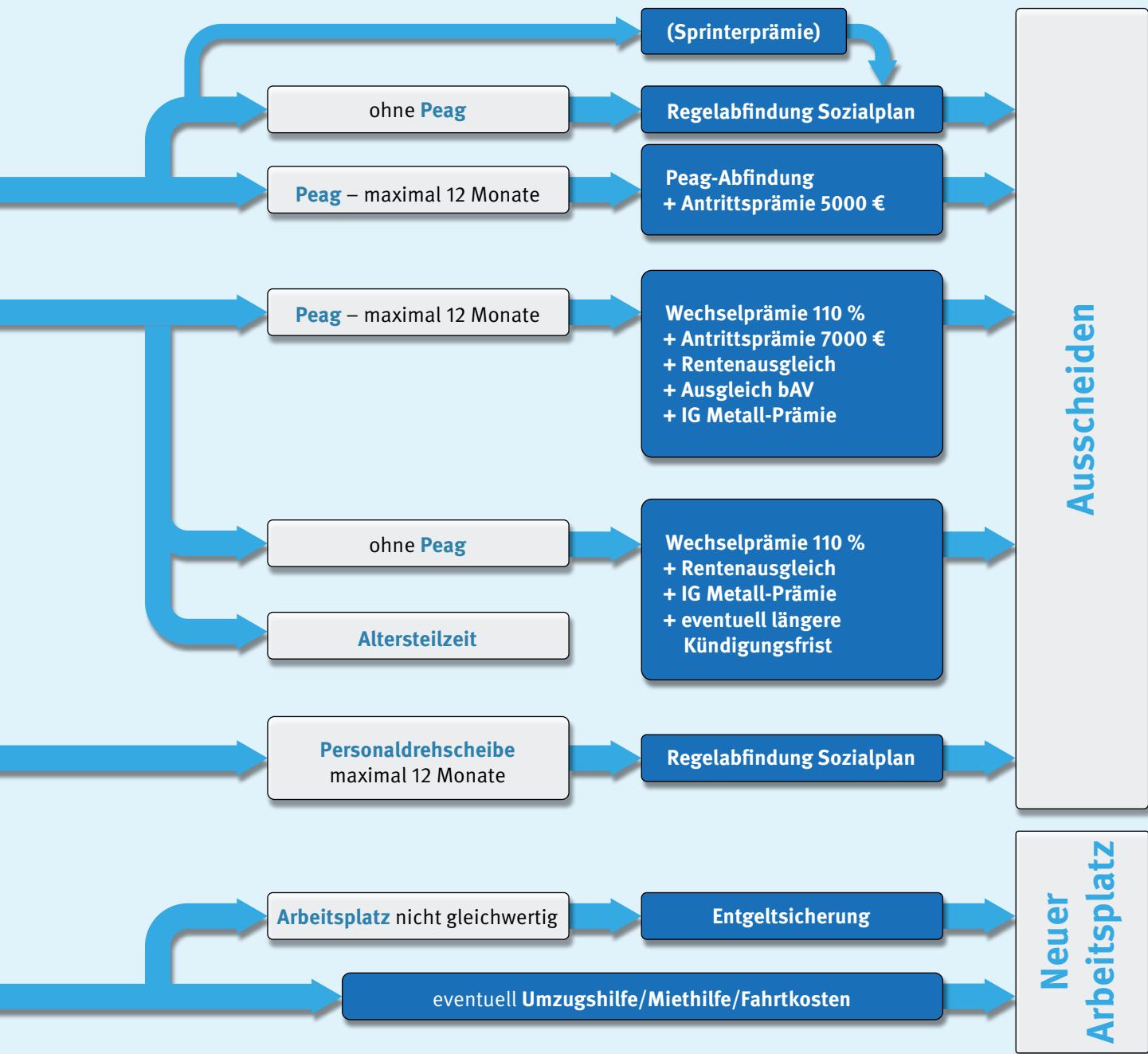


Tekin Nasikkol
Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrats der
thyssenkrupp Steel Europe AG

DEINE OPTIONEN

Was bedeutet die Neuaufstellung des Unternehmens für Dich? Das hängt zunächst davon ab, ob Dein Arbeitsplatz wegfällt, ob Du also gehen sollst oder nicht. Die zweite Frage ist: Was willst Du? Willst Du gehen oder willst Du bleiben? Eventuell kommt für Dich ein Ringtausch in Frage. Je nachdem, welchen Weg Du einschlägst, erwarten Dich unterschiedliche Leistungen und Abfindungen. In dieser Übersicht skizzieren wir die Wege, die Dir offenstehen, die Voraussetzungen und die Folgen.





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

Abfindung Peag

Die Peag-Abfindung berechnet sich, ebenso wie die [► Abfindung nach Sozialplan](#), nach der unten folgenden Formel. Sie wird gezahlt, wenn der oder die Beschäftigte zuvor in die Transfergesellschaft (sie trägt den Namen Peag) gewechselt ist:

Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x Altersfaktor

Der Altersfaktor wird wie folgt nach Lebensalter gestaffelt:

Alter	Faktor
bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres	0,2
vom 36. bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres	0,3
vom 41. bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres	0,4
vom 46. bis zur Vollendung des 56. Lebensjahres	0,5
ab dem 57. Lebensjahr	0,3

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

Jüngere Beschäftigte erhalten zusätzlich eine [► Antrittsprämie](#) von 5000 Euro.

Altersteilzeit

► Ausscheiden Ältere

Antrittsprämie

Beschäftigte, die vor ihrem Ausscheiden in die [► Transfergesellschaft \(Peag\)](#) wechseln, erhalten eine Antrittsprämie. Für jüngere Beschäftigte beträgt sie 5000 Euro, ältere Beschäftigte erhalten 7000 Euro.

Arbeitsplatz, gleichwertig

Wechselst Du im Unternehmen auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, ändert sich an Deinem Entgelt logischerweise nichts. Du hast aber unter Umständen Anspruch auf [► Umzugshilfe](#), [► Mietkostenhilfe](#) oder auf [► Fahrtkostenerstattung](#). Ein Arbeitsplatz gilt dann als gleichwertig, wenn das Entgelt bis zu 10 Prozent niedriger ist als auf Deinem vorherigen Arbeitsplatz. Es treten die Regeln der [► Entgeltsicherung](#) in Kraft.

Arbeitsplatz, nicht gleichwertig

Wenn Du im Unternehmen auf einen anderen Arbeitsplatz wechseln kannst, der nicht gleichwertig mit Deinem bisherigen Arbeitsplatz ist – der also schlechter bezahlt wird –, hast Du Anspruch auf [► Entgeltsicherung](#). Ein Arbeitsplatz gilt dann als nicht gleichwertig, wenn das Entgelt auf dem neuen Arbeitsplatz um mehr als 10 Prozent geringer ist als auf dem vorherigen, und zwar inklusive der Schichtzulagen. Es treten die Regeln der [► Entgeltsicherung](#) in Kraft.

Arbeitsweg

Die Länge des Arbeitswegs ist dann relevant, wenn ein Beschäftigter umzieht, weil er eine neue Arbeit an einer anderen Arbeitsstätte innerhalb des Unternehmens aufnimmt oder aufgenommen hat, siehe [► Umzugshilfe](#), oder wenn sich sein Arbeitsweg verlängert, siehe [► Fahrtkosten](#). Die Länge wird anhand von Google Maps berechnet, und zwar mit den Einstellungen „schnellste Route“/„Verkehrsmittel: Auto“/„Vermeiden von Autobahnen: nein“).

Ausscheiden Ältere

Unsere Vereinbarungen unterscheiden ausdrücklich zwischen rentennahen Mitarbeitenden und jüngeren Mitarbeitenden.

Gruppe	Geburtsjahrgänge
rentennahe Mitarbeitende	1960 bis 1966
jüngere Mitarbeitende	1967 und später

Abhängig von der Dauer, die rentennahe Mitarbeitende noch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres haben, wird ihnen ein Ausscheiden nach den Varianten des ▶ **Freiwilligenprogramms** angeboten:

- mit Transfergesellschaft (Peag),
- ohne Transfergesellschaft (Peag).

Ausscheiden Ältere mit Transfergesellschaft (Variante 1)

Rentennahe Mitarbeitende können in die ▶ **Transfergesellschaft (Peag)** wechseln. Dort werden sie 12 Monate lang beschäftigt und bekommen Transferkurzarbeitergeld, und danach haben sie bis zu 24 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld. Voraussetzung für den Wechsel ist, dass sie noch mindestens 31, aber maximal 36 Monate haben, bis sie ihr 65. Lebensjahr vollendet haben.

Folgende Altersgruppen kommen in den kommenden Jahren für einen Wechsel in die Transfergesellschaft in Frage:

Geschäftsjahr	Geburtsdatum
2025/2026 (1. Oktober 2025 bis 30. September 2026)	1. Oktober 1960 bis 30. September 1962
2026/2027 (1. Oktober 2026 bis 30. September 2027)	1. Oktober 1962 bis 30. September 1964
2027/2028 (1. Oktober 2027 bis 30. September 2028)	1. Oktober 1964 bis 31. Dezember 1966

Die Beschäftigten erhalten eine Wechselprämie. Diese soll sie in den Bemühungen um eine neue Beschäftigung unterstützen. Die Wechselprämie berechnet sich wie folgt: Es wird ausgerechnet, wie hoch das Arbeitslosengeld des Betroffenen sein würde, wenn er aus der Transfergesellschaft ausscheidet. Diese Summe wird auf 110 Prozent seines Nettoentgelts aufgestockt. Für tarifliche Beschäftigte wird die Sonderzahlung, die im Oktober fällig ist, in die Berechnung mit einbezogen, außerdem wird für diese Berechnung eine 34-Stunden-Woche zugrunde gelegt.

Sie erhalten außerdem eine ▶ **Antrittsprämie** in Höhe von 7000 Euro brutto.

Mitglieder der IG Metall erhalten eine ▶ **IG Metall-Mitgliederprämie** in Höhe von 5000 Euro brutto.

Zusätzlich erhalten Betroffene Rentenausgleichsleistungen. Diese Leistungen setzen sich aus mehreren Komponenten zusammen. Der Sockelbetrag beträgt pauschal 11.800 Euro. Hinzu kommen 750 Euro für jeden Monat, der zwischen der Vollendung des 65. Lebensjahres und dem Erreichen des Rentenalters liegt (jedoch maximal für 24 Monate).

Beispielrechnung:

$$11.800 \text{ Euro} + 24 \times 750 \text{ Euro} = 11.800 \text{ Euro} + 18.000 \text{ Euro} = \\ 29.800 \text{ Euro.}$$

Diese Summe wird auf einen Schlag fällig; sie wird vom Arbeitgeber direkt in die Rentenkasse eingezahlt. Es sei denn, der oder die Betroffene möchte das Geld lieber an sich direkt ausgezahlt bekommen. Dann muss er oder sie dies aber ausdrücklich beantragen.

Die Summe von 750 Euro je Monat gilt für Beschäftigte mit mindestens 45 Beitragsjahren. Beschäftigte mit weniger Beitragsjahren erhalten 1500 Euro je Monat, wenn sie bestimmte Voraussetzung erfüllen, was ihr Alter angeht.

Darüber hinaus werden Nachteile in der betrieblichen Altersvorsorge ausgeglichen.

Eine ▶ **Abfindung nach Sozialplan** erhalten die Betroffenen nicht.

Ausscheiden Ältere ohne Transfergesellschaft (Variante 2)

Rentennahe Beschäftigte können auch ohne Wechsel in die Transfergesellschaft aus dem Unternehmen ausscheiden. Diese Möglichkeit soll jedoch nur nachrangig in Betracht kommen – schließlich ist es das Ziel, so viele Beschäftigte wie möglich in Arbeit zu bringen. Wenn Beschäftigte noch zwischen 24 und 30 Monaten bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres haben, kann das Unternehmen die Kündigungsfrist um bis zu sechs Monate verlängern oder verkürzen und der Beschäftigte kann bis zu sechs Monate bezahlt von der Arbeit freigestellt werden. Sie erhalten eine ▶ **Wechselprämie** sowie ▶ **Rentenausgleichsleistungen**, wie es auch beim Ausscheiden mit Transfergesellschaft vorgesehen ist. Allerdings ist hier die Voraussetzung, dass das Regelrentenalter nicht innerhalb von 24 Monaten nach Ende des Arbeitsverhältnisses erreicht wird. Die Variante 2 ohne Transfergesellschaft ist attraktiv vor allem für Beschäftigte, die nur noch wenige Monate bis zum Erreichen ihres Regelrentenalters haben.

Altersteilzeit (Variante 3)

Die Altersteilzeit ist Teil des ▶ **Freiwilligenprogramms** unter der Variante 3. Die Regelungen hierzu sind interessant für alle Beschäftigten, die noch zu jung sind, um die Variante 1 oder 2 zu nutzen, aber nah genug an der Rente sind, um in Altersteilzeit gehen zu können. Sie müssen dem Geburtsjahrgang 1967 oder später angehören und müssen mindestens das 57. Lebensjahr erreicht haben. Ist das der Fall,

können sie mit dem Arbeitgeber eine Altersteilzeit im Blockmodell vereinbaren. Sie leisten also zunächst die Aktivphase ihrer Altersteilzeit ab und wechseln anschließend in die Passivphase. Die Leistungen, die sie erhalten, richten sich nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit. Ihr Entgelt wird also auf 85 Prozent vom Netto aufgestockt.

Ausscheiden Jüngere

Jüngere Beschäftigte (Jahrgänge 1967 und später) haben grundsätzlich zwei Möglichkeiten, um aus dem Unternehmen auszuscheiden:

- mit Transfergesellschaft (Peag),
- ohne Transfergesellschaft (Peag).

Ausscheiden Jüngere mit Transfergesellschaft (Variante 1)

Jüngere Beschäftigte können bei Wegfall ihres Arbeitsplatzes in die Transfergesellschaft (Peag) wechseln. Sie werden dann für maximal 12 Monate dort beschäftigt und erhalten im Anschluss die ▶ **Abfindung Peag**. Darüber hinaus erhalten sie eine ▶ **Antrittsprämie** von 5000 Euro.

Ausscheiden Jüngere ohne Transfergesellschaft (Variante 2)

Jüngere Beschäftigte können auch direkt ausscheiden und erhalten dann die ▶ **Abfindung nach Sozialplan**. Sie können sich zudem dafür entscheiden, schneller zu gehen und erhalten eine ▶ **Sprinterprämie**.

Ausgliederungen (Make or Buy)

Thyssenkrupp Steel wird gewisse Bereiche ausgliedern, Dinge also nicht mehr selber machen, sondern von außen einkaufen. Das Unternehmen hat hier gewisse Vorstellungen, aber IG Metall und Gesamtbetriebsrat haben darauf bestanden, dass diese Ausgliederungen kritisch begleitet werden. Dazu wird es eine Begleitkommission geben, die paritätisch besetzt sein wird, also jeweils zur Hälfte mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Die Kommission wird checken, ob die angedachten Maßnahmen wirklich sinnvoll und realisierbar sind. Bis Ende November 2030 werden maximal 4000 Vollzeit-Arbeitsplätze von Ausgliederungen betroffen sein. Für jede einzelne Maßnahme wird dann mit dem Betriebsrat ein gesonderter Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt.

Austrittsgespräch

Wenn Dein Arbeitsplatz wegfällt, wird der Arbeitgeber mit Dir ein Austrittsgespräch führen und Dir ein Angebot machen.

Betriebszugehörigkeit

Die Betriebszugehörigkeit ist unter anderem relevant für die Berechnung der ▶ **Abfindung**. Sie berechnet sich nach Jahren, wobei immer auf die nächsthöhere Zahl der Jahre aufgerundet wird. Die Kündigungsfrist wird bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit abgezogen.

Beispiel:

Zum Zeitpunkt deines Ausscheidens bist Du seit 12 Jahren Jahren und 6 Monaten im Betrieb. Deine Kündigungsfrist beträgt 7 Monate.

12 Jahre, 6 Monate minus 7 Monate = 11 Jahre, 11 Monate aufgerundet auf volle Jahre -> Betriebszugehörigkeit 12 Jahre

Bruttomonatsentgelt

Für die Berechnung der ▶ **Abfindung** nach Sozialplan sowie der ▶ **Abfindung Peag** ist das letzte individuell bezogene Bruttomonatsentgelt relevant, das Du vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags erhalten hast, bei Tarifbeschäftigten hochgerechnet auf eine 34-Stunden-Woche und zuzüglich stahltypischer Zuschläge, aber ohne Jahressonderzahlung. Für die Berechnung der Aufstockung in der Zeit bei der ▶ **Transfergesellschaft** wird eine 35-Stunden-Woche zugrunde gelegt, und für die ▶ **Wechselprämie** wird das letzte bezogene Bruttomonatsentgelt auf eine 34-Stunden-Woche hochgerechnet und ein Zwölftel der Jahressonderzahlung mit einbezogen.

Siehe ▶ **Ausscheiden Ältere**, ▶ **Ausscheiden Jüngere**

Dienstjubiläen

Die Regelungen zu Dienstjubiläen sind zu Mitte September 2025 bereits geändert worden. Künftig wird folgendes Jubiläumsgeld gezahlt:

Betriebszugehörigkeit	Bruttobetrag
25 Jahre	1000 €
35 Jahre	2000 €
45 Jahre	3000 €

Wer in den vergangenen fünf Jahren in Teilzeit beschäftigt war, bekommt das Jubiläum anteilig gezahlt. Wenn ein Beschäftigter stirbt, gilt: Die Hinterbliebenen erhalten das Jubiläumsgeld, wenn das Jubiläum innerhalb von 24 Monaten nach dem Tod erreicht worden wäre. Die 24-Monats-Regelung gilt auch bei Ausscheiden durch Erwerbsunfähigkeit.

Außerdem werden Jubilare an einem Tag rund um ihr Jubiläum bezahlt freigestellt.

Doppelte Freiwilligkeit

Das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit ist bedeutend für das ▶ **Freiwilligenprogramm**. Es bedeutet, dass keine der beiden Seiten gezwungen werden kann, an dem Programm teilzunehmen. Der Mitarbeitende kann sein Interesse anmelden, und ihm oder ihr darf daraus kein Nachteil entstehen. Der Arbeitgeber kann auf das Interesse des Mitarbeitenden eingehen, muss es aber nicht.

Folgende Ausnahmen gelten: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, betroffenen Beschäftigten ein Angebot für die ▶ **Personalrehscheibe** zu machen. Und: Ältere (rentennahe) Beschäftigte, deren Arbeitsplatz wegfällt, haben einen Anspruch, ein Angebot für einen Wechsel in die ▶ **Transfersellschaft (Peag)** zu erhalten. In diesen beiden Fällen gilt einseitige Freiwilligkeit.

Entgeltsicherung

Wenn Du, zum Beispiel im Rahmen eines ▶ **Ringtauschs**, auf einen nicht gleichwertigen, schlechter bezahlten Arbeitsplatz wechselst, hast Du Anspruch auf Entgeltsicherung. Dir wird für einen bestimmten Zeitraum die Differenz ausgeglichen. Der Zeitraum richtet sich nach der Länge Deiner Betriebszugehörigkeit:

Betriebszugehörigkeit	Absicherungsdauer
bis zur Vollendung des 10. Jahres	18 Monate
vom 11. bis zur Vollendung des 15. Jahres	24 Monate
vom 16. bis zur Vollendung des 20. Jahres	36 Monate
vom 21. bis zur Vollendung des 25. Jahres	48 Monate
vom 26. Jahr	58 Monate

Für Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren aufweisen, gilt: Sie bekommen die Entgeltsicherung dauerhaft.

Allerdings wird die Entgeltsicherung bei künftigen Tariferhöhungen angerechnet, und zwar zur Hälfte. Betroffene bekommen also von künftigen Erhöhungen nur die Hälfte tatsächlich auf das Bruttoentgelt (ohne Entgeltsicherung) draufgeschlagen, die andere Hälfte wird mit der Entgeltsicherung verrechnet. Der Entgeltsicherungsbetrag wird auch nicht berücksichtigt, wenn die Dir zustehende Tariferhöhung ausgerechnet wird.

Die Entgeltsicherung endet, wenn Beschäftigte auf einen Arbeitsplatz mit mindestens dem gleichen Durchschnittsdienst wechseln.

Fahrkosten

Verlängert sich Dein Weg zur Arbeit, weil Du auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen gewechselt bist, dann bekommst Du die zusätzlichen Fahrtkosten erstattet, und zwar für einen Zeitraum von 24 Monaten. Hierzu gilt:

Je zusätzlichem Kilometer -> 1,25 Euro/ Monate

Verlängert sich Dein **> Arbeitsweg** um mindestens 16 Kilometer, erhältst Du zusätzlich eine pauschale Aufwandsentschädigung. Deren Höhe ist nach Entfernung gestaffelt:

Zusätzliche Entfernung	Betrag pro Monat
mindestens 16 bis unter 40 km	150
40 bis unter 60 km	175
60 bis unter 90 km	200
ab 90	225

Für Ausfalltage, also für Tage, an denen Du nicht arbeitest (Urlaub, Krankheit, Freistellung), wird die monatliche Leistung entsprechend gekürzt, und zwar um 1/23 je Ausfalltag. Das gilt auch für Tage, an denen mobil gearbeitet wird.

Freiwilligenprogramm

Wer von Kündigung bedroht ist, kann an dem Freiwilligenprogramm teilnehmen. Dieses Programm gilt für alle, die am 1. Oktober 1960 oder später geboren sind. Für das Freiwilligenprogramm gilt das Prinzip der **> doppelten Freiwilligkeit**, das heißt: Weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber können dazu gezwungen werden.

Das Freiwilligenprogramm kennt drei Varianten des Ausscheidens aus dem Unternehmen:

- Variante 1: Ausscheiden und Wechsel in die **> Transfergesellschaft**,
- Variante 2: Ausscheiden ohne Wechsel in die **> Transfergesellschaft**,
- Variante 3: Ausscheiden nach vorheriger **> Altersteilzeit**.

Günstigkeitsprinzip

Wir haben vereinbart, dass das Günstigkeitsprinzip gilt. Das bedeutet: Gibt es einen anderen, gültigen Sozialplan, der den Betroffenen bessere Konditionen bietet, so gelten diese günstigeren Bedingungen. Das Günstigkeitsprinzip ist für die beiden Bochumer Standorte von Bedeutung. Dort gibt es ältere geltende Sozialpläne, die wir mit dem Unternehmen ausgehandelt haben.

Härtefälle

Sollte bei Betroffenen ein Härtefall vorliegen, können sie sich an eine Härtefallkommission wenden. Diese vierköpfige Kommission ist paritätisch besetzt, also zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Liegt eine besondere Lebensnotlage vor, entscheidet diese Kommission, was zu tun ist.

Höchstgrenze

Die Höhe der Abfindung ist begrenzt. Zum einen gibt es eine absolute Höchstgrenze, zum anderen eine relative. Die relative Höchstgrenze soll verhindern, dass Beschäftigte mehr Abfindung erhalten als ihnen an Geld zustünde, wenn sie andere für sie mögliche Wege gehen würden.

Höchstgrenze absolut

Die absolute Höchstgrenze der Abfindung liegt bei 150.000 Euro brutto. Für Beschäftigte, die in den vergangenen fünf Jahren in Teilzeit gearbeitet haben, wird die Höchstgrenze entsprechend anteilig berechnet.

Beispiel:

Du hast in den vergangenen fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei Jahre lang Deine Arbeitszeit auf 50 Prozent reduziert, die anderen drei Jahre hast Du Vollzeit, also 100 Prozent, gearbeitet:

$$\begin{aligned} & 3 \text{ Jahre} * 100 \text{ Prozent} + 2 \text{ Jahre} * 50 \text{ Prozent} / 5 \text{ Jahre} \\ & = 80 \text{ Prozent} \rightarrow \text{Höchstgrenze } 120.000 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Höchstgrenze relativ

Neben einer absoluten gibt es eine relative Begrenzung der Höchstsumme für die ▶ **Abfindung**. Die ▶ **Abfindung nach Sozialplan** ist auf die Höhe der Abfindungsleistungen und Aufstockungen begrenzt, die der jeweilige Beschäftigte in den verschiedenen Varianten nach dem ▶ **Freiwilligenprogramm** bekommen hätte. Für alle Beschäftigten gilt eine relative Höchstgrenze der Summe von 85 Prozent der Monatsgehalteter, die bis zum Vollenden des 65. Lebensjahres ausstehen, abzüglich der Monate, die ein Betroffener Transferkurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld erhalten könnte.

IG Metall-Mitgliederprämie

Wer im Rahmen des Freiwilligenprogramms als älterer Beschäftigter mit oder ohne Transfergesellschaft ausscheidet und Mitglied der IG Metall ist, bekommt eine IG-Metall-Mitgliederprämie in Höhe von 5000 Euro brutto.

Mietkostenhilfe

Wer auf einen anderen Arbeitsplatz wechselt und deshalb den Wohnort wechselt, bekommt einen Zuschuss zu einer eventuell höher ausfallenden Miete. Die Mitpreisdifferenz wird pauschal wie folgt ausgeglichen:

Zeitraum	Betrag pro Monat
für das erste Jahr	bis zu 75 Euro
für das zweite Jahr	bis zu 50 Euro
für das dritte Jahr	bis zu 25 Euro

Der Arbeitgeber prüft, ob Du tatsächlich mehr Miete zahlst. Die Zuschüsse für Mietkosten und für die Umzugskosten sind gedeckelt, siehe ▶ [Umzugshilfe](#).

Netzwerkanpassungen

Das Unternehmen wird im Rahmen der ▶ **Neuaufstellung Stahl** gewisse Aggregate schließen. Für diese Anpassungen ist ein Volumen von 1840 Vollzeit-Arbeitsplätzen vorgesehen. Welche das sind und wann ihre Schließung stattfinden soll, regelt ein Zeitplan.

Neuaufstellung Stahl

Das Kind brauchte einen Namen, jetzt hat es einen: Neuaufstellung Stahl. Darunter fällt alles, was dazu beitragen soll, dass tkSE wieder wettbewerbsfähig wird, also die ▶ **Netzwerkanpassungen**, die Maßnahmen zur ▶ **Personaleffizienz** und die ▶ **Ausgliederungen**.

Peag

Dies ist der Name der ▶ **Tranfergesellschaft**, in die Beschäftigte unter bestimmten Umständen wechseln können.

Personaldrehscheibe

Das Unternehmen wird eine eigene Organisationseinheit gründen, die sich um die interne oder externe Vermittlung von jenen Beschäftigten kümmert, die von einem Wegfall des Arbeitsplatzes betroffen sind. Wer keines der anderen Angebote annehmen will, bekommt vom Arbeitgeber ein Angebot, in die Personaldrehscheibe zu wechseln. Dort wird versucht, ihn oder sie zu vermitteln oder zu qualifizieren. Mit dem Wechsel unterzeichnet der oder die Beschäftigte einen Aufhebungsvertrag, bleibt dann für maximal 12 Monate in der Personaldrehscheibe beschäftigt und bekommt dann nach dem Ausschieden eine ▶ **Abfindung nach dem Sozialplan**. In der Zeit bei der Personaldrehscheibe bekommen Betroffene ihr bisheriges Entgelt, allerdings ohne Stahlzuschläge oder Erschweriszulagen.

Konkret läuft der Wechsel in die Personaldrehscheibe so: Wurde ein Arbeitsplatz gestrichen und ist innerhalb einer Frist von zwei Monaten keine Weiterbeschäftigung im Unternehmen für den Betroffenen absehbar, dann muss der Arbeitgeber das Angebot machen, in die Personaldrehscheibe zu wechseln. Will der Betroffene dieses Angebot annehmen, dann muss er oder sie dieses innerhalb von zwei Wochen tun, und zwar schriftlich.

Der Arbeitgeber hat also die Pflicht, ein Angebot zu machen; allerdings gibt es Ausnahmen. Kein Angebot erhält, wer Qualifizierungsmaßnahmen ablehnt, wer bereits eine Ausscheidensvereinbarung abgeschlossen hat sowie rentennahe Mitarbeitende, die ein Angebot aus dem ▶ **Freiwilligenprogramm** erhalten haben. Wer einen gleichwertigen oder geringerwertigen Arbeitsplatz ablehnt, bekommt dennoch ein Angebot.

Personaleffizienzmaßnahmen

Das Unternehmen wird Arbeitsplätze abbauen, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2027/2028 soll dies 3100 Vollzeit-Arbeitsplätze betreffen. Wir haben durchgesetzt, dass eine Begleitkommission die Maßnahmen zum Arbeitsplatzabbau kritisch checkt. Unter anderem ist vorgesehen, dass es einen Probebetrieb gibt. Wir wollen damit verhindern, dass das Unternehmen sich verrennt und zu viele Arbeitsplätze abbaut – und damit den Betrieb gefährdet.

Regelabfindung Sozialplan

► Abfindung Sozialplan

Ringtausch

Du willst gehen, aber Dein Arbeitsplatz ist von der Restrukturierung gar nicht betroffen? Dann kommt für Dich ein Ringtausch in Frage. Oder aber es handelt sich um den umgekehrten Fall: Dein Arbeitsplatz wird abgebaut, aber Du willst gar nicht gehen? Dann kannst Du eventuell tauschen und so im Unternehmen verbleiben.

Der Ringtausch ist eines der zentralen Mittel in unseren Vereinbarungen, mit deren Hilfe wir verhindern wollen, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Für den Ringtausch gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit, das heißt: Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gehen diesen Tausch freiwillig ein, sie können nicht dazu gezwungen werden. Wenn Du auf einen Ringtausch eingehst und das Unternehmen freiwillig verlassen willst, kann der Arbeitgeber Dir ein Angebot nach den verschiedenen Varianten machen (▶ **Ausscheiden Jüngere**, ▶ **Ausscheiden Ältere**). Wenn Du zur anderen Kategorie gehörst, also Deine Arbeit behalten willst, wirst Du auf einen Arbeitsplatz eines freiwillig ausscheidenden Kollegen/einer Kollegin versetzt.

Hier wird im Sozialplan unterschieden nach einem ▶ **Arbeitsplatz, gleichwertig** und einem ▶ **Arbeitsplatz, nicht gleichwertig**. Wirst Du auf einen nicht gleichwertigen, schlechter bezahlten Arbeitsplatz versetzt, hast Du Anspruch auf ▶ **Entgeltsicherung**.

Rentenausgleichsleistungen

Sie werden rentennahen Beschäftigten gezahlt, die mit oder ohne Transfergesellschaft ausscheiden. Der Sockelbeitrag beträgt 11.800 Euro. Hinzu kommen 750 Euro für jeden Monat, der zwischen der Vollendung des 65. Lebensjahres und dem Erreichen des Regelrentenalters liegen (jedoch maximal für 24 Monate). Beschäftigte mit weniger als 45 Beitragsjahren erhalten unter bestimmten Umständen 1500 Euro für jeden Monat. Siehe ▶ **Ausscheiden Ältere**.

Rufbereitschaft

Die Regelungen zur Rufbereitschaft werden mit Wirkung ab 1. Januar 2026 geändert. Kernpunkt: Die Rufbereitschaftspauschalen werden um 50 Prozent reduziert. Die neuen Pau-

schalen findest Du in der untenstehenden tabellarischen Übersicht:

Ansonsten bleiben alle weiteren Regelungen, wie sie bisher waren. Die Änderung trifft alle Standorte.

Sprinterprämie

Wer von einer Entlassung betroffen ist und freigestellt wurde, kann vorzeitig ausscheiden, also vor Ablauf der Kündigungsfrist, und zwar mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende. Er oder sie bekommt dann die Monatsgehälter, die das Unternehmen so einspart, auf die Abfindung draufgeschlagen. Diese Summe wird nicht bei der Berechnung des Höchstbetrags berücksichtigt. Wer nicht freigestellt ist, kann ebenfalls so ausscheiden, muss dies aber mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbaren.

Tag/Zeit	€/Stunde	€/Tag (16 Stunden)	€/Tag (24 Stunden)
Wochentage (Mo – Fr), 6 – 6 Uhr	1,89 €	30,16 €	45,24 €
Samstag, 6 – 22 Uhr	1,89 €	30,16 €	–
Samstag, 22 – 6 Uhr	2,83 €	–	–
Samstag, 14 – 6 Uhr	–	37,72 €	–
Samstag, 6 – 6 Uhr	–	–	52,80 €
Sonntag, 6 – 6 Uhr	3,21 €	51,28 €	76,92 €
Feiertag, 6 – 6 Uhr	3,77 €	60,32 €	90,48 €
Hoher Feiertag 6 – 6 Uhr	4,72 €	75,44 €	113,16 €

Transfergesellschaft (Peag)

Die Transfergesellschaft ist Teil des Freiwilligenprogramms. Ihr Ziel ist es, die vom Abbau betroffenen Beschäftigten wieder in Arbeit zu vermitteln. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz wegfällt, können in die Transfergesellschaft wechseln. Sie werden dort für maximal 12 Monate beschäftigt.

Je nach Alter ergeben sich unterschiedliche Leistungen. Die Leistungen für rentennahe Mitarbeitende (Jahrgänge 1960 bis 1966) sind unter dem Stichwort ▶ **Ausscheiden Ältere** erläutert.

Jüngere Mitarbeitende (Jahrgänge 1967 und später) erhalten

- eine Antrittsprämie in Höhe von 5000 Euro brutto,
- einen Ausgleich für die betriebliche Altersvorsorge,
- ▶ **Abfindung Peag**.

Umzugshilfe

Wer auf einen anderen Arbeitsplatz wechselt, zum Beispiel im Rahmen eines ▶ **Ringtauschs**, hat unter Umständen Anspruch auf eine Unterstützung bei den Umzugskosten. Voraussetzung ist, dass sich der Weg zur neuen Arbeitsstätte um mindestens 41 Kilometer verlängert hat (im Vergleich zur Länge des bisherigen ▶ **Arbeitswegs**). Außerdem muss der Umzug innerhalb von 24 Monaten nach Arbeitsantritt auf der neuen Stelle stattfinden. Der Arbeitgeber zahlt dann die Kosten für den Umzugstransport durch eine Spedition. Und: Der Arbeitgeber stellt diese Spedition auch. Das heißt: Du darfst nicht einfach selbst eine Spedition beauftragen. Tust Du dies, hast Du auch keinen Anspruch auf die Umzugshilfe.

Außerdem zahlt der Arbeitgeber bei einem solchem Umzug innerhalb von 24 Monaten eine einmalige Entschädigungszahlung für den Partner (Ehe oder eingetragene Lebensge-

meinschaft) von 775 Euro sowie für jedes minderjährige Kind von 250 Euro.

Und schließlich haben Betroffene Anspruch auf eine ▶ **Mietkostenhilfe**.

Die Umzugshilfe, inklusive der Mietkostenhilfe, ist bei 3000 Euro gedeckelt.

Vererblichkeit

Die Ansprüche auf eine Abfindung nach dem Sozialplan sind vererblich. Verstirbt ein Kollege/eine Kollegin zwischen dem Zeitpunkt, als die Kündigung zuging oder der Aufhebungsvertrag geschlossen wurde, und dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis endet, wird die Abfindung zum Todeszeitpunkt fällig und fällt den Erben zu.

Vererblich ist auch das Jubiläumsgeld (siehe ▶ **Dienstjubiläen**).

Wechselprämie

Rentennahe Beschäftigte, die ausscheiden, erhalten eine Wechselprämie, ganz gleich ob sie mit oder ohne Transfergesellschaft ausscheiden. Um die Wechselprämie zu berechnen, wird das mögliche Arbeitslosengeld zugrunde gelegt; dieses wird auf 110 Prozent vom Nettoentgelt aufgestockt. Siehe ▶ **Ausscheiden Ältere**.

Zwei-Monats-Frist

Generell gilt: Das Unternehmen muss Dir spätestens zwei Monate, bevor Dein Arbeitsplatz wegfallen soll, Bescheid geben. Die Zeit kannst Du dann nutzen, um Dich für eine der Optionen zu entscheiden, die Dir zur Verfügung stehen.

Die Informationen in dieser Publikation sind nach bestem Wissen und Gewissen zusammengetragen worden, sie sind jedoch nicht rechtsverbindlich. Ausschlaggebend sind einzig die Regelungen, wie sie in den relevanten Vereinbarungen zwischen IG Metall und Arbeitgeber beziehungswise zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen und niedergeschrieben worden sind. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, handelt es sich bei genannten Summen um Bruttosummen.

Impressum

Herausgeber: Gesamtbetriebsrat der thyssenkrupp Steel Europe AG, verantwortlich im Sinne des Presserechts: Tekin Nasikkol, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats,

Kaiser-Wilhelm-Straße 100, 47166 Duisburg.

Redaktion: Moritz Engels, Dzenan Kurspahic, Bernd Kupilas

Text und Gestaltung: Redaktionsbüro Kupilas, Köln

Fotos: Thomas Range (Seite 1 und 4), Stephen Petrat (Seite 5)

Druck: Classen, Düsseldorf

Auflage: 9000 Stück

Stand: 1. Dezember 2025

