BAUMGARTNER & PARTNER
performance management worldwide
Mit uns können
Sie rechnen!
SOZIALPLAN
Nicole Fabig-Grychtol und Ralf Hendrik Kleb
Ermittlung von Sozialplanansprüchen und individuellen Abfindungen
Rechtlicher Rahmen | Vorgehensweise | Berechnungsbeispiele | Branchenspezifische Besonderheiten | Tools

INHALT

01 |	**Rechtlicher Rahmen**	2
02 |	Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung	9
03 |	Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung	14
04 |	Marktanalyse und Vergleichsdaten	18
05 |	Individuelle Berechnung von Abfindungen	22
06 |	Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans	31
07 |	Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen	36
08 |	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise	53
09 |	Branchenspezifische Besonderheiten	57
10 |	Dokumentation und Archivierung	69
11 |	Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis	74
12 |	Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen	84
13 |	Unser Beratungsportfolio und Kontakte	105

Hinweis: Das generische Maskulinum dient der besseren Lesbarkeit. Mit der sexusindifferenten Sprachform sind alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Der Sozialplan

In der heutigen Arbeitswelt sind strukturelle Veränderungen an der Tagesordnung. Unternehmen stehen unter dem Druck, sich durch Digitalisierung, Globalisierung, Marktveränderungen und regulatorische Anforderungen ständig neu zu positionieren.

Solche Transformationsprozesse führen nicht selten zu betrieblichen Maßnahmen wie Umstrukturierungen, Betriebsschließungen oder Personalabbau.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz die Pflicht zur Verhandlung eines Sozialplans verankert. Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer ausgleichen oder zumindest spürbar mildern.

Der Zweck eines Sozialplans

Nachteilsausgleich

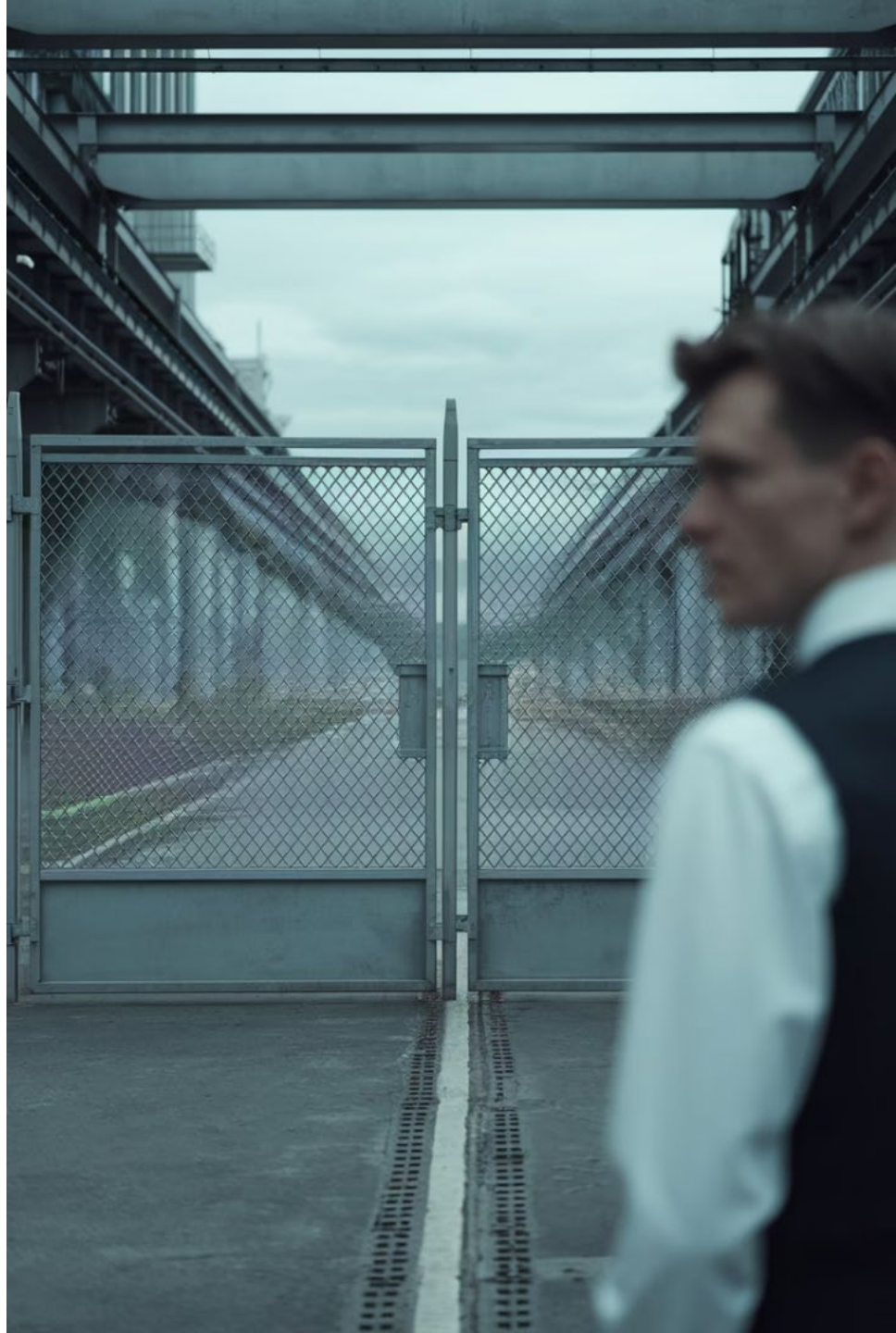
Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes und die damit verbundenen wirtschaftlichen Einbußen durch Arbeitslosigkeit

Soziale Abfederung

Berücksichtigung besonderer sozialer Härtefälle und spezifischer Lebensumstände wie Alter, Betriebszugehörigkeit oder Unterhaltspflichten

Wirtschaftliche Balance

Schaffung eines Ausgleichs zwischen den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens



Rechtlicher Rahmen: Gesetzliche Grundlagen

Betriebsverfassungsgesetz §§ 111-113

Regelt die Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft mit sich bringen

Definition der Betriebsänderung

Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs, Verlegung, grundlegende Änderungen der Organisation, neue Arbeitsmethoden oder Zusammenschlüsse

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben durch zahlreiche Grundsatzentscheidungen zu Inhalt und Umfang von Sozialplänen

Rechtlicher Rahmen: Inhaltliche Gestaltung

Grundsätzliche Freiheit

Der Inhalt eines Sozialplans ist grundsätzlich frei verhandelbar, solange er dem gesetzlichen Zweck entspricht und wirtschaftliche Nachteile ausgleicht oder mildert.

Die Betriebsparteien können eigenständig entscheiden, welche Maßnahmen sie für angemessen halten und wie diese ausgestaltet werden sollen.

Typische Regelungsgegenstände

- Abfindungszahlungen als Hauptbestandteil
- Überbrückungsbeihilfen für die Zeit der Arbeitslosigkeit
- Zuschläge für besondere soziale Härten
- Fortbildungsmaßnahmen und Outplacement
- Transfergesellschaften zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit
- Vorruhestandsregelungen für ältere Arbeitnehmer

Rechtlicher Rahmen: Grenzen der Gestaltung

Keine Überkompensation

Ausgleich nur tatsächlicher wirtschaftlicher Nachteile, keine Belohnung für Betriebstreue

Sachliche Differenzierung

Unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern nur mit sachlicher Begründung zulässig

Wirtschaftliche Vertretbarkeit

Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens

Einigungsstelle als Korrektiv

Bindung an gesetzliche Vorgaben bei Entscheidung durch die Einigungsstelle

Die Einigungsstelle als Konfliktlöser

Funktion und Zusammensetzung

Die Einigungsstelle wird angerufen, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung über den Sozialplan erzielen können. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei Beisitzern von Arbeitgeber- und Betriebsratsseite.

Der Vorsitzende wird üblicherweise einvernehmlich bestimmt, meist ein Arbeitsrichter oder erfahrener Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Entscheidungsprinzipien

Die Einigungsstelle entscheidet durch Mehrheitsbeschluss nach Anhörung beider Seiten. Sie orientiert sich dabei an folgenden Kriterien:

- Ausgleich oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile
- Berücksichtigung sozialer Belange der Arbeitnehmer
- Wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen
- Vergleichbarkeit mit ähnlichen Betrieben der Branche

INHALT

01 |	Rechtlicher Rahmen	2
02 |	**Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung**	**9**
03 |	Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung	14
04 |	Marktanalyse und Vergleichsdaten	18
05 |	Individuelle Berechnung von Abfindungen	22
06 |	Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans	31
07 |	Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen	36
08 |	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise	53
09 |	Branchenspezifische Besonderheiten	57
10 |	Dokumentation und Archivierung	69
11 |	Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis	74
12 |	Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen	84
13 |	Unser Beratungsportfolio und Kontakte	105

Arbeitslosengeld I als Referenzgröße

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf ALG I haben Arbeitnehmer, die innerhalb der letzten 30 Monate mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden.

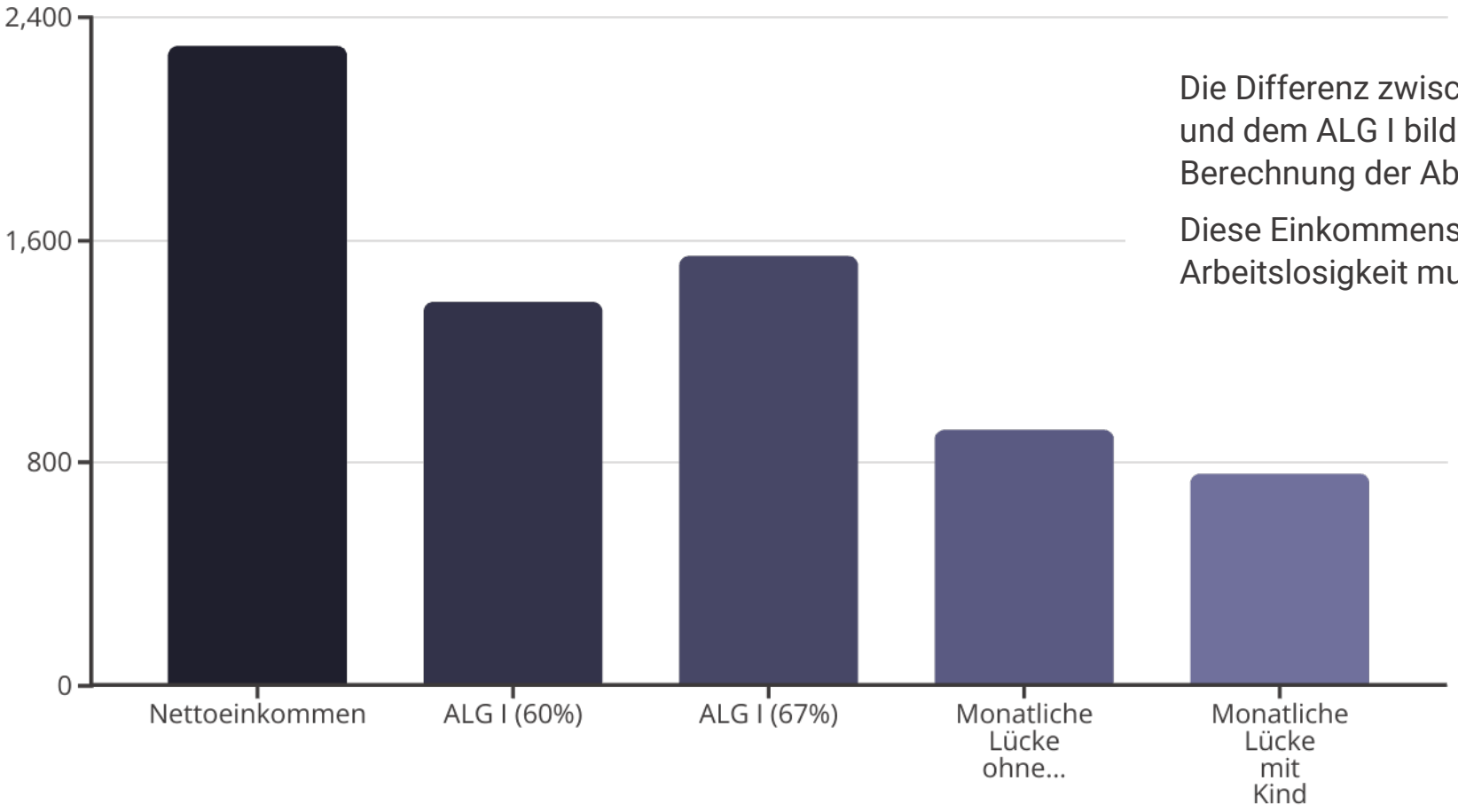
Höhe des ALG I

Die Leistung beträgt 60% des letzten pauschalierten Nettoeinkommens für Arbeitnehmer ohne Kinder und 67% für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind, das steuerlich berücksichtigt wird.

Bezugsdauer nach Alter und Vorbeschäftigung

- Bis 50 Jahre: maximal 12 Monate
- Ab 50 Jahren: bis zu 15 Monate
- Ab 55 Jahren: bis zu 18 Monate
- Ab 58 Jahren: bis zu 24 Monate

Ermittlung der Einkommenslücke



Die Differenz zwischen dem bisherigen Nettoeinkommen und dem ALG I bildet eine wesentliche Grundlage für die Berechnung der Abfindungshöhe im Sozialplan.

Diese Einkommenslücke wird mit der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit multipliziert.

Bürgergeld (ALG II) und Rentenauswirkungen

Bürgergeld nach ALG I-Bezug

Nach Erschöpfung des ALG I-Anspruchs können Betroffene Bürgergeld (ehemals ALG II) beantragen. Diese bedarfsgeprüfte Sozialleistung orientiert sich nicht am vorherigen Einkommen, sondern am Existenzminimum.

Dabei werden Vermögenswerte ab bestimmten Freigrenzen angerechnet, und auch das Einkommen von Partnern im selben Haushalt wird berücksichtigt.

Auswirkungen auf die Altersrente

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat auch langfristige Auswirkungen auf die Rentenansprüche der Betroffenen:

- Während des ALG I-Bezugs zahlt die Arbeitsagentur reduzierte Rentenbeiträge (auf Basis von 80% des früheren Gehalts)
- Beim Bürgergeld werden keine Rentenbeiträge geleistet
- Bei frühzeitigem Renteneintritt drohen dauerhafte Abschläge
- Die Rentenlücke kann je nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit erheblich sein

Berechnung der Rentenlücke

4-8€

Monatlicher Rentenverlust

Pro fehlendem Beitragsmonat in der gesetzlichen Rentenversicherung

48-96€

Jährlicher Rentenverlust

Bei einem Jahr Arbeitslosigkeit ohne Beitragszahlung

3,6%

Rentenabschlag

Pro Jahr vorzeitigem Rentenbeginn (0,3% pro Monat)

10,8%

Maximaler Abschlag

Bei 3 Jahren vorzeitigem Rentenbeginn

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Berechnungsmodell

Obergrenze: Vollausgleich

Theoretisches Maximum als Summe aller wirtschaftlichen Nachteile
(Einkommenslücke + Rentenverlust + Langzeiteffekte)

Entscheidungskorridor

Spielraum für Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung individueller und wirtschaftlicher Faktoren

Untergrenze: Spürbare Milderung

Mindestabfindung zur Milderung der Nachteile,
meist etwa ein Drittel des realen Verlusts

Beispielrechnung: Obergrenze (Vollausgleich)

1

Einkommenslücke während Arbeitslosigkeit

Netto: 2.300 € - ALG I: 1.500 € = 800 € pro Monat

Bei erwarteten 8 Monaten Arbeitslosigkeit: 6.400 €

2

Rentennachteil durch Beitragsausfall

5.000 € als kapitalisierter Wert der Rentenlücke
über die gesamte Ruhestandsphase

3

Prognostizierter Langzeitverlust

Geschätzter Einkommensverlust bei niedrigerer Vergütung
im neuen Job: 3.000 €

4

Summe Obergrenze

Gesamter wirtschaftlicher Nachteil: 14.400 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispielrechnung: Untergrenze und Korridor

Untergrenze (Spürbare Milderung)

Als Minimum wird etwa ein Drittel des realen Nachteils angesetzt, bezogen auf die Einkommenslücke während der Arbeitslosigkeit:

6.400 € × 1/3 = 2.133 €

Rentenlücken werden bei der Untergrenze in der Regel nicht berücksichtigt.

Entscheidungskorridor

Zwischen Ober- und Untergrenze (2.133 € bis 14.400 €) können Arbeitgeber und Betriebsrat die Abfindungshöhe frei verhandeln, häufig anhand einer Formel:

Abfindung = Monatsbruttogehalt × Beschäftigungsjahre × Faktor

Der Faktor liegt üblicherweise zwischen 0,3 und 1,2 und kann durch Zuschläge für Alter, Unterhaltspflichten oder Schwerbehinderung ergänzt werden.

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Marktanalyse: Einschätzung der Arbeitslosigkeitsdauer

Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die BA stellt umfangreiche Statistiken zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit bereit, differenziert nach Berufsgruppen, Altersklassen, Qualifikationsniveaus und Regionen.

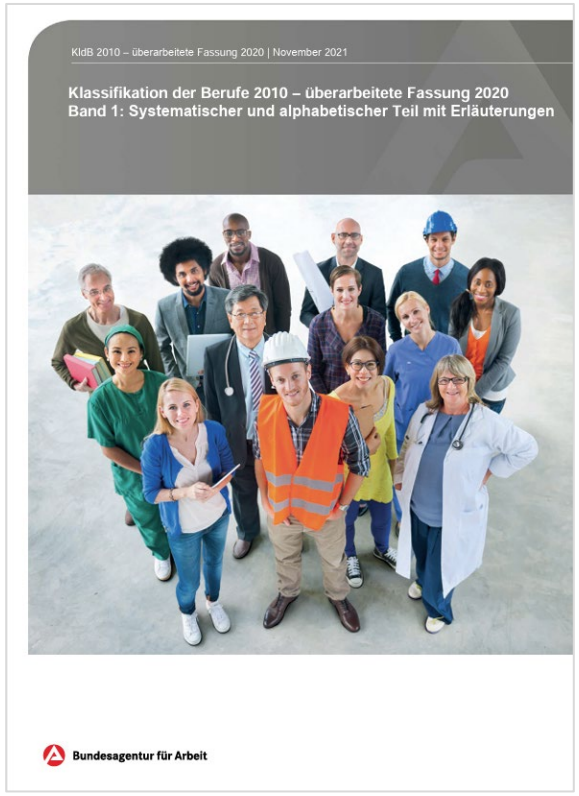
Berufsbezogene Analyse

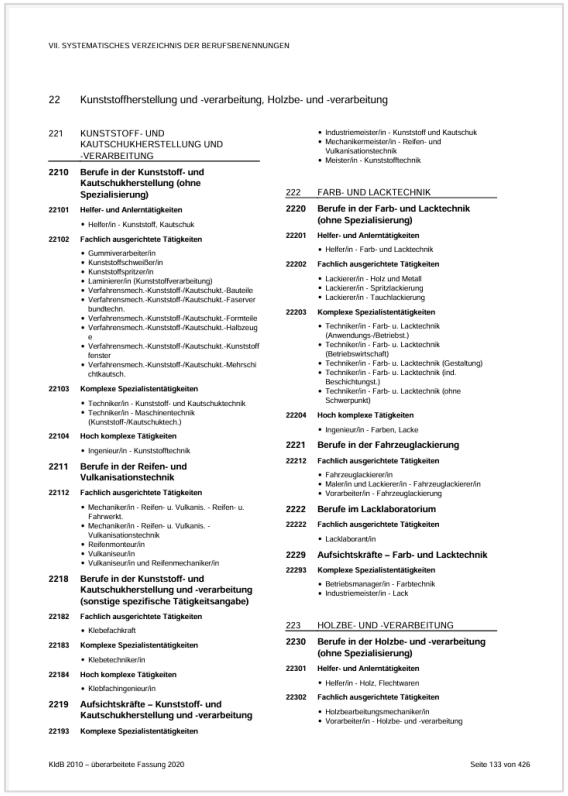
Die Vermittlungschancen variieren stark nach Beruf: Während IT-Fachkräfte oft innerhalb von 2-3 Monaten eine neue Stelle finden, kann die Arbeitssuche für ältere Lagerarbeiter 10 Monate und länger dauern.

Regionale Unterschiede

In strukturschwachen Regionen ist die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer deutlich höher als in wirtschaftsstarken Ballungszentren. Diese geografischen Faktoren müssen bei der Sozialplangestaltung berücksichtigt werden.

Marktanalyse: Berufsbezogene und regionenspezifische Statistiken zur Arbeitslosigkeit der BA





VII. SYSTEMATISCHES VERZEICHNIS DER BERUFSBENENNUNGEN

22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung

221 KUNSTSTOFF- UND KAUTSCHUKHERSTELLUNG UND -VERARBEITUNG

2210 Berufe in der Kunststoff- und Kautschukherstellung (ohne Spezialisierung)

22101 Helfer- und Anlerntätigkeiten
- Helfer/in - Kunststoff, Kautschuk

22102 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Gummiverarbeiter/in
- Kunststoffschweißer/in
- Kunststoffspritzer/in
- Laminierer/in (Kunststoffverarbeitung)
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Bauteile
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Faserverbundtechn.
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Formteile
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Halbzeuge
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Kunststofffenster
- Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt.-Mehrschichtkautsch.

22103 Komplexe Spezialistentätigkeiten
- Techniker/in - Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Techniker/in - Maschinentechnik (Kunststoff-/Kautschuktech.)

22104 Hoch komplexe Tätigkeiten
- Ingenieur/in - Kunststofftechnik

2211 Berufe in der Reifen- und Vulkanisationstechnik

22112 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Mechaniker/in - Reifen- u. Vulkanis. - Reifen- u. Fahrwerkt.
- Mechaniker/in - Reifen- u. Vulkanis. - Vulkanisationstechnik
- Reifenmonteur/in
- Vulkaniseur/in
- Vulkaniseur/in und Reifenmechaniker/in

2218 Berufe in der Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)

22182 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Klebefachkraft

22183 Komplexe Spezialistentätigkeiten
- Klebetechniker/in

22184 Hoch komplexe Tätigkeiten
- Klebfachingenieur/in

2219 Aufsichtskräfte – Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung

22193 Komplexe Spezialistentätigkeiten
- Industriemeister/in - Kunststoff und Kautschuk
- Mechanikermeister/in - Reifen- und Vulkanisationstechnik
- Meister/in - Kunststofftechnik

222 FARB- UND LACKTECHNIK

2220 Berufe in der Farb- und Lacktechnik (ohne Spezialisierung)

22201 Helfer- und Anlerntätigkeiten
- Helfer/in - Farb- und Lacktechnik

22202 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Lackierer/in - Holz und Metall
- Lackierer/in - Spritzlackierung
- Lackierer/in - Tauchlackierung

22203 Komplexe Spezialistentätigkeiten
- Techniker/in - Farb- u. Lacktechnik (Anwendungs-/Betriebst.)
- Techniker/in - Farb- u. Lacktechnik (Betriebswirtschaft)
- Techniker/in - Farb- u. Lacktechnik (Gestaltung)
- Techniker/in - Farb- u. Lacktechnik (ind. Beschichtungst.)
- Techniker/in - Farb- u. Lacktechnik (ohne Schwerpunkt)

22204 Hoch komplexe Tätigkeiten
- Ingenieur/in - Farben, Lacke

2221 Berufe in der Fahrzeuglackierung

22212 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Fahrzeuglackierer/in
- Maler/in und Lackierer/in - Fahrzeuglackierer/in
- Vorarbeiter/in - Fahrzeuglackierung

2222 Berufe im Lacklaboratorium

22222 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Lacklaborant/in

2229 Aufsichtskräfte – Farb- und Lacktechnik

22293 Komplexe Spezialistentätigkeiten
- Betriebsmanager/in - Farbtechnik
- Industriemeister/in - Lack

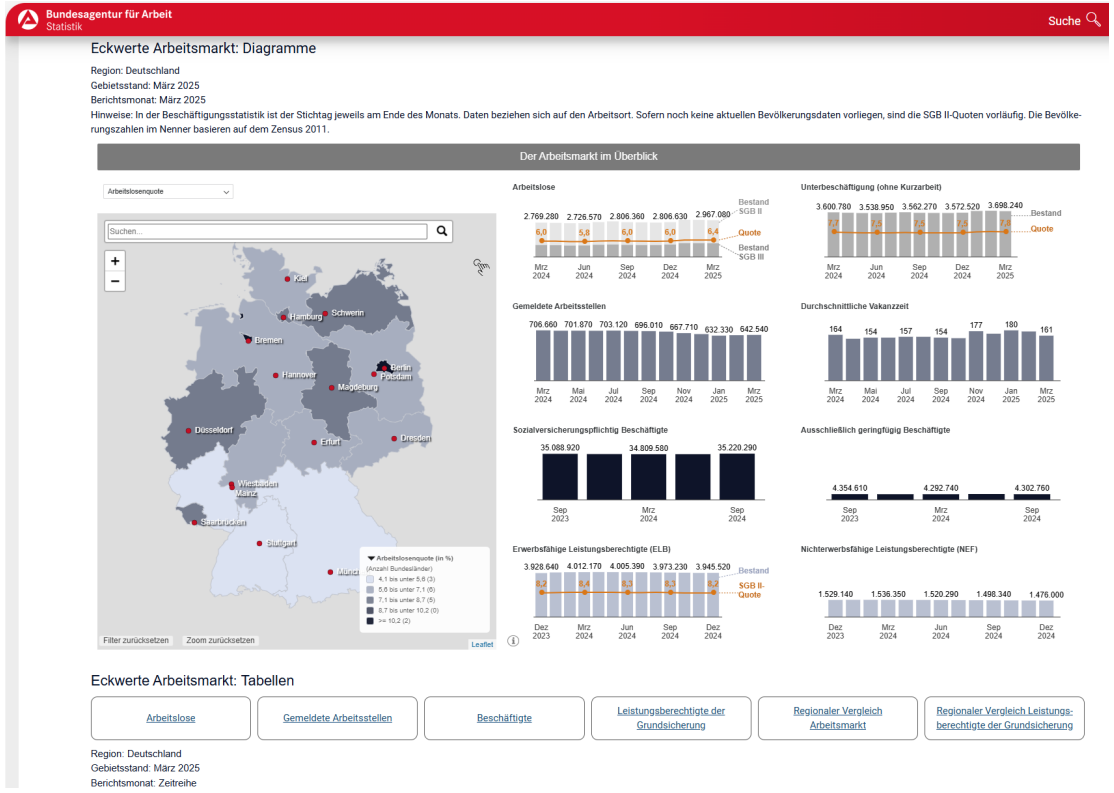
223 HOLZBE- UND -VERARBEITUNG

2230 Berufe in der Holzbe- und -verarbeitung (ohne Spezialisierung)

22301 Helfer- und Anlerntätigkeiten
- Helfer/in - Holz, Flechtwaren

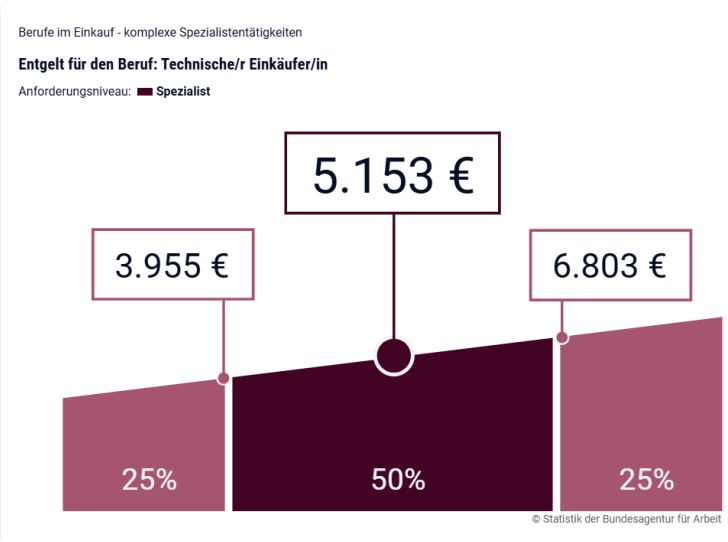
22302 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- Holzbearbeitungsmechaniker/in
- Vorarbeiter/in - Holzbe- und -verarbeitung

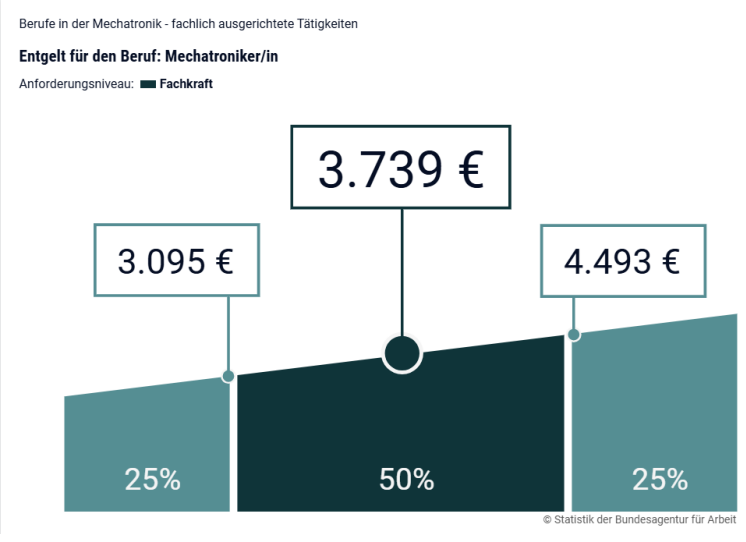
KldB 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Seite 133 von 426



Marktanalyse: Vergleichsgehälter aus privaten Vergütungsportalen und dem Entgeltatlas der BA

Die Kenntnis branchenüblicher Vergütungen hilft bei der Einschätzung potenzieller Einkommensverluste nach einem Stellenwechsel. Neben den klassischen Vergütungsportalen der Vergütungsberater liefert der Online-Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit hierzu wertvolle Referenzdaten.





Die drei Werte zeigen jeweils das untere Quartil, den Median und das ober Quartil an.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Individuelle Berechnung: Relevante Personaldaten

Grunddaten

- Geburtsdatum/Alter des Mitarbeiters
- Eintrittsdatum/Betriebszugehörigkeit
- Bruttomonatsgehalt inklusive regelmäßiger Zulagen
- Durchschnittliches monatliches Nettoentgelt
- Steuerklasse und Kinderfreibeträge

Ergänzende Informationen

- Qualifikation und ausgeübte Tätigkeit
- Vorliegen einer Schwerbehinderung
- Unterhaltspflichten gegenüber Kindern
- Besondere soziale Umstände (Alleinerziehend, Pflegeaufgaben)
- Alter bei Renteneintritt und Rentenhöhe

Die sorgfältige Erhebung dieser Daten ist unerlässlich für eine sachgerechte und rechtssichere Berechnung der individuellen Abfindungshöhe.

Die Berechnungsformel

Abfindung = Entgeltdifferenz × Arbeitslosigkeitsmonate + Rentennachteil + Zuschläge

Alternative Faktor-Formel:

Abfindung = Bruttomonatsgehalt × Beschäftigungsjahre × Faktor (z. B. 0,5), ggf. Zuschläge

Die pauschale Faktorformel ist einfach anzuwenden, blendet jedoch individuelle Unterschiede (Entgeltdifferenz, Rentenlücke) weitgehend aus.

Individuelle Berechnung von Abfindungen

Berechnung der Entgeltdifferenz

Zunächst wird die Differenz zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelt und dem ALG I errechnet.

Beispiel:

- Nettoentgelt: 2.400 €
- ALG I (67 %): 1.608 €

→ Entgeltdifferenz: 792 € pro Monat

Diese Differenz wird mit der prognostizierten Dauer der Arbeitslosigkeit multipliziert.

Festlegung der Arbeitslosigkeitsdauer

Die Dauer ist nicht frei wählbar, sondern soll sich an Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit orientieren. Sie kann differenziert werden nach Alter, Region, Qualifikation und Branche.

Beispiel:

- 45-jähriger technischer Angestellter
- Prognose laut Statistik: 6,0 Monate

→ Differenzbetrag: 792 € × 6 = 4.752 €

Berücksichtigung von Rentennachteilen

Die Rentenlücke entsteht durch:

- reduzierte Beiträge während des ALG-I-Bezugs (Bemessung auf 80 % des alten Gehalts),
- ausbleibende Beiträge während des ALG-II-Bezugs,
- evtl. frühzeitige Rente mit Abschlägen.

Pauschalberechnung:

Ein Beitragsausfall von 6 Monaten entspricht z. B. 7.200 € (Arbeitgeber + Arbeitnehmeranteil). Daraus folgt ein dauerhafter monatlicher Rentenverlust (z. B. 4–6 €/Monat). Dieser Wert kann als einmaliger Kompensationsbetrag in die Abfindung einfließen oder als pauschaler Rentenzuschlag berücksichtigt werden.

Optionale Zuschläge

Der Sozialplan kann Zuschläge vorsehen für:

- Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter (z. B. 55+),
- Betriebszugehörigkeit (z.B. über 15 Jahre),
- Unterhaltspflichten (z. B. Kinder, pflegebedürftige Angehörige),
- anerkannte Schwerbehinderung.

Diese Zuschläge können pauschal (z. B. 10 % der Basisabfindung) oder durch ein Punktesystem erfasst werden (z. B. 1 Punkt = 5 % Erhöhung).

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 1: Facharbeiter, 59 Jahre, langjährige Betriebszugehörigkeit

Persönliche Situation

59 Jahre, langjährige Betriebszugehörigkeit

Finanzielle Basisdaten

Brutto: 3.200 €, Netto: 2.050 €, ALG I: 1.373 €, Differenz: 677 €

Arbeitsmarktchancen

Arbeitslosigkeit: 10 Monate (hohes Alter, geringe Vermittlungschancen)

Berechnung

Entgeltdifferenz: 677 € × 10 = 6.770 €
Rentennachteil: 8.400 € (inkl. Beitrag und Abschläge)
Zuschlag für Alter (15 %) auf Differenzbetrag: 1.016 €

Gesamtabfindung: 16.186 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 2: Alleinerziehende Sachbearbeiterin, 36 Jahre

Persönliche Situation

36 Jahre, alleinerziehend, 5 Jahre Betriebszugehörigkeit

Finanzielle Basisdaten

Brutto: 3.500 €, Netto: 2.300 €, ALG I: 1.541 €, Differenz: 759 € monatlich

Arbeitsmarktchancen

Gute Vermittlungsperspektive, voraussichtlich 4,5 Monate Arbeitslosigkeit

Berechnung

Entgeltdifferenz: 759 € × 4,5 = 3.415,50 €
Rentennachteil: 3.600 €
Zuschlag für Unterhaltspflicht (10%): 701,55 €

Gesamtabfindung: 7.717 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 3: IT-Spezialist, 29 Jahre

Persönliche Situation

29 Jahre, 3 Jahre Betriebszugehörigkeit

Finanzielle Basisdaten

Brutto: 4.800 €, Netto: 3.200 €, ALG I: 1.920 €, Differenz: 1.280 €

Arbeitsmarktchancen

Arbeitslosigkeit: 1,5 Monate (Fachkräftemangel)

Berechnung

Entgeltdifferenz: 1.280 € × 1,5 = 1.920 €
Rentennachteil: vernachlässigbar
Zuschlag: keiner

Gesamtabfindung: 1.920 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 4: Teilzeitkraft im Einzelhandel, 45 Jahre

Persönliche Situation

45 Jahre, Teilzeitkraft im Einzelhandel mit 18 Jahren Betriebszugehörigkeit. Lange Unternehmenstreue trotz relativ geringem Entgelt.

Finanzielle Basisdaten

Brutto: 2.100 €, Netto: 1.500 €, ALG I: 900 €. Entgeltdifferenz: 600 €/Monat, was bei Teilzeitkräften einen verhältnismäßig großen Teil des Einkommens ausmacht.

Arbeitsmarktchancen

Erwartete Arbeitslosigkeit: 7 Monate

Berechnung

Entgeltdifferenz: 600 € × 7 Monate = 4.200
Rentennachteil: 4.200 €
Zuschlag für lange Zugehörigkeit (10%): 840 €

Gesamtabfindung: 9.240 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 5: Techniker, 51 Jahre

Persönliche Situation

Techniker mit 12 Jahren Betriebszugehörigkeit, 51 Jahre alt

Finanzielle Basisdaten

Brutto: 3.800 €, Netto: 2.400 €, ALG I: 1.640 €, Differenz: 810 €

Arbeitsmarktchancen

Prognostizierte Arbeitslosigkeitsdauer: 5 Monate

Berechnung

Entgeltdifferenz: 810 € × 5 = 4.050 €
Rentennachteil: 6.000 €
Zuschlag: keiner

Gesamtabfindung: 10.050 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

Beispiel 6: Erwerbslücke und Berechnung des wirtschaftlichen Nachteils

Erwerbslücke bis zur Rente

Aktuell 52 Jahre → noch 15 Jahre bis zur Regelaltersrente.

Annahme: nur 13 Jahre durchgehend beschäftigt (z.B. 2 Jahre befristet, Übergänge). Die Differenz zum alten Gehalt wirkt sich auf Rentenpunkte aus.

Arbeitslosigkeit (9 Monate)

Letztes Netto: ~2.600 €.

ALG I: ca. 60% netto → ~1.560 €.

Differenz: 2.600 € – 1.560 €

= 1.040 €/Monat → 9 × 1.040 €

= 9.360 € Verlust

Geringeres Gehalt im neuen Job (13 Jahre)

Differenz: 4.200 € – 3.600 € = 600 € brutto/Monat. Nettoeffekt: ~350 €/Monat → 13 Jahre × 12 × 350 €

= 54.600 € Verlust

Rentenlücke (vereinfacht)

2 Jahre ohne volle Erwerbstätigkeit → ~2 Rentenpunkte weniger → Rentenverlust ca. 2 × 40 € = 80 €/Monat × 20 Jahre (Lebenserwartung nach Renteneintritt)

= 19.200 € Verlust

Gesamtverlust (Summe des wirtschaftlichen Nachteils): 83.160 €

Hinweis: Die vereinfachten Beispielsrechnungen dienen hier lediglich der Illustration.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Wirtschaftliche Vertretbarkeit: Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Verankerung

Nach § 112 Abs. 5 BetrVG darf ein Sozialplan nicht so ausgestaltet sein, dass er die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens gefährdet. Diese Vorgabe wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts konkretisiert.

Ein Sozialplan, der die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens überfordert, kann für unwirksam erklärt werden – im Extremfall kann er sogar auf Null gesetzt werden.

Bedeutung und Abwägung

Die wirtschaftliche Vertretbarkeit bildet das Gleichgewicht zwischen:

- dem berechtigten Anspruch der Beschäftigten auf Milderung wirtschaftlicher Nachteile
- der Verpflichtung des Unternehmens, seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten

Allerdings bedeutet wirtschaftliche Vertretbarkeit nicht, dass das Unternehmen den Sozialplan bequem finanzieren können muss. Vielmehr ist eine sorgfältige Abwägung erforderlich.

Wirtschaftliche Vertretbarkeit: Bewertungskriterien

Die wirtschaftliche Vertretbarkeit wird anhand verschiedener betriebswirtschaftlicher Kennzahlen beurteilt. Je kritischer die Kennzahlen, desto eher ist eine Deckelung des Sozialplanvolumens gerechtfertigt.

Liquiditäts- und Rentabilitätsanalyse

Bewertung der aktuellen Zahlungsfähigkeit und Gewinnmargen als primäre Indikatoren für die finanzielle Belastbarkeit des Unternehmens

Bilanzstruktur und Verschuldungsgrad

Untersuchung des Eigenkapitals und der Verschuldungssituation zur Einschätzung des finanziellen Spielraums für Sozialplan-leistungen

Zukunftsprognosen und Marktentwicklung

Analyse der mittelfristigen Geschäfts-aussichten und Branchentrends zur Abschätzung der zukünftigen wirtschaft-lichen Leistungsfähigkeit

Nachweis der wirtschaftlichen Vertretbarkeit

Festlegung des geplanten Sozialplanvolumens

Ermittlung des Gesamtbetrags, der für Abfindungen und begleitende Maßnahmen zur Verfügung stehen soll, z.B. 1,8 Millionen Euro für 150 betroffene Personen.

Gegenüberstellung mit Unternehmenskennzahlen

Analyse der Auswirkungen auf Liquidität, Eigenkapital und Jahresergebnis. Besonders kritisch sind Belastungen, die zu negativen Betriebsergebnissen führen oder die Liquidität gefährden.

Szenariorechnungen

Darstellung verschiedener Szenarien mit unterschiedlichen Sozialplanhöhen und deren Auswirkungen auf die Unternehmenssituation, um einen vertretbaren Korridor zu definieren.

Dokumentation und externe Gutachten

Nachvollziehbare Dokumentation der wirtschaftlichen Bewertung, bei komplexeren Fällen ergänzt durch externe Gutachten von Wirtschaftsprüfern oder Unternehmensberatern.

Verteilungsmodelle bei begrenztem Budget

Fester Gesamtbetrag

Festlegung eines maximalen Sozialplanvolumens basierend auf der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

Individuelle Berechnung

Ermittlung der theoretisch angemessenen Abfindungshöhe pro Mitarbeiter

Verteilungsschlüssel

Verhältnismäßige Kürzung aller Ansprüche, um den Gesamtbetrag einzuhalten

Alternative: Kappungsgrenze

Festlegung von Obergrenzen für einzelne Abfindungen, um extreme Spreizungen zu vermeiden

INHALT

01 |	Rechtlicher Rahmen	2
02 |	Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung	9
03 |	Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung	14
04 |	Marktanalyse und Vergleichsdaten	18
05 |	Individuelle Berechnung von Abfindungen	22
06 |	Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans	31
07 |	**Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen**	36
08 |	Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise	53
09 |	Branchenspezifische Besonderheiten	57
10 |	Dokumentation und Archivierung	69
11 |	Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis	74
12 |	Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen	84
13 |	Unser Beratungsportfolio und Kontakte	105

Rechtliche Grundlagen der Sozialauswahl

Zentrales Instrument des KSchG

Die Sozialauswahl bestimmt, welche vergleichbaren Mitarbeiter bei Personalabbau gekündigt werden - nämlich diejenigen mit der geringsten sozialen Schutzbedürftigkeit

Gesetzliche Vorgaben

§ 1 KSchG definiert die Rahmenbedingungen für eine sozial gerechtfertigte Kündigung und verlangt die Berücksichtigung spezifischer Sozialkriterien

Schutz der Schwächeren

Ziel ist es, sozial stärker gestellte Arbeitnehmer vorrangig für Kündigungen auszuwählen, um sozial schutzbedürftigere Personen zu verschonen

Die vier klassischen Sozialkriterien

Betriebszugehörigkeit

Länge der ununterbrochenen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber - nicht nur in einem Betrieb

Lebensalter

Ältere Arbeitnehmer genießen besonderen Schutz, da ihnen eine erneute Arbeitsmarktintegration oft schwerer fällt

Schwerbehinderung

Anerkannter Grad der Behinderung; Schwerbehinderte sind besonders schutzwürdig

Unterhaltspflichten

Anzahl der Personen (Kinder, ggf. Ehegatte), für die der Arbeitnehmer finanziell aufkommen muss

Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern

Die Sozialauswahl findet nur unter vergleichbaren Arbeitnehmern statt. Arbeitgeber dürfen nicht alle Mitarbeiter des Betriebs querbeet vergleichen, sondern müssen Tätigkeitsvergleichsgruppen bilden.

Horizontale Vergleichbarkeit

Mitarbeiter müssen gleichartige oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben und auf derselben Hierarchieebene stehen. Ein Meister ist nicht mit einem Hilfsarbeiter vergleichbar, ein Akademiker nicht mit einem technischen Assistenten.

Qualifikationsbezogene Austauschbarkeit

Der zu vergleichende Arbeitnehmer muss aufgrund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lage sein, die andere Tätigkeit auszuüben - ggf. nach zumutbarer Einarbeitungszeit (laut BAG ca. bis zu 3 Monate).

Arbeitsvertragsbezogene Austauschbarkeit

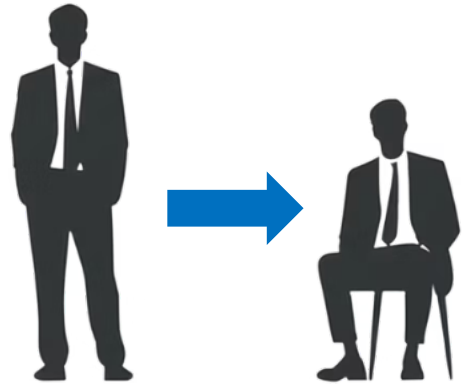
Eine Versetzung auf den alternativen Posten muss ohne Vertragsänderung möglich sein. Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter einseitig per Direktionsrecht (§ 106 GewO) umsetzen können.

Einseitige Austauschbarkeit genügt

BAG-Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht fordert keine wechselseitige Austauschbarkeit. Es reicht, wenn der potentiell zu kündigende Mitarbeiter auf den Arbeitsplatz eines anderen versetzbar wäre und dessen Aufgaben erfüllen könnte.

Umgekehrt ist es unerheblich, ob der Kollege die ursprüngliche Tätigkeit des Kündigungskandidaten ausüben könnte. Diese Regel stellt sicher, dass die Sozialauswahl innerhalb einer Hierarchieebene erfolgt.



In der Praxis bedeutet das: Es werden alle einseitig austauschbaren Arbeitnehmer im Betrieb in die Vergleichsgruppe einbezogen. Der Kreis der Vergleichsmitarbeiter wird dadurch eher weit gefasst.

Bildung von Tätigkeits-vergleichsgruppen

Identifikation austauschbarer Tätigkeitsbereiche

Zunächst werden Mitarbeiter mit gleichartigen oder gleichwertigen Aufgabenbereichen identifiziert. Entscheidend ist die horizontale Gleichwertigkeit - Mitarbeiter auf unterschiedlichen Hierarchieebenen sind nicht vergleichbar.

Prüfung der Qualifikation

Es wird geprüft, ob die Mitarbeiter aufgrund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten die Tätigkeiten der anderen ausüben könnten - ggf. nach einer zumutbaren Einarbeitungszeit von bis zu drei Monaten.

Überprüfung der Versetzungsmöglichkeiten

Schließlich wird untersucht, ob der Arbeitgeber die Mitarbeiter per Direktionsrecht auf den jeweils anderen Arbeitsplatz umsetzen könnte, ohne dass eine Vertragsänderung nötig wäre.

Gewichtung der Sozialkriterien

Punktesystem

Transparente Bewertung durch Punkteschema

Ausgewogene Berücksichtigung

Alle vier Kriterien müssen einbezogen werden

Rechtlicher Rahmen

Vorgaben des § 1 KSchG als Grundlage

Innerhalb der gebildeten Vergleichsgruppen entscheidet der Arbeitgeber anhand der Sozialkriterien über die Rangfolge der Schutzbedürftigkeit. Das Gesetz verlangt eine "ausreichende" Berücksichtigung aller vier Kriterien, schreibt aber keine genaue Gewichtung vor. Hier hat der Arbeitgeber einen gewissen Wertungsspielraum.

In Sozialplänen oder Auswahlrichtlinien wird häufig ein Punkteschema vereinbart, um die Sozialdaten transparent zu bewerten. Dabei werden jedem Kriterium Punkte zugeordnet, die dann für jeden Mitarbeiter addiert werden.

Beispiel eines Punkteschemas

Betriebszugehörigkeit

1 Punkt pro Jahr bis zum 10. Jahr, ab dem 11. Jahr 2 Punkte pro Jahr (max. 70 Punkte)

Lebensalter

1 Punkt pro Lebensjahr (bis max. 55 Punkte, da nur bis zum 55. Lebensjahr berücksichtigt)

Unterhaltspflichten

4 Punkte je unterhaltsberechtigtem Kind, 8 Punkte für einen verheirateten Arbeitnehmer

Schwerbehinderung

5 Punkte bei GdB bis 50%; bei mehr als 50% je weitere 10% = 1 Punkt zusätzlich

Gestaltungsspielräume: Altersgruppenbildung

Gesetzliche Grundlage

§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gestattet es, zur Wahrung einer ausgewogenen Altersstruktur Kündigungsentscheidungen innerhalb von Altershorten zu treffen

Praktische Umsetzung

Einteilung der Belegschaft in Altersgruppen (z.B. <30, 30-50, >50 Jahre) und Durchführung der Sozialauswahl innerhalb jeder Gruppe

Rechtliche Anforderungen

Muss mit legitimen Zielen begründet sein (Erhalt der Zukunftsfähigkeit, Wissenstransfer) und darf keine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen

Gestaltungsspielräume: Leistungsträger-Ausnahme

Gesetzliche Grundlage

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG dürfen bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden, wenn betriebliche Interessen dies rechtfertigen

Betroffener Personenkreis

Mitarbeiter, deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen für den Betrieb von besonderer Bedeutung sind (z.B. Spezialisten mit unverzichtbarem Know-how)

Rechtliche Anforderungen

Enge Auslegung und strenge Interessenabwägung: Der Arbeitgeber muss konkret darlegen, dass der Nutzen des Verbleibs eines Leistungsträgers das soziale Interesse des schutzbedürftigeren Mitarbeiters überwiegt

Dokumentationspflicht

Entscheidungen müssen einzeln dokumentiert und begründet werden; viele Sozialpläne sehen vor, dass Leistungsträger nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat bestimmt werden

Gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl

Umfang der Kontrolle

Die Sozialauswahl unterliegt einer gerichtlichen Kontrolle im Kündigungsschutzprozess. Ein gekündigter Arbeitnehmer kann rügen, dass er sozial stärker war als ein Kollege, der bleiben durfte.

Folgen fehlerhafter Sozialauswahl

Stellt das Gericht einen Fehler in der Sozialauswahl fest – etwa weil der Kreis der Vergleichsgruppe falsch gezogen wurde – führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Begrenzte Prüfungstiefe

Die gerichtliche Überprüfung ist in der Tiefe begrenzt, wenn ein formal ordentliches Verfahren eingehalten wurde.

Bei Auswahlrichtlinien mit dem Betriebsrat erfolgt nur eine Prüfung auf "grobe Fehlerhaftigkeit".

Interessenausgleich mit Namensliste

Bei einem Interessenausgleich mit Namensliste (§ 1 Abs. 5 KSchG) besteht eine gesetzliche Vermutung für die Rechtswirksamkeit der Sozialauswahl.

Ablauf der Sozialauswahl in der Praxis

Daten- und Personalbestand erheben

Festlegung des auswahlrelevanten Personenkreises und Erhebung aller relevanten Sozialdaten: Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehindertenstatus sowie Arbeitsvertragsdaten

Tätigkeitsvergleichsgruppen bilden

Definition von Vergleichsgruppen mit Mitarbeitern, die sich gegenseitig ersetzen könnten, basierend auf Stellenbeschreibung, Qualifikation und Versetzungsmöglichkeiten

Sozialkriterien bewerten

Anwendung eines Punktesystems innerhalb jeder Vergleichsgruppe, um eine Rangfolge nach sozialer Schutzbedürftigkeit zu ermitteln

Szenarienbildung und Feinsteuerung

Prüfung betrieblicher Belange, ggf. Bildung von Altersgruppen oder Ausnahme von Leistungsträgern, Simulation verschiedener Szenarien

Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan

Vereinbarung der endgültigen Kriterien, Punkteschemata und ggf. Namenslisten mit dem Betriebsrat, Dokumentation und Umsetzung

Herausforderung: Korrekte Abgrenzung der Vergleichsgruppen

Typische Fehlerquelle

Werden Arbeitnehmer gruppiert, die gar nicht vergleichbar sind, ist die Sozialauswahl von vornherein fehlerhaft.

Die horizontale Vergleichbarkeit muss sauber definiert werden, um sicherzustellen, dass nur wirklich austauschbare Mitarbeiter miteinander verglichen werden.

Bewährte Methoden

Gründliche Prüfung aller Stellenprofile und Versetzungsklauseln, um zu ermitteln, wer tatsächlich austauschbar ist.

Im Zweifel eher mehr Gruppen bilden als zu wenige – so vergleicht man Mitarbeiter wirklich nur mit ihresgleichen.

Herausforderung: Vollständige und zuverlässige Daten

Datenqualität als Grundlage

Eine Sozialauswahl ist nur so gut wie die zugrunde liegenden Daten. Fehlende oder falsche Angaben können die Rangfolge verfälschen und zu anfechtbaren Kündigungen führen.

Datenabgleich und -validierung

HR-Datenbanken sollten abgeglichen und etwaige Unstimmigkeiten bereinigt werden. Plausibilitätschecks beim Datenimport helfen, Lücken oder Ausreißer aufzudecken.

Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiter sollten aufgefordert werden, ihre Unterhalts- und Schwerbehinderteneigenschaften schriftlich zu bestätigen, um aktuelle und korrekte Informationen zu gewährleisten.

Herausforderung: Transparenz und Kommunikation

Frühzeitige Einbindung des Betriebsrats

Ein Sozialplan wird besser akzeptiert und hält gerichtlicher Prüfung eher stand, wenn die Kriterien und das Vorgehen transparent sind. Eine bewährte Methode ist, den Betriebsrat früh einzubinden und gemeinsam ein Punkteschema oder eine Auswahlrichtlinie zu entwickeln.

Gemeinsame Entwicklung von Kriterien

Durch die Zusammenarbeit können beide Seiten ihre Sicht einbringen – der Betriebsrat achtet auf Fairness, die Geschäftsleitung auf Machbarkeit – und man einigt sich auf ein transparentes Verfahren, das von allen Beteiligten getragen wird.

Angemessene Mitarbeiterkommunikation

Die betroffenen Mitarbeiter sollten verstehen können, warum gerade sie gekündigt wurden. Eine Balance aus Offenheit und Diskretion ist wichtig, um Vertrauen zu schaffen, ohne unnötige Diskussionen zu provozieren.

Herausforderung: Betriebliche Notwendigkeiten vs. soziale Gerechtigkeit

Rechtssicherheit

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen eingehalten werden, um Anfechtungen zu vermeiden. Dennoch besteht Gestaltungsspielraum bei der Sozialauswahl.

Bei Leistungsträgern ist eine schlüssige Begründung notwendig, warum sie von der Sozialauswahl ausgenommen werden sollten.

Soziale Verträglichkeit

Der Schutz sozial schwacher Mitarbeiter steht im Mittelpunkt der Sozialauswahl. Eine transparente Kommunikation und die Einbindung des Betriebsrats sind entscheidend.

Best Practice ist die gemeinsame Abstimmung mit dem Betriebsrat zu schwierigen Fällen.

Betriebliche Effizienz

Unternehmen müssen sicherstellen, dass leistungsstarke und betriebsnotwendige Mitarbeiter nicht verloren gehen.

Alternative Lösungen wie Versetzungen, freiwillige Aufhebungsverträge oder Teilzeitangebote sollten geprüft werden, bevor Kündigungen ausgesprochen werden.

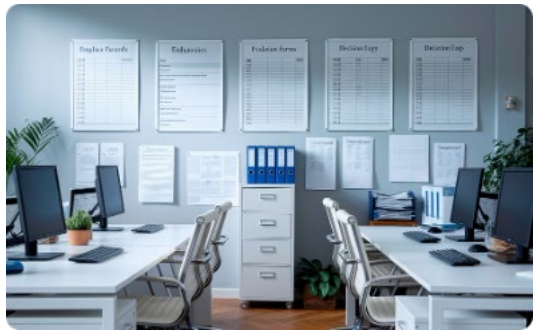
Zusammenfassung: Erfolgsfaktoren für eine rechtssichere Sozialauswahl

Korrekte Vergleichs-gruppenbildung

Sorgfältige Analyse der Austausch-barkeit nach Tätigkeit, Qualifikation und Vertrag

Ausgewogene Kriteriengewichtung

Berücksichtigung aller vier Sozial-kriterien in angemessener Weise



Lückenlose Dokumentation

Nachvollziehbare Aufzeichnung aller Entscheidungen und Bewertungen

Betriebsratseinbindung

Frühzeitige Abstimmung und gemeinsame Entwicklung des Sozialplans

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Steuerliche Behandlung von Abfindungen

Grundsatz: Steuerpflichtige Einkünfte

Abfindungen sind nach § 19 EStG als außerordentliche Einkünfte steuerpflichtig. Es gibt keine generelle Steuerbefreiung, auch nicht bei betriebsbedingten Kündigungen oder im Rahmen von Sozialplänen.

Die steuerliche Belastung kann erheblich sein, da die Abfindung das zu versteuernde Einkommen im Jahr der Auszahlung deutlich erhöht und aufgrund der Steuerprogression zu einer überproportionalen Steuerbelastung führen kann.

Die Fünftelregelung als Entlastung

Zur Milderung der Steuerprogression sieht § 34 EStG die sogenannte Fünftelregelung vor. Dabei wird die Abfindung rechnerisch auf fünf Jahre verteilt, auch wenn sie in einer Summe ausgezahlt wird.

Voraussetzungen:

- Einmalige Zahlung in einem Kalenderjahr
- Zusammengeballte Vergütung für mehrere Jahre
- Kein nahtloser Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber

Steueroptimierung bei Abfindungen

Zeitpunkt der Auszahlung

Die Verschiebung der Auszahlung ins Folgejahr kann vorteilhaft sein, wenn in diesem Jahr mit einem geringeren Einkommen zu rechnen ist, etwa wegen längerer Arbeitslosigkeit oder dem Übergang in eine niedriger vergütete Stelle.

Kopplung mit Steuerfreibeträgen

In bestimmten Fällen können zusätzliche Freibeträge genutzt werden, etwa bei Abfindungen im Zusammenhang mit Altersteilzeit (§ 3 Nr. 28 EStG) oder bei Aufstockungsbeträgen im Rahmen einer Transfergesellschaft.

Beratung durch Steuerexperten

Die individuelle steuerliche Situation kann komplex sein. Daher empfiehlt es sich, vor der Auszahlung einer größeren Abfindung eine professionelle Steuerberatung in Anspruch zu nehmen. Die Kosten hierfür können unter Umständen teilweise vom Arbeitgeber übernommen werden.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Keine Beitragspflicht

Abfindungen sind grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig, sofern sie als echte Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden und keine versteckte Vergütung darstellen.

Sperrzeiten bei ALG I

Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann eine Sperrzeit von bis zu 12 Wochen eintreten, während der kein ALG I gezahlt wird. Dies sollte bei der Abfindungshöhe berücksichtigt werden.

Ruhenszeiten

Wird die Kündigungsfrist nicht eingehalten und stattdessen eine Abfindung gezahlt, kann das ALG I bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist ruhen, was ebenfalls bei der Planung zu beachten ist.

Krankenversicherung

Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses besteht Versicherungsschutz während des ALG-I-Bezugs. Ohne Leistungsbezug ist eine freiwillige Versicherung notwendig, deren Kosten beim Abfindungsvolumen einzukalkulieren sind.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Branchenspezifische Besonderheiten

Unterschiedliche Rahmenbedingungen

Sozialpläne basieren zwar auf einheitlichen gesetzlichen Grundlagen, ihre konkrete Ausgestaltung variiert jedoch erheblich je nach Branche. Dies liegt an den unterschiedlichen wirtschaftlichen, tariflichen und kulturellen Rahmenbedingungen.

Unternehmen und Betriebsräte orientieren sich häufig an Branchenstandards, da diese eine wichtige Referenz für die Angemessenheit eines Sozialplans darstellen.

Relevante Unterscheidungsmerkmale

- Tarifbindung und gewerkschaftliche Organisation
- Branchenspezifische Abfindungstraditionen
- Personalstruktur (Alter, Qualifikation, Fluktuation)
- Wirtschaftliche Margensituation
- Verhandlungskultur zwischen den Betriebsparteien

Die Kenntnis dieser Unterschiede hilft, realistische Erwartungen zu entwickeln und tragfähige Lösungen zu finden.

Hinweis: Die nachfolgenden Branchenübersichten und -portraits wurden KI-gestützt mit Hilfe von ChatGPT (OpenAI) recherchiert.

Übersicht branchenspezifischer Besonderheiten

Branche	Tarifbindung	Abfindungsspanne	Übliche Sozialplanregelungen	Besondere Hinweise
Automobilindustrie	Sehr hoch	1,0 – 2,0 Monatsgehälter/Jahr	Transfergesellschaften, Vorruhestand, Punktesysteme	Hohe Verhandlungskompetenz, IG Metall
Banken/Versicherungen	Hoch	1,0 – 1,6 Monatsgehälter/Jahr	ATZ, Aufhebungsprogramme, interne Pools	Starker Rechtsschutz, etablierte Verfahren
Baugewerbe	Hoch	0,5 – 1,2 Monatsgehälter/Jahr	SOKA-Leistungen, saisonal, projektbezogen	Viele Befristungen, kurze Kündigungsfristen
Chemieindustrie	Sehr hoch	1,2 – 2,0 Monatsgehälter/Jahr	Sozialtarifverträge, Vorruhestand, Aufstockung	Bundesweite Standards
Dienstleistungssektor	Gering – mittel	0,3 – 0,9 Monatsgehälter/Jahr	Pauschalen, einfache Formeln	Heterogene Struktur, selten Transferlösungen
Elektrotechnik	Hoch	0,8 – 1,6 Monatsgehälter/Jahr	Punktesystem, Alterszuschläge	IG Metall, strukturierte Modelle
Einzelhandel	Mittel	0,4 – 1,0 Monatsgehälter/Jahr	Flächentarif, einfache Sozialauswahl, Kappungen	Hohe Fluktuation, wirtschaftlich angespannt
Energiewirtschaft	Hoch	1,0 – 1,8 Monatsgehälter/Jahr	Versetzungen, Standortlogik, Altersteilzeit	Hohe Betriebsbindung, starke Betriebsräte
Erziehungs-/Bildungswesen	Hoch (ÖD)	0,4 – 1,0 Monatsgehälter/Jahr	Versetzungen, Umschulungen, Härtefallregelungen	Tariflich geregelt, kaum klassische Abfindungen
Gesundheitswesen	Mittel	0,4 – 0,9 Monatsgehälter/Jahr	Pflegezuschläge, pauschale Regelungen	Trägerstruktur entscheidend (kommunal, konfessionell, privat)
Großhandel	Mittel	0,5 – 1,2 Monatsgehälter/Jahr	Staffelung nach Dauer, einfache Abfindungsformeln	Regionale Unterschiede, teilweise Flächentarifverträge
IT-Branche	Gering	0,3 – 0,8 Monatsgehälter/Jahr	Bonuslösungen, individuelle Einzellösungen, wenig tarifliche Regelungen	Freiwillige Modelle, hoher Wechsel

Übersicht branchenspezifischer Besonderheiten

Branche	Tarifbindung	Abfindungsspanne	Übliche Sozialplanregelungen	Besondere Hinweise
Lebensmittelindustrie	Mittel – hoch	0,5 – 1,2 Monatsgehälter/Jahr	Saisonverträge, betriebliche Regelungen	Regional sehr unterschiedlich, teils hoher Kostendruck
Logistik/Transport	Niedrig – mittel	0,4 – 1,0 Monatsgehälter/Jahr	Pauschalen, freiwillige Programme	Geringe Rücklagen, hohe Kostenempfindlichkeit, KMU geprägt
Luftfahrt	Sehr hoch	1,5 – 2,5 Monatsgehälter/Jahr	Konzernlösungen, Cockpitregelungen, Transferlösungen	Komplexe Tarif- und Konzernstruktur
Maschinenbau	Hoch	0,7 – 1,5 Monatsgehälter/Jahr	Alterszuschläge, Staffelungen, IG-Metall-ähnliche Modelle	Regional unterschiedlich, oft solide Betriebsratsstrukturen
Medien/Verlage	Mittel	0,4 – 1,0 Monatsgehälter/Jahr	Sonderlösungen für Kreative, Einzelfallregelungen	Viele freie Mitarbeiter, hohe Veränderungsdynamik
Metallindustrie	Hoch	0,8 – 1,5 Monatsgehälter/Jahr	IG-Metall-Muster, Punktesysteme, geregelte ATZ	Hoher Standard, regelmäßig verhandelt
Öffentlicher Dienst	Sehr hoch	keine klassische Abfindung	Versetzungen, Fortbildungen, Härtefallfonds	Beamte ausgeschlossen, Sozialplan betrifft nur Tarifangestellte
Pharmabranche	Hoch	1,0 – 1,8 Monatsgehälter/Jahr	Strukturierte Abfindungsformeln, Konzernrichtlinien, ATZ-Modelle	Gute wirtschaftliche Lage, hohe Standards
Start-ups/Tech	Sehr gering	0,2 – 0,6 Monatsgehälter/Jahr	Exit-Prämien, flexible Bonusregelungen, kaum formelle Regelungen	Hohe Dynamik, geringe Beschäftigungssicherheit
Telekommunikation	Hoch	0,6 – 1,4 Monatsgehälter/Jahr	Versetzungslogik, Altersteilzeit, konzernübergreifende Programme	Oft aus ehemals öffentlichem Bereich hervorgegangen
Textilindustrie	Mittel	0,4 – 1,0 Monatsgehälter/Jahr	Einfache Abfindungstabellen, geringe Zuschlagskomplexität	Wirtschaftlich fragil, viele Betriebsstilllegungen
Tourismus/Gastronomie	Gering	0,2 – 0,6 Monatsgehälter/Jahr	Kurzfristregelungen, kaum Transfergesellschaften	Starke Fluktuation, geringe Betriebsbindung

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Automobilindustrie

Die Automobilbranche gehört zu den tariflich am stärksten regulierten Sektoren Deutschlands. Sozialpläne orientieren sich häufig an den Rahmenbedingungen der IG Metall und gelten oft als Maßstab für andere Industriebereiche. Die Erwartungshaltung der Beschäftigten ist entsprechend hoch.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 1,0 und 2,0 Monatsgehältern pro Jahr Betriebszugehörigkeit,
- Transfergesellschaften mit bis zu 12 Monaten Laufzeit und Aufstockung auf bis zu 80–90 % des Nettoeinkommens,
- komplexe Punktesysteme zur Sozialauswahl,
- zusätzliche Modelle zur geförderten Altersteilzeit oder zum Vorruhestand,
- strukturierte, oft konzernweit vorgegebene Prozesse.

Verhandlungen verlaufen meist professionell und standardisiert. Betriebsräte sind sehr erfahren, und externe Berater oder Gutachter sind regelmäßig eingebunden.

Banken und Versicherungen

Im Finanzsektor sind Sozialpläne weit verbreitet und durch langjährige Praxis stark formalisiert. Viele Häuser verfügen über standardisierte Regelungen, die regelmäßig aktualisiert werden.

Typisch sind:

- Abfindungen zwischen 1,0 und 1,6 Monatsgehältern pro Jahr,
- Angebote zur Altersteilzeit (ATZ) oder Vorruhestandsvereinbarungen,
- Aufhebungsprogramme mit Boni und Halteprämien,
- interne Vermittlungspools und Mobilitätsangebote,
- soziale Staffelungen in Punktesystemen.

Die Sozialpläne werden oft gemeinsam mit Tarifparteien ausgearbeitet. Betriebsräte und Rechtsabteilungen sind entsprechend routiniert.

Baugewerbe

Das Baugewerbe ist geprägt durch projektbezogene Arbeit, viele befristete Verträge und eine starke Saisonalität. Sozialpläne sind seltener, aber in tarifgebundenen Unternehmen dennoch möglich.

Typisch sind:

- einfache Pauschalabfindungen zwischen 0,5 und 1,2 Monatsgehältern pro Jahr,
- keine oder nur begrenzte Transfermaßnahmen,
- Bezug auf SOKA-BAU-Leistungen für ergänzende Absicherung,
- kaum Härtefallregelungen oder individuelle Zuschläge,
- häufig kurze Kündigungsfristen und hohe Personalfluktuation.

Sozialpläne sind in dieser Branche stark von wirtschaftlicher Lage und Auftragsvolumen abhängig. Die Betriebsratsstruktur ist regional sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Chemieindustrie

Die Chemiebranche weist eine der umfassendsten und standardisiertesten Sozialplanpraxis auf. Grundlage bildet meist der Branchen-Sozialtarifvertrag der IG BCE.

Typisch sind:

- Abfindungen von 1,2 bis 2,0 Monatsgehältern pro Jahr,
- detaillierte Punktesysteme zur Sozialauswahl (Alter, Dauer, Unterhalt),
- Transfergesellschaften mit Aufstockung und Qualifizierungspflicht,
- Vorruhestandsregelungen ab Alter 55+,
- Vereinbarungen zur rentennahen Überbrückung mit Zuschussregelungen.

Die Umsetzung erfolgt rechtlich sauber, meist mit externer Begleitung. Sozialpläne sind standardisiert und werden regelmäßig angepasst.

Dienstleistungssektor

Die Dienstleistungsbranche ist breit aufgestellt und reicht von Callcentern bis zu Beratungsunternehmen. Die Sozialplanpraxis ist entsprechend uneinheitlich.

Typisch sind:

- Abfindungshöhen zwischen 0,3 und 0,9 Monatsgehältern pro Jahr,
- meist lineare Formeln ohne komplexe Zuschlagslogik,
- selten Transfergesellschaften oder Fortbildungsangebote,
- kaum konzernweite Standards oder zentrale Richtlinien,
- vereinfachte Umsetzung durch Personalabteilung und örtlichen Betriebsrat.

Verhandlungen sind oft pragmatisch, aber durch begrenzte Budgets und knappe Margen eingeschränkt.

Elektrotechnik

Die Elektrotechnik ist tariflich gut organisiert (meist über IG Metall) und orientiert sich in der Sozialplangestaltung an verwandten Industrien wie Maschinenbau oder Fahrzeugbau.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 0,8 und 1,6 Monatsgehältern pro Jahr,
- strukturierte Sozialauswahl nach Punktesystem,
- Zuschläge für Alter, Schwerbehinderung, Kinder,
- freiwillige Programme zur internen Weiterbeschäftigung,
- Transferangebote bei umfangreicheren Umstrukturierungen.

Sozialpläne sind hier oft sehr detailliert und langjährig erprobt. Arbeitgeber und Betriebsräte verfügen über viel Erfahrung.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Einzelhandel

Im Einzelhandel sind Sozialpläne meist einfacher gehalten. Viele Beschäftigungsverhältnisse sind in Teilzeit oder befristet, was zu geringeren Abfindungen führt.

Typisch sind:

- Abfindungssätze von 0,4 bis 1,0 Monatsgehältern pro Jahr,
- keine Zuschlagsmodelle, stattdessen pauschale Regelungen,
- keine Transfergesellschaften, höchstens Freistellung mit Gehaltsfortzahlung,
- Kappungen bei hohen Betriebszugehörigkeiten,
- kurze Sozialplanlaufzeiten.

Die Sozialpläne werden oft unter Zeitdruck abgeschlossen, mit begrenzter Mitwirkung externer Berater.

Energiewirtschaft

Die Energiewirtschaft gehört zu den strukturstarken Branchen mit hoher Betriebsbindung und etablierten Sozialplänen. Häufig sind noch Elemente aus der früheren öffentlichen Trägerschaft spürbar.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 1,0 und 1,8 Monatsgehältern pro Jahr,
- Versetzungsmodelle statt Kündigung,
- großzügige Regelungen zur Altersteilzeit und zum Vorruhestand,
- Transfergesellschaften mit Aufstockung möglich,
- betriebsspezifische Standards auf hohem Niveau.

Sozialpläne haben in der Regel einen langfristigen Planungshorizont. Verhandlungen verlaufen geordnet und mit hoher Professionalität.

Erziehungs-/Bildungswesen

Im Bildungsbereich, insbesondere bei tarifgebundenen Trägern, sind klassische Abfindungen selten. Stattdessen stehen Umqualifizierung und interne Mobilität im Vordergrund.

Typisch sind:

- geringe bis keine Abfindungen,
- Versetzungsregelungen im Geltungsbereich des TVöD/TV-L,
- Förderung beruflicher Neuorientierung (z. B. Umschulungen),
- Härtefallfonds für soziale Notlagen,
- keine Anwendung auf Beamte.

Sozialpläne konzentrieren sich auf Strukturmaßnahmen und soziale Flankierung, nicht auf monetären Ausgleich.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen zeigt große Unterschiede zwischen kommunalen, konfessionellen und privaten Trägern. Sozialpläne sind meist pauschal und auf soziale Ausgewogenheit ausgerichtet.

Typisch sind:

- Abfindungen zwischen 0,4 und 0,9 Monatsgehältern pro Jahr,
- Zuschläge für langjährig Beschäftigte oder Pflegekräfte,
- vereinfachte Berechnungsformeln,
- keine Transfergesellschaften, gelegentlich interne Weiterbeschäftigung,
- Aufklärung über Rentenfolgen und ALG-Zeiten.

Verhandlungen sind stark von der Trägerstruktur abhängig, betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen spielen eine große Rolle.

Großhandel

Der Großhandel liegt hinsichtlich tariflicher Regelungen und Sozialplanpraxis zwischen Industrie und Einzelhandel. Sozialpläne folgen häufig standardisierten Abfindungsmodellen mit regionaler Variation.

Typisch sind:

- Abfindungssätze von 0,5 bis 1,2 Monatsgehältern pro Jahr,
- lineare Abfindungsformeln mit Kappungsgrenzen (z. B. max. 12 Monatsgehälter),
- wenige bis keine Zuschläge für soziale Kriterien,
- vereinfachte Regelungen ohne Transfermodelle,
- Fokus auf wirtschaftlich vertretbare Einzellösungen.

Betriebsräte sind je nach Standort und Unternehmensgröße unterschiedlich stark. Die Umsetzung ist meist pragmatisch und betrieblich orientiert.

IT-Branche

Die IT-Branche ist eine der dynamischsten, aber auch am wenigsten tariflich geregelten Branchen. Sozialpläne sind häufig individuell und freiwillig ausgestaltet.

Typisch sind:

- Abfindungssätze von 0,3 bis 0,8 Monatsgehältern pro Jahr,
- Einmalzahlungen in Kombination mit Boni, Halteprämien oder Exit-Zahlungen,
- seltene Nutzung von Transfergesellschaften,
- hohe Eigenkündigungsrate – daher geringere Sozialplanbindung,
- Zielgruppenmodelle nach Positionsebene oder Projekttyp.

Sozialpläne dienen hier weniger dem Schutz, sondern eher der Steuerung des Personalabbaus. Betriebsräte sind punktuell stark, oft aber nicht flächendeckend vorhanden.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Lebensmittelindustrie

Die Lebensmittelbranche ist geprägt durch eine Mischung aus Großbetrieben und mittelständischen Herstellern. Die Sozialpläne sind meist einfach strukturiert, aber wirtschaftlich abgesichert.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 0,5 und 1,2 Monatsgehältern pro Jahr,
- pauschale oder staffelbasierte Formeln,
- saisonbedingte Arbeitsverhältnisse mit befristetem Charakter,
- Zuschläge nur vereinzelt, etwa bei sehr langer Betriebszugehörigkeit,
- wirtschaftliche Belastbarkeit als Hauptverhandlungsargument.

Betriebsräte haben in Konzernen solide Strukturen, bei mittelständischen Produzenten ist der Spielraum enger.

Logistik/Transport

Im Logistikbereich ist die Sozialplanpraxis sehr unterschiedlich – von tariflich geregelten Konzernbetrieben bis hin zu kleineren Speditionen ohne Betriebsrat.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 0,4 und 1,0 Monatsgehältern pro Jahr,
- einfache Rechenmodelle mit geringen Zuschlagsoptionen,
- kaum Transferlösungen – kurze Beschäftigungszeiten überwiegen,
- teils hohe Belastungssituationen führen zu Freistellung statt Qualifizierung,
- keine brancheneinheitlichen Standards.

Die Sozialpläne sind oft das Ergebnis von Einzelverhandlungen. Regionale Wirtschaftsförderung spielt manchmal eine unterstützende Rolle.

Luftfahrt

Die Luftfahrtbranche ist stark reguliert und hochgradig tariflich organisiert. Die Sozialplanpraxis ist erprobt, jedoch komplex und stark konzernspezifisch.

Typisch sind:

- Abfindungen von 1,5 bis 2,5 Monatsgehältern pro Jahr,
- differenzierte Regelwerke für Cockpit, Kabine, Technik und Verwaltung,
- Transfergesellschaften mit Qualifizierungsprogrammen und Aufstockung,
- Vorruhestandslösungen ab 55 Jahren oder bei fliegendem Personal,
- langjährige Beteiligung von Gewerkschaften an den Verhandlungen.

Verfahren sind strukturiert, Rechtsberatung und Gutach-ten sind Standard. Die Belegschaft ist erfahren und anspruchsvoll in Bezug auf Ausgleichsregelungen.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Maschinenbau

Der Maschinenbau ist eine klassische IG-Metall-Branche. Sozialpläne orientieren sich an Tarifmustern und sind vielfach formalisiert.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 0,7 und 1,5 Monatsgehältern pro Jahr,
- differenzierte Formeln mit Zuschlägen für Alter, Betriebszugehörigkeit und soziale Kriterien,
- Transfergesellschaften werden bei größeren Restrukturierungen eingesetzt,
- Freiwilligenprogramme und Outplacementberatung häufig integriert,
- stabile Betriebsratsstrukturen, teils mit überregionaler Unterstützung.

Die Sozialplanpraxis ist solide, rechtlich fundiert und an langfristiger Absicherung orientiert.

Medien/Verlage

Die Medienbranche ist durch hohe Projektflexibilität, viele freie Mitarbeiter und schwankende Erlöse geprägt. Sozialpläne existieren punktuell, meist in öffentlich-rechtlichen oder großen Verlagshäusern.

Typisch sind:

- Abfindungssätze zwischen 0,4 und 1,0 Monatsgehältern pro Jahr,
- Sonderregelungen für befristet Beschäftigte oder Kreative,
- reduzierte Leistungen bei hoher Fluktuation oder projektbezogener Beschäftigung,
- wenig Transferangebote, häufig aber Kurzzeitumschulungen,
- informelle Härtefallregelungen.

Die Betriebsratslandschaft ist heterogen, viele Verhandlungen werden individuell oder mit externer Unterstützung geführt.

Metallindustrie

Die Metallindustrie umfasst Betriebe aus verschiedenen Bereichen (z. B. Stahl, Anlagenbau, Schiffbau) und ist stark tariflich organisiert.

Typisch sind:

- Abfindungssätze von 0,8 bis 1,5 Monatsgehältern pro Jahr,
- IG-Metall-Musterformeln mit Sozialpunktsystem,
- umfangreiche Transfergesellschaften mit 12+ Monaten Laufzeit,
- Zuschläge für ältere Mitarbeiter, schwerbehinderte Beschäftigte, Alleinerziehende,
- Vorruhestand, ATZ und Sonderfonds für Härtefälle.

Die Sozialplanpraxis ist strukturiert, rechtssicher und regelmäßig aktualisiert. Verhandlungen erfolgen in enger Abstimmung mit Tarifpartnern.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst gelten Sonderregeln: Beamte sind nicht vom Sozialplan umfasst, für Tarifbeschäftigte gelten spezielle Schutzmechanismen.

Typisch sind:

- keine klassischen Abfindungen,
- Vorrang der internen Versetzung und Qualifikation,
- Altersteilzeitmodelle für langjährig Beschäftigte,
- Härtefallfonds für Sonderlagen (z. B. Pflege, Behinderung),
- flächendeckende Anwendung von TVöD / TV-L.

Verhandlungen erfolgen mit Personalvertretungen, nicht mit Betriebsräten. Die Umsetzung ist meist sehr formalisiert und rechtlich eng gefasst.

Pharmabranche

Die Pharmabranche ist strukturiert, tariflich reguliert und wirtschaftlich meist gut aufgestellt. Sozialpläne sind professionell organisiert.

Typisch sind:

- Abfindungen von 1,0 bis 1,8 Monatsgehältern pro Jahr,
- standardisierte Formeln mit Zuschlägen und Kappungen,
- interne Qualifizierungsmaßnahmen,
- Vorruhestandsregelungen mit Rentenbrücken,
- oft konzernweit einheitlich gesteuert.

Verhandlungen verlaufen klar strukturiert und orientieren sich häufig an internationalen Konzernstandards.

Start-ups/Tech

In der Start-up-Welt sind Sozialpläne selten. Viele Unternehmen verzichten vollständig auf kollektive Regelungen.

Typisch sind:

- freiwillige Einmalzahlungen (z. B. 0,2 bis 0,6 Monatsgehälter),
- Exit-Prämien oder Halteboni bei Übernahme durch Investoren,
- kaum Regelungen zur sozialen Staffelung oder Punktesysteme,
- hohe Eigenkündigungsrate, geringe Betriebsbindung,
- selten Betriebsräte oder gewerkschaftliche Strukturen.

Sozialpläne dienen eher der Imagepflege als der sozialen Absicherung.

Branchenportraits zur Sozialplangestaltung

Telekommunikation

Telekommunikationsunternehmen haben meist öffentliche Ursprünge und sind heute tariflich geregelt. Sozialpläne sind strukturiert und häufig langfristig angelegt.

Typisch sind:

- Abfindungssätze von 0,6 bis 1,4 Monatsgehältern pro Jahr,
- Versetzungsketten innerhalb des Konzerns,
- Altersteilzeit- und Vorruhestandmodelle,
- eigene Transfergesellschaften mit interner Personalvermittlung,
- enge Abstimmung mit Gewerkschaften.

Betriebsräte sind gut organisiert, und Sozialpläne folgen konzernweiten Vorgaben.

Textilindustrie

Die Textilbranche ist in weiten Teilen strukturell unter Druck. Sozialpläne werden meist bei Standortschließungen vereinbart.

Typisch sind:

- Abfindungen zwischen 0,4 und 1,0 Monatsgehältern pro Jahr,
- einfache Rechenformeln, selten Zuschlagssysteme,
- Transferangebote nur in Ausnahmen,
- häufig kurzfristige Umsetzung bei Restrukturierungen,
- tarifliche Regelungen regional sehr unterschiedlich.

Verhandlungen finden unter hohem Kostendruck statt. Externe Berater werden gelegentlich hinzugezogen.

Tourismus/Gastronomie

Im Tourismus- und Gastgewerbe sind Sozialpläne selten. Die Beschäftigungsverhältnisse sind oft befristet oder geringfügig.

Typisch sind:

- geringe Abfindungen von 0,2 bis 0,6 Monatsgehältern pro Jahr,
- einfache Einmalzahlungen statt komplexer Formeln,
- hohe Fluktuation – Sozialauswahl praktisch kaum anwendbar,
- Transfermaßnahmen sind die Ausnahme,
- begrenzte Betriebsratsstrukturen.

Wenn Sozialpläne umgesetzt werden, geschieht dies meist unter Einbindung externer Rechtsberatung oder Gewerkschaft.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Dokumentationspflicht bei der Sozialauswahl

Umfassende Nachweispflicht

Arbeitgeber sind gut beraten, ihre Entscheidungsfindung lückenlos zu dokumentieren. Wer wurde in welche Vergleichsgruppe eingestuft und warum? Wie wurden die Sozialpunkte berechnet? Weshalb wurde ggf. jemand von der Auswahl ausgenommen?

Vorteile transparenter Dokumentation

Eine transparente Dokumentation dient einerseits der Abstimmung mit dem Betriebsrat und der Akzeptanz im Betrieb, andererseits ist sie im Streitfall vor Gericht die Basis, um die Sozial-auswahl zu verteidigen.

Gerichtliche Anforderungen

Gerichte fordern bei Beanstandungen im Kündigungsschutzprozess oft Einsicht in Sozialplandokumente, Punktelisten oder Kriterienkataloge. Fehlen solche Nachweise oder sind sie fehlerhaft, steigt das Risiko, dass die Kündigungen kassiert werden.

Inhaltliche Anforderungen an die Dokumentation

Sozialauswahl-kriterien und Berechnungsmodell

Dazu gehört:

- Tätigkeitsvergleichsgruppen,
- exakte Abfindungsformel,
- verwendete Faktoren (z. B. Monatsbrutto × Jahre × Faktor),
- Sozialstaffelungen (z. B. Alter, Kinder, Schwerbehinderung),
- zugrunde liegende Statistiken (z. B. BA-Arbeitsmarktdaten),
- Dokumentation der wirtschaftlichen Vertretbarkeit (Deckelbeträge etc.).

Individuelle Berechnungen

Für jeden betroffenen Mitarbeiter sollte ein Rechenblatt erzeugt werden, aus dem sämtliche Berechnungsbestandteile hervorgehen:

- Bruttogehalt,
- Betriebszugehörigkeit,
- Sozialdaten,
- Ergebnis der Abfindungsformel,
- ggf. Kürzungs- oder Deckelungsfaktor.

Diese Blätter werden idealerweise in Form von PDFs archiviert.

Verhandlungs-protokolle

Chronologie der Verhandlungen mit dem Betriebsrat, insbesondere:

- Eckpunkte der Einigung,
- abgelehnte Vorschläge,
- etwaige Punkte aus der Einigungsstelle.

Kommunikation und Mitarbeiter-information

Alle verwendeten Materialien zur internen Kommunikation, z. B.:

- FAQ-Dokumente,
- Informationsschreiben,
- Präsentationen aus Betriebsversammlungen,
- ggf. begleitende Schreiben der Geschäftsführung.

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Bewertungen

Falls vorhanden:

- Gutachten oder Stellungnahmen von Steuerberatern oder Sozialversicherungsträgern,
- interne Hinweise zur Fünftelregelung, Sperr- und Ruhenszeiten beim ALG,
- Auszahlungsmodelle zur Optimierung der Steuerbelastung.

Archivierungspflichten und Datenschutz

Dokumenttyp	Aufbewahrungsfrist	Rechtsgrundlage
Sozialplanvereinbarung	10 Jahre	§ 257 HGB
Personaldaten / Abfindungslisten	6-10 Jahre	§ 147 AO, § 257 HGB
Protokolle mit Betriebsrat	6 Jahre	Betriebsverfassungsrechtliche Praxis
Steuerunterlagen (Zahlungen)	10 Jahre	§ 147 AO
Kommunikations-materialien intern	6 Jahre	Nach betrieblicher Relevanz

Bei der Erhebung, Verarbeitung und Archivierung personenbezogener Daten im Rahmen eines Sozialplans sind die Bestimmungen der DSGVO zu beachten, insbesondere die Zweckbindung, Datenminimierung und Betroffenenrechte.

Datenschutzrechtliche Umsetzung

Zweckbindung

Daten dürfen nur für die Berechnung, Umsetzung und Prüfung des Sozialplans verwendet werden. Eine Weiterverwendung für andere HR-Zwecke ist unzulässig.

Datenminimierung

Es dürfen nur die tatsächlich zur Berechnung benötigten Daten verarbeitet werden, keine Überschussinformationen wie Religionszugehörigkeit oder nicht relevante Gesundheitsdaten.

Betroffenenrechte

Mitarbeiter haben das Recht auf Auskunft über die gespeicherten Daten, Berichtigung fehlerhafter Informationen und Löschung nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen.

Informationspflichten

Betroffene Arbeitnehmer müssen über die Verarbeitung ihrer Daten gemäß Art. 13 DSGVO informiert werden, idealerweise mit einem "Informationsblatt Datenschutz Sozialplan".

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Verhandlungslogik und Interessengegensätze in der Sozialplanpraxis

Sozialplanverhandlungen finden selten konfliktfrei statt. Sie bewegen sich im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlicher Machbarkeit auf Arbeitgeberseite und dem berechtigten Anspruch auf Nachteilsausgleich auf Seiten der Beschäftigten. Ziel ist es, innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen eine faire, realistische und belastbare Lösung zu finden.

Die nachfolgenden Gegenüberstellungen zeigen typische Positionen, Argumentationsmuster und Interessenlagen der beiden Verhandlungsparteien auf. Diese Darstellung soll nicht bewerten, sondern helfen, die jeweiligen Perspektiven zu verstehen und gezielt aufeinander einzugehen.

Verhandlungslogik: Unterschiedliche Perspektiven

Arbeitgeberperspektive

- Fokus auf wirtschaftlicher Tragfähigkeit und Minimierung der Kostenbelastung
- Ablehnung hoher pauschaler Faktoren (> 1,0 Jahresfaktor)
- Betonung der schwierigen wirtschaftlichen Lage
- Sorge vor Präzedenzfällen bei zu großzügigen Regelungen
- Standardisierung zur Vermeidung von Ungleichbehandlung

Betriebsrats-/Gewerkschaftsperspektive

- Fokus auf sozialer Gerechtigkeit und individueller Absicherung
- Forderung nach marktüblichen bzw. branchentypischen Faktoren
- Erwartung der Beteiligung an Unternehmensgewinnen oder Rücklagen
- Sorge vor unzureichender Kompensation und sozialer Härte
- Differenzierung nach Alter, Betriebszugehörigkeit und familiärer Situation

Verhandlungslogik in der Sozialplanpraxis

Abfindungshöhe

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Ablehnung hoher pauschaler Faktoren (> 1,0 Jahresfaktor)	Forderung nach marktüblichen bzw. branchentypischen Faktoren
Wirtschaftliche Lage lasse keine höheren Zahlungen zu	Gewinne oder Rücklagen sollen zum Teil an Belegschaft zurückfließen
Vorschlag: z. B. 0,3–0,5 Monatsgehälter p.a.	Forderung: 1,0–1,5 Monatsgehälter pro Jahr

Einigungsstelle

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Nur Ultima Ratio	Oft bevorzugte Option bei Blockade
Gefahr der Eskalation und unkalkulierbarer Entscheidung	Hoffnung auf neutrale Bewertung durch unabhängige Instanz
Ziel: Freiwillige Einigung	Ziel: Durchsetzung berechtigter Ansprüche notfalls auch gerichtlich

Grundsätzliche Haltung

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Fokus auf wirtschaftlicher Tragfähigkeit	Fokus auf sozialer Gerechtigkeit und Absicherung
Ziel: möglichst geringe Kostenbelastung	Ziel: möglichst hoher individueller Nachteilsausgleich
Sozialplan als Pflicht, aber mit Mindestmaß	Sozialplan als Chance auf gerechte Entschädigung
Sorge vor Präzedenzfällen bei zu großzügigen Regelungen	Sorge vor unzureichender Kompensation und sozialer Härte

Zuschlagskriterien

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Standardisierung zur Vermeidung von Ungleichbehandlung	Differenzierung nach Alter, Betriebszugehörigkeit, Familie
Kritik an zu komplexen Punktesystemen	Wunsch nach sozial ausgewogenem Modell
Höchstens Bonus für ältere oder langjährig Beschäftigte	Zuschläge auch für Alleinerziehende, Schwerbehinderte etc.

Verhandlungslogik in der Sozialplanpraxis

Transfergesellschaften

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Transferlösung als günstiger und imageförderlicher Weg	Nur sinnvoll bei echter Qualifikation und Vermittlungschance
Ziel: Vermeidung von ALG I-Zahlungen durch BA	Ziel: echter Übergang in neue Beschäftigung mit Fortbildung
Geringe Zuzahlung zum Transferkurzarbeitergeld	Aufstockung auf 80–90 % Netto erforderlich

Vorruhestand und Altersteilzeit

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Interesse an freiwilliger vorzeitiger Lösung	Fokus auf gesicherter Altersbrücke bis zur Rente
Pauschaler Abschlag (z. B. 20.000 € bei Verzicht auf Kündigungsschutzklage)	Wunsch nach individueller Berechnung + Rentenberatung
Finanzierung nur bei langjähriger Zugehörigkeit	Angebot für alle Mitarbeitenden ab 58 oder 60 Jahren

Härtefallklauseln

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Maximal 3–5 individuelle Einzelfälle, gedeckeltes Budget	Bedarf deutlich höher – Härtefallfonds erforderlich
Prüfung durch HR und GF	Gemeinsames Gremium mit paritätischer Besetzung
Diskretion, aber klare Kriterien gefordert	Flexible Auslegung für soziale Ausnahmesituationen

Auszahlung / Steueroptimierung

Arbeitgeberperspektive	Betriebsrat/Gewerkschaftsperspektive
Auszahlung zu Quartals- oder Jahresende zwecks Bilanzsteuerung	Wunsch nach flexibler Auszahlung zur Anwendung der Fünftelregelung
Einmalzahlung bevorzugt	Wahlmöglichkeit Ratenzahlung oder Steuerjahrverlagerung
Übernahme Steuerberatungskosten nur bei Führungskräften	Angebot für gesamte Belegschaft

Annäherung durch Transparenz und Logik

Transparente Datengrundlage

Offenlegung relevanter wirtschaftlicher Kennzahlen und personalbezogener Daten. Gemeinsame Faktenbasis als Grundlage für Verhandlungen.

Nachvollziehbare Berechnungsmodelle

Entwicklung verständlicher und logisch strukturierter Formeln zur Abfindungsberechnung. Vermeidung von Black-Box-Modellen oder willkürlichen Festlegungen.

Schrittweise Annäherung

Verständigung auf unstrittige Punkte, bevor kontroverse Themen angegangen werden. Modularer Aufbau des Sozialplans mit separaten Einigungsschritten.

Kompromisslinien definieren

Gemeinsame Suche nach sachgerechten Lösungen zwischen den Extrempositionen. Berücksichtigung berechtigter Interessen beider Seiten.

Fehler vermeiden: Typische Stolperfallen

1 ## Unzureichende Datenbasis

Fehlerhafte oder unvollständige Personaldaten führen zu Fehlberechnungen und Ungerechtigkeiten. Eine sorgfältige Datenerhebung und -prüfung ist unerlässlich.

2 ## Rechtliche Fallstricke

Unzulässige Differenzierungen oder diskriminierende Regelungen können zur Unwirksamkeit des Sozialplans führen. Eine rechtliche Prüfung vor Abschluss ist ratsam.

Wirtschaftliche Überforderung

Ein zu großzügiger Sozialplan kann die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens gefährden und damit auch verbleibende Arbeitsplätze bedrohen.

Kommunikationsdefizite

Unklare oder widersprüchliche Informationen führen zu Verunsicherung und Vertrauensverlust in der Belegschaft.

Kommunikation mit der Belegschaft

Zeitpunkt der Information

Frühzeitige, aber nicht voreilige Kommunikation. Keine Gerüchtebildung zulassen, aber auch keine unausgereiften Konzepte präsentieren.

Kommunikationskanäle

Kombination aus persönlicher Ansprache (Betriebsversammlungen), schriftlicher Information (FAQ-Dokumente) und individuellen Beratungsangeboten.

Inhaltliche Klarheit

Präzise und verständliche Darstellung der Sozialplanregelungen und Berechnungsgrundlagen. Vermeidung von Fachbegriffen ohne Erläuterung.

Dialogbereitschaft

Möglichkeiten für Rückfragen schaffen, z.B. durch Sprechstunden des Betriebsrats oder der Personalabteilung. Offener Umgang mit kritischen Fragen.

Sozialplan und Nachhaltigkeit

Ökonomische Nachhaltigkeit

Ein ausgewogener Sozialplan berücksichtigt nicht nur kurzfristige Kompensationsziele, sondern auch die langfristige wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens. Übermäßige finanzielle Belastungen können zukünftige Investitionen gefährden und weitere Arbeitsplatzverluste nach sich ziehen.

Soziale Verantwortung

Nachhaltigkeit bedeutet auch, die sozialen Auswirkungen von Restrukturierungen über die unmittelbare Abfindungszahlung hinaus zu berücksichtigen:

- Langfristige Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen
- Psychologische Unterstützung während der Veränderungsphase
- Berücksichtigung regionaler Arbeitsmarkteffekte
- Dialog mit lokalen Stakeholdern und Behörden

Trends in der Restrukturierung und Sozialplangestaltung

Flexible Arbeitsmodelle statt Trennungen

Zunehmender Fokus auf Arbeitszeitflexibilisierung, interne Mobilität und Umqualifizierung als Alternative zu Kündigungen und klassischen Abfindungsmodellen.

Individuelle Wahloptionen

Cafeteria-Systeme, bei denen Mitarbeiter zwischen verschiedenen Kompensationsformen wählen können: finanzielle Abfindung, verlängerte Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit, Weiterbildungsbudget oder Unterstützung bei der Unternehmensgründung.

Digitale Transformation

Integration von KI-gestützten Berechnungstools, virtuellen Beratungsangeboten und digitalen Plattformen für Outplacement und Karriereentwicklung in moderne Sozialplankonzepte.

Ökosystem-Ansätze

Verstärkte Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern, Bildungseinrichtungen und Behörden zur Schaffung regionaler Lösungen bei größeren Personalanpassungen.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Digitalisierung in Sozialplanprozessen

Berechnungstools

Spezialisierte Software zur präzisen und automatisierten Berechnung individueller Abfindungshöhen nach komplexen Formeln und unter Berücksichtigung aller relevanten Parameter.

Digitale Informationsplattformen

Sichere Online-Portale für betroffene Mitarbeiter mit personalisierten Informationen zu individuellen Abfindungen, Steueraspekten und Unterstützungsangeboten.

Mobile Lösungen

Apps für den schnellen Zugriff auf Sozialplaninformationen, Terminvereinbarungen für Beratungsgespräche und digitale Unterzeichnung von Vereinbarungen.

Datenschutzkonforme Prozesse

Implementierung DSGVO-konformer Systeme für die sichere Verarbeitung und Speicherung sensibler Personaldaten im Rahmen der Sozialplanumsetzung.

Berechnungstools

Berechnungstools

Spezialisierte Software zur präzisen und automatisierten Berechnung individueller Abfindungshöhen nach komplexen Formeln und unter Berücksichtigung aller relevanten Parameter.

Sozialauswahl/ Tätigkeitsvergleichsgruppen

Die nachfolgend beschriebenen Tools konzentrieren sich auf die juristisch korrekte **Sozialauswahl und Szenarienbildung** innerbetrieblicher Maßnahmen.

Daten der Bundesagentur für Arbeit

Kein Tool verfügt über eine automatische Anbindung an die Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Die erforderlichen Daten werden manuell ausgewählt und abgerufen und können in den Tools berücksichtigt werden:

- Job Mapping mit der Klassifikation der Berufe
- Statistik der Dauer der Arbeitslosigkeit für die einzelnen Jobs/Berufe (Zeitraum und Arbeitsmarktregion sind definierbar)
- Marktvergütung der Jobs (Entgeltatlas)

Daten der Rentenversicherung

Kein Tool verfügt über eine automatische Anbindung an Rentenversicherungsdatenbanken.

Die komplexe Berechnung der individuellen Rentenlücke selbst bleibt außerhalb der Tools und erfolgt bei Bedarf manuell durch Experten.

Exceltools als Alternative

Je nach Größe der Organisation können die Analysen auch durch Experten mit Excel durchgeführt werden.

Ausgewählte Softwarelösungen im Vergleich

Kriterien	CMS Select (CMS Hasche Sigle)	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)
Funktionsumfang	Sozialauswahl, dynamische Vergleichsgruppen, Punkteschemata, Feinjustierung, Szenariosimulation, umfassende Dokumentenerstellung, Integration mit Abfindungsrechner und Restrukturierungsmanager	Sozialauswahl, Vergleichs- & Altersgruppen, Punkteschema, Sonderfälle, Alternativen, Szenariovergleiche, Sozialplankalkulation, Reporting, Dokumentenerstellung
Rechtskonformität	KSchG-konform, integriert höchstrichterliche Urteile (BAG/LAG), berücksichtigt Rentennähe-Urteil 2022, vollständige und transparente Dokumentation	KSchG-konform, Nutzung gerichtlich bestätigter Punkteschemata, berücksichtigt aktuelle BAG-Rechtsprechung, klare Dokumentation aller Schritte
Technische Architektur	Cloudbasierte Lösung auf CMS-Servern in Deutschland, SaaS-Modell, rollenbasierte Zugriffe, Integration mit weiteren CMS-Modulen	Webbasierte Cloud-Lösung, Server in Deutschland, rollenbasierte Zugriffe, Mandantenzugang
Datenschutz (DSGVO)	DSGVO-konform, Datenhaltung in DE, Verschlüsselung, Zugangskontrollen, Zweckbindung, Datenschutzvereinbarungen	Datenhaltung in DE, DSGVO-konform, Zugangskontrolle, Zweckbindung, Datenschutzvereinbarungen
Schnittstellen	Excel (Import/Export), Word/PDF-Generierung, Integration mit CMS-eigenen Tools (z.B. Abfindungsrechner, Restrukturierungsmanager), keine direkte SAP-Schnittstelle	Primär Excel (Import/Export), Word/PDF für Dokumentenerstellung, keine direkte SAP-Anbindung
Anwendungsfälle	Große Restrukturierungen, Fusionen, Freiwilligenprogramme, Verhandlungen Interessenausgleich, umfangreiche Szenarioanalysen und Gerichtsprozessunterstützung	Größere und mittlere Restrukturierungen, Insolvenzen, Szenarioanalysen, Nachweis vor Gericht
Bedienung (UX/UI)	Benutzerfreundlich, selbsterklärend, interaktive Oberfläche, Echtzeit-Berechnungen, minimaler technischer Aufwand	Intuitive, einfache Oberfläche, Echtzeit-Feedback, strukturierte Prozessführung, geringe technische Anforderungen
Support & Weiterentwicklung	Laufende Updates, Fachanwälte & eigenes Legal-Tech-Team, umfassender operativer Support (PMO), Produktweiterentwicklung durch Mandantenfeedback	Kontinuierliche Updates, Fachanwälte und Legal-Tech-Team, Projektbegleitung und -Support
Lizenz- und Nutzungsmodell	Nutzung als Bestandteil CMS-Beratung, mandanteneigene Zugänge, eigenständige Lizenzierung auf Anfrage möglich, flexible Abrechnungsmodelle	Nutzung im Rahmen von GÖRG-Beratungsmandaten, Mandantenzugang, keine eigenständige Lizenzierung bekannt

Hinweis: Die obenstehenden und nachfolgenden Informationen zu ausgewählten Softwarelösungen wurden KI-gestützt mit Hilfe von ChatGPT (OpenAI) recherchiert.

Einsatz von Software-Tools: CMS Select

Onlinebasierte Applikation

Speziell für arbeitsrechtliche Restrukturierungen entwickeltes Legal-Tech-Tool der Kanzlei CMS

Automatisierte Prozesse

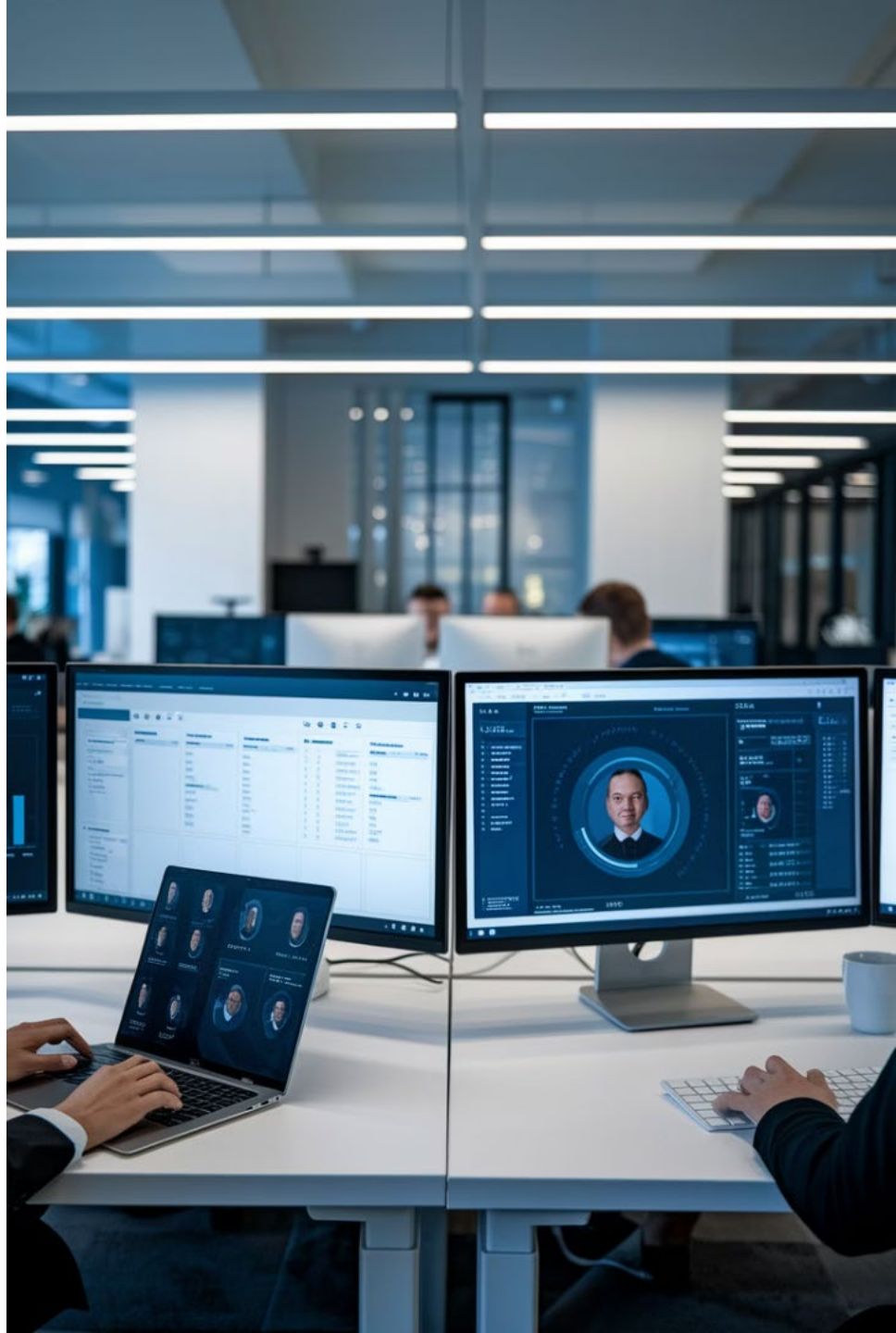
Ermöglicht das Hochladen sämtlicher Mitarbeiterdaten und automatisiert den gesamten Sozialauswahlprozess

Kollaborative Funktionen

HR-Manager und begleitende Anwälte können parallel auf die Plattform zugreifen, Daten prüfen und Anpassungen vornehmen

Simulationsfunktionen

Flexible Bildung von Vergleichsgruppen und Durchführung verschiedener Simulationsrechnungen mit unterschiedlichen Punkteschemata



Einsatz von Software-Tools: GÖRG‘s Legal-Tech-Tool

Datenimport und Vorschlagserstellung

Die Wirtschaftskanzlei GÖRG hat eine Softwarelösung entwickelt, die Personaldaten importiert und automatisch einen Vorschlag für ein optimales Sozialauswahlergebnis generiert. Das Tool greift auf anerkannte Punkteschemata zurück und berücksichtigt Altersgruppen sowie automatisierte Vergleichsgruppenbildung nach individuellen Vorgaben.

Individuelle Anpassung

Berücksichtigung von Altersgruppen sowie automatisierte Vergleichsgruppenbildung nach individuellen Vorgaben.

Zusätzliche Features

Besondere Features umfassen die Berücksichtigung von Sonderkündigungsschutz, Vorschläge für Alternativen zur Kündigung und automatische Auswertungen für Abfindungsprognosen und Behördenmeldungen.

Benötigte Input-Daten

Kriterium	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)	CMS – „CMS Select“
Benötigte Input-Daten (z. B. Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Entgelt, Betriebsdaten)	Das GÖRG-Tool erfordert die relevanten Personaldaten aller betroffenen Mitarbeiter, wie sie auch für die Sozialauswahl nach §1 Abs.3 KSchG benötigt werden. Insbesondere gehören dazu Alter (Geburtsdatum) und Dauer der Betriebszugehörigkeit, vorhandene Unterhaltspflichten (z. B. Anzahl unterhaltsberechtigter Kinder) sowie ein ggf. vorliegender Schwerbehindertenstatus. Diese Informationen werden aus den HR-Systemen des Unternehmens per Excel-Import in die Software eingespeist. Zusätzlich müssen Entgeltdaten (insb. das Bruttogehalt) vorliegen, um Abfindungsbeträge und Kosten berechnen zu können. Das Tool validiert die importierten Daten auf Plausibilität und berechnet daraus automatisiert Sozialpunkte nach dem gewählten Punkteschema. Auch betriebliche Daten wie organisatorische Zuordnung oder mögliche Vergleichsgruppen fließen ein, da die Software Vergleichsgruppen und Altersgruppen bilden kann, um die Sozialauswahl zu optimieren.	CMS Select benötigt weitgehend dieselben Eingangsdaten. Über eine Excel-Schnittstelle werden die Sozialdaten der Arbeitnehmer (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderteneigenschaft etc.) in die cloudbasierte Plattform geladen. Ferner können unternehmensspezifische Daten wie Abteilungszugehörigkeiten und innerbetriebliche Verhältnisse (z. B. vakante Stellen für Versetzungsmöglichkeiten) hinterlegt werden, da das Tool prüfen kann, ob anstelle einer Kündigung Versetzungen machbar sind. Gehalts- und Lohndaten können ebenfalls eingepflegt werden, soweit sie für die Berechnung der Abfindungen relevant sind (das Tool selbst fokussiert zwar auf die Sozialauswahl, aber zur Ermittlung der Kosten sind Gehaltsdaten erforderlich). Insgesamt werden alle benötigten Mitarbeiterdaten zentral erfasst, um darauf aufbauend die Szenarien zu berechnen.

Berücksichtigung der erwarteten Arbeitslosigkeitsdauer

Kriterium	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)	CMS – „CMS Select“
Prognose der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer (regionenspezifisch)	Eine explizite Prognose der voraussichtlichen Arbeitslosigkeitsdauer der ausscheidenden Mitarbeiter nimmt das GÖRG-Tool nicht automatisch vor. Das Tool basiert primär auf firmeneigenen Personaldaten und rechtlichen Sozialauswahlkriterien, nicht auf externen Arbeitsmarktdaten. Regionale Unterschiede in den Vermittlungschancen (etwa höhere Arbeitslosigkeit in bestimmten Regionen) werden nicht durch Anbindung externer Datenquellen abgebildet. Soll die regionalspezifische Dauer der Arbeitslosigkeit im Sozialplan berücksichtigt werden, muss dies vom Anwender in die Sozialplanformel oder Abfindungsstruktur einfließen – z. B. durch einen höheren Abfindungsfaktor für Regionen mit schwachem Arbeitsmarkt. Generell fordert die Rechtsprechung, bei Sozialplänen die voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit in die Prognose der wirtschaftlichen Nachteile einzubeziehen, doch erfolgt diese Berücksichtigung bei GÖRG durch Beratung und Anpassung der Berechnungsparameter außerhalb der Softwarelogik. Das Tool selbst enthält keine automatisch hinterlegten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit o.ä.; es stellt jedoch Ergebnisse zur Verfügung, die dann im Lichte solcher externen Prognosen interpretiert werden können.	Auch CMS Select nimmt keine automatische regionalspezifische Arbeitsmarktprognose vor. Die Software konzentriert sich auf die juristisch korrekte Sozialauswahl und die Szenarienbildung innerbetrieblicher Maßnahmen. Faktoren wie die durchschnittliche Dauer bis zur Wiederbeschäftigung in einer bestimmten Region oder Branche sind nicht als Automatismus eingebunden. Eine Kopplung an Daten der Bundesagentur für Arbeit (z. B. regionale Arbeitslosigkeitsdauer-Statistiken) ist nicht vorgesehen. Stattdessen müssen solche Aspekte durch die Gestaltung des Sozialplans berücksichtigt werden: Der Anwender kann z. B. entscheiden, älteren Mitarbeitern in strukturschwachen Regionen höhere Abfindungen oder längere Bezugszeiträume in einer Transfergesellschaft anzubieten. CMS Select liefert hierfür die nötigen Basisdaten (wer gehört zu welcher Alters-/Regionengruppe), aber die Bewertung der Arbeitslosigkeitsdauer und deren Einfluss auf die Abfindungshöhe erfolgen durch vom Nutzer gesetzte Regeln. Mit anderen Worten: Das Tool bietet die Plattform, um solche Überlegungen konsistent anzuwenden, zieht aber die Prognose der lokalen Arbeitsmarktchancen nicht selbst aus externen Quellen.

Berücksichtigung der aktuellen Marktentgelte

Kriterium	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)	CMS – „CMS Select“
Zugriff auf externe Entgeltquellen	Kein direkter Zugriff auf externe Datenquellen wie BA-Entgeltatlas oder Branchen-tarifdaten. Das Tool nutzt ausschließlich firmeneigene Personaldaten.	Keine integrierten Schnittstellen zu externen Gehaltsdatenbanken oder öffentlich verfügbaren Entgeltstatistiken. Nur unternehmensinterne Daten werden verarbeitet.
Verwendung von Marktentgeltprofilen	Vergleich mit externen Marktwerten ist im Tool nicht vorgesehen. Marktanalysen müssen separat durch die Kanzlei erfolgen, z. B. mit Hilfe des Entgeltatlas oder Gehaltsstudien.	CMS Select nutzt keine Marktprofil-Daten zur Bewertung individueller Abfindungen. Derartige Einschätzungen erfolgen ausschließlich manuell durch CMS-Berater oder die HR-Abteilung.
Einbindung in Sozialplan-/ Abfindungsformeln	Marktwerte können nicht direkt im Tool abgebildet werden. Anpassungen an Abfindungsfaktoren oder individuelle Ausgleichsregelungen müssen extern definiert und dann händisch hinterlegt werden.	Marktgehaltsdaten können im Rahmen der Planung berücksichtigt werden (z. B. durch CMS in der Konzeption des Sozialplans), werden jedoch nicht durch die Software selbst berechnet oder integriert.
Berücksichtigung regionaler Unterschiede	Keine automatische Bewertung regional unterschiedlicher Arbeitsmarktlöhne. Eine Differenzierung wäre nur manuell durch Parameteranpassung möglich.	CMS Select unterscheidet Mitarbeiter nicht nach regionalen Gehaltsunterschieden. Solche Faktoren müssen durch manuelle Gruppendefinitionen oder Regelanpassungen durchgesetzt werden.
Datenquellen (wenn extern verwendet)	Externe Marktgehaltsdaten (z. B. Entgeltatlas der BA, Gehaltsreports, Tarifübersichten) können durch Berater hinzugezogen werden, aber nicht im Tool hinterlegt.	CMS greift bei Bedarf auf externe Quellen (z. B. Entgeltatlas, Branchenerhebungen, eigene Benchmarks) zurück – jedoch außerhalb der Software und nur in Beratungs-projekten.

Ermittlung der Rentenlücke je Mitarbeiter

Kriterium	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)	CMS – „CMS Select“
Ermittlung der individuellen Rentenlücke je Mitarbeiter (Renteneintrittsalter, erworbene Rentenpunkte, erwartete Erwerbslücken)	Das GÖRG-Tool identifiziert rentennahe Mitarbeiter gesondert und weist auf Alternativen zur Kündigung hin – etwa den Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Mitarbeitern, die kurz vor der Rente stehen. Dadurch wird bereits im Prozess berücksichtigt, dass für diese Personen spezielle Regelungen (Vorruhestand, geringere Abfindung oder Rentenüberbrückung) getroffen werden können. Eine automatische Berechnung der Rentenlücke (d.h. der Differenz zwischen der zu erwartenden gesetzlichen Rente bei regulärem Renteneintritt und der nun infolge des vorzeitigen Ausscheidens zu erzielenden Rente) erfolgt jedoch nicht innerhalb der Software. Um die Rentenlücke eines Mitarbeiters zu ermitteln, müssten individuelle Daten aus der Rentenversicherung einbezogen werden (wie bisher erworbene Rentenpunkte und hochgerechnete Ansprüche bis zum Rentenalter). Das Tool hat keine direkte Schnittstelle zur Deutschen Rentenversicherung, sodass solche Berechnungen vom Nutzer oder den Beratern angestellt werden müssen. In der Praxis fließt das Ergebnis aber in die Sozialplan-Gestaltung ein: Rentennahe Jahrgänge erhalten oft reduzierte Abfindungen oder spezielle Überbrückungszahlungen, weil die Abfindung rechtlich als Überbrückungshilfe bis zur Rente betrachtet wird. Die Software von GÖRG ermöglicht es, entsprechende Vorgaben (z. B. Abfindungskürzung ab einem bestimmten Alter oder Ersatzleistungen bis zur Rente) zu hinterlegen und einheitlich anzuwenden. Die komplexe Berechnung der individuellen Rentenlücke selbst bleibt jedoch außerhalb des Tools und erfolgt bei Bedarf manuell durch Experten.	In CMS Select wird die individuelle Rentenlücke ebenfalls nicht automatisch kalkuliert. Das Tool kann jedoch rentennahe Mitarbeiter als Sonderkategorie behandeln, indem z. B. in der Simulation vorgesehen wird, dass Mitarbeiter ab einem gewissen Alter andere Konditionen erhalten (etwa Teilnahme an einem Vorruhestandsprogramm statt einer regulären Abfindung). Um die tatsächliche Rentenlücke (z. B. infolge eines früheren Renteneintritts mit Abschlägen von 0,3 % pro Monat vor Erreichen der Regelaltersgrenze) zu bestimmen, müssen externe Informationen genutzt werden. CMS Select verfügt über keine automatische Anbindung an Rentenversicherungsdatenbanken. Stattdessen würden vom Arbeitgeber oder Berater für jeden relevanten Mitarbeiter die Rentendaten (Renteneintrittsalter gemäß Jahrgang, bereits erreichte Rentenansprüche, zu erwartende Abschläge) ermittelt und dann im Tool als Grundlage für abweichende Abfindungsberechnungen hinterlegt. Das Tool sorgt dafür, dass diese abweichenden Berechnungsregeln konsistent angewendet und dokumentiert werden. Die konkrete Berechnung, wie viele Rentenpunkte einem Mitarbeiter durch vorzeitiges Ausscheiden fehlen und welcher finanzielle Verlust daraus resultiert, bleibt aber eine manuelle Vorarbeit. Kurz gesagt, CMS Select kann die Berücksichtigung der Rentenlücke im Sozialplan unterstützen (durch flexible Anpassung der Abfindungsformeln für bestimmte Altersgruppen), jedoch ermittelt es die Rentenlücke nicht selbständig.

Gesamtkostenprognose des Sozialplans

Kriterium	GÖRG – Legal-Tech-Tool (Sozialplan/Sozialauswahl)	CMS – „CMS Select“
Ermittlung der Gesamtkosten-prognose des Sozialplans (Berechnung des Sozialplanvolumens)	Die GÖRG-Software kann auf Knopfdruck eine Gesamtkostenprognose erstellen. Dazu wird für jeden betroffenen Mitarbeiter die individuelle Abfindung gemäß der im Sozial-plan hinterlegten Berechnungsformel ermittelt (etwa basierend auf Betriebszugehörig-keitsjahren und Monatsgehalt) und summiert. Das Tool stellt übersichtlich dar, welche künftigen Personalkosten entstünden, wenn kein Personalabbau erfolgt, und welche Einsparpotentiale durch die Maßnahmen erzielt würden, sowie die Kosten des möglichen Sozialplans (Summe aller Abfindungen und ggf. weiterer Sozialplanleistungen). Diese Berechnung erfolgt automatisiert aus den importierten Daten. Anpassbare Parameter (z. B. Abfindungsfaktoren, Höchstbeträge, Zuschläge) ermöglichen es, verschiedene Szenarien durchzuspielen. Die Ausgabe erlaubt dem Arbeitgeber, die finanziellen Auswirkungen des Sozialplans sofort zu erkennen und mit den Einsparungen zu vergleichen.	CMS Select unterstützt ebenfalls die Planung des Sozialplan-Gesamtvolumens durch Simulation verschiedener Szenarien. Nachdem die Sozialauswahl simuliert wurde, berechnet das Tool die erwarteten Abfindungszahlungen für die ausgewählten Mitarbeitergruppen. Auf Grundlage der hinterlegten Formeln oder Punkteschemata für Abfindungen kann so die Summe aller Abfindungen ermittelt werden. Die Plattform zielt darauf ab, die wirtschaftlichen Ziele des Arbeitgebers rechtssicher zu erreichen – dazu gehört auch, dass unterschiedliche Handlungsszenarien (betriebsbedingte Kündigungen, freiwillige Aufhebungsangebote, Vorruhestand etc.) hinsichtlich ihrer personellen und finanziellen Auswirkungen evaluiert werden. Eine automatische Darstellung des Sozialplanvolumens ist Teil der datenbasierten Planungsfunktion von CMS Select. Die Software stellt alle dafür nötigen Daten bereit, um den Sozialplan auszugestalten (z. B. Listen der Abfindungsbeträge für die Sozialplanverhandlungen). Die eigentliche Berechnung der Gesamtkosten erfolgt somit aus der Summe der individuellen Abfindungen; rechtliche Vorgaben wie Abfindungshöchstgrenzen oder Staffelungen nach Alter können in der Simulation berücksichtigt werden.

Digitale Informations-plattformen und mobile Lösungen

In Deutschland nutzen Unternehmen, Beratungsfirmen und Kanzleien zunehmend digitale Lösungen, um Mitarbeiter bei Sozialplanmaßnahmen, Restrukturierungen und Abfindungsprozessen zu unterstützen. Diese Tools reichen von mobilen Apps für Mitarbeiter bis zu sicheren Online-Portalen und speziellen Legal-Tech-Anwendungen.

Im Folgenden werden ausgewählte Lösungen – von Kanzlei-Tools über Outplacement-Plattformen bis hin zu HR-Systemen – mit ihren Funktionen, Zielgruppen, Vorteilen und Integrationen kurz beschrieben.

Mobile Lösungen für betroffene Mitarbeiter

Outplacement-Apps

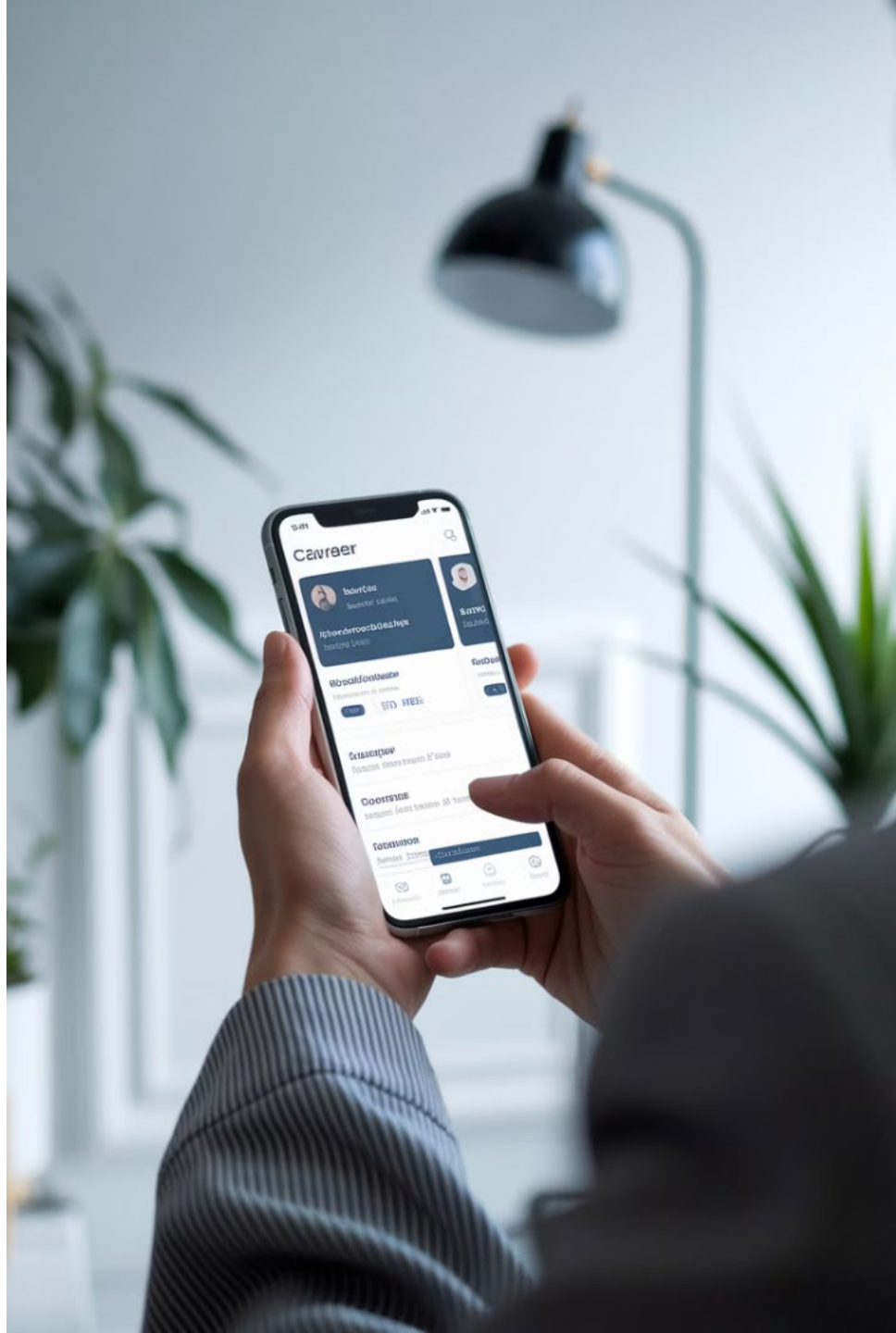
Führende Anbieter wie Randstad RiseSmart bieten Apps mit personalisierten Stellenangeboten und Job-Suchwerkzeugen direkt auf dem Smartphone. Betroffene erhalten Jobvorschläge in Echtzeit und können Networking-Events verfolgen.

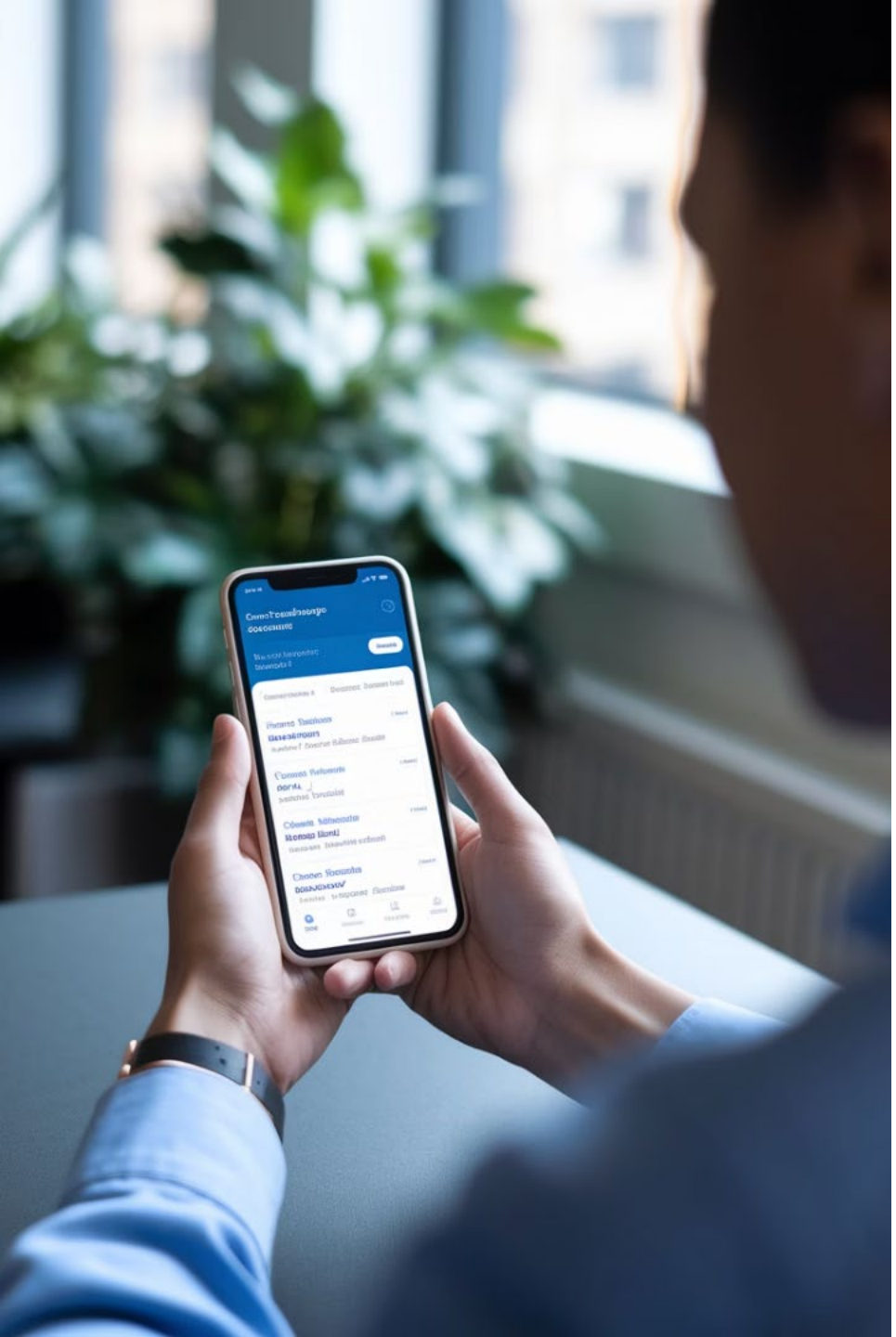
Termin-Apps

Integrierte Funktionen zur Terminvereinbarung für Beratungsgespräche. Nutzer können Gesprächstermine mit Karriereberatern oder Coaches direkt buchen und erhalten Push-Benachrichtigungen zu Informationsveranstaltungen.

Digitale Signatur

E-Signatur-Dienste wie Skribble oder DocuSign ermöglichen rechtssichere elektronische Signaturen. Betroffene können Dokumente am Smartphone prüfen und mit zertifizierter Signatur unterzeichnen.





Outplacement- und Karriere-Apps

Randstad RiseSmart

Die App "Transition Concierge To-Go" liefert personalisierte Stellenangebote und Job-Suchwerkzeuge direkt aufs Smartphone. Betroffene erhalten passende Jobvorschläge in Echtzeit und können Networking-Events verfolgen.

Lee Hecht Harrison (LHH)

Bietet eine Karriere-App für Stellensuche, Bewerbungen und direkten Kontakt mit Karriereberatern. Die App synchronisiert mit Webportalen, sodass Daten und Fortschritte nahtlos zwischen Geräten aktualisiert werden.

Vorteile

Ständige Verfügbarkeit und Aktualität: Betroffene können jederzeit unterwegs auf Sozialplan-Informationen und Karrierehilfen zugreifen, ohne an einen PC gebunden zu sein.

Termin- und Beratungs-Apps

Terminbuchung

Direkte Buchung von Gesprächsterminen mit Karriereberatern oder Coaches über die App.

Benachrichtigungen

Push-Nachrichten zu neuen Informationsveranstaltungen oder wichtigen Fristen im Abfindungsprogramm.

Koordination

Vereinbarung von Treffen mit Sozialberatern, Betriebsräten oder Transfergesellschaften.

Kommunikation

Erleichterte Kommunikation in Umbruchsituationen, wo schnelle Antworten und persönliche Beratung wichtig sind.

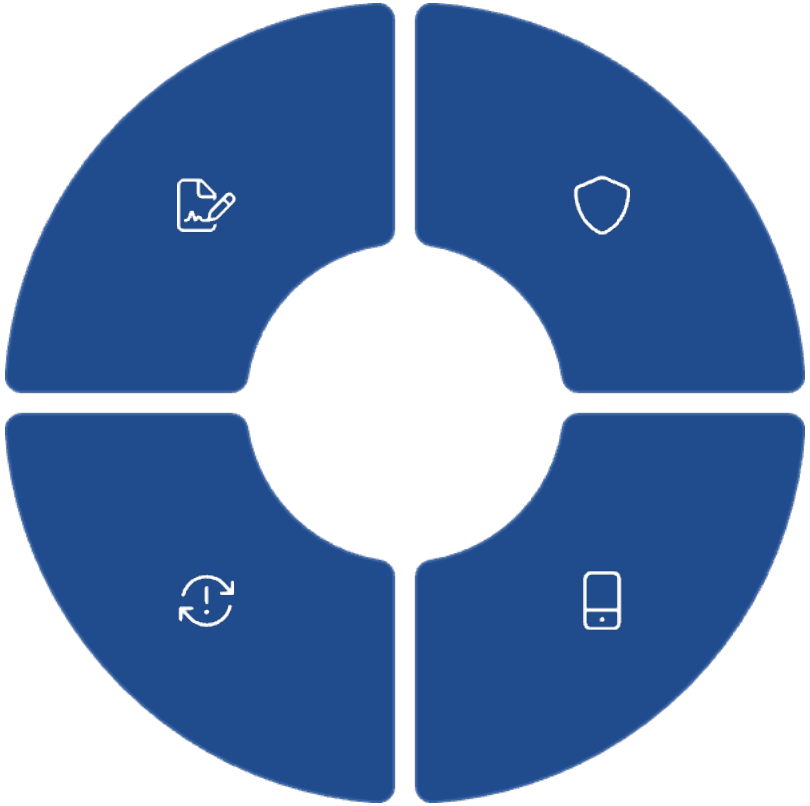
Digitale Signatur von Vereinbarungen

Rechtliche Grundlage

Gemäß § 623 BGB ist für Aufhebungsverträge grundsätzlich die Schriftform (eigenhändige Unterschrift) vorgeschrieben.

Hybride Ansätze

Viele Unternehmen kombinieren digitale Vorbereitung mit finaler Unterschrift auf Papier, um rechtliche Anforderungen zu erfüllen.



Sicherheit

Hoher Wert auf Sicherheit und DSGVO-Konformität durch Zwei-Faktor-Authentifizierung und verschlüsselte Ablage der Dokumente.

Mobile Nutzung

Betroffene können Dokumente am Smartphone prüfen und mit einer zertifizierten elektronischen Signatur unterzeichnen.

Datenquellen und Berechnungsmethoden

Wirtschaftliche Nachteile berechnen

Gesamtbetrachtung aller finanziellen Auswirkungen

Statistische Modelle

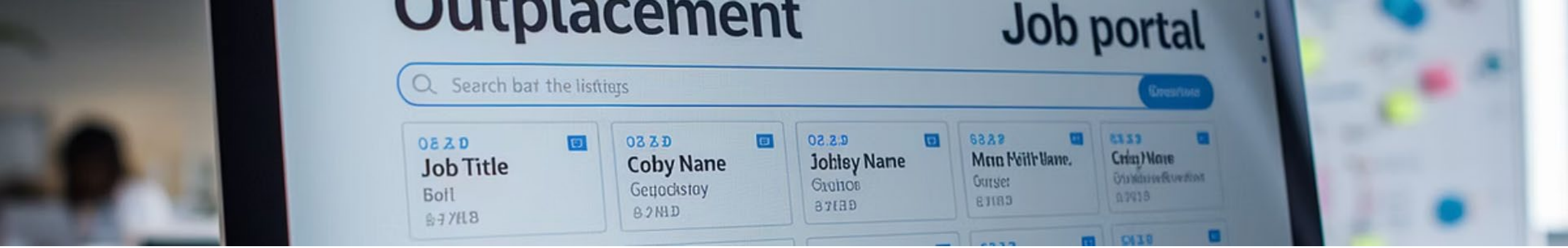
Basierend auf aggregierten Daten und Wahrscheinlichkeiten

Öffentliche Datenquellen

Arbeitsmarktstatistiken, Einkommensdaten, Rentendaten

Zum Beispiel ermöglicht das Sozialplan-Tool von Pusch Wahlig Workplace Law (PWWL) die Berechnung wirtschaftlicher Nachteile betroffener Mitarbeiter bei Restrukturierungen. Es nutzt öffentlich zugängliche, aggregierte Daten und statistische Modelle, da ein direkter Zugriff auf individuelle Datenbanken nicht möglich ist.

Die Daten umfassen Arbeitsmarktstatistiken zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit nach Branche, Alter und Region, Einkommensdaten zu Gehältern in verschiedenen Branchen sowie Rentendaten zu Ansprüchen bei unterbrochenen Erwerbsbiografien.



HR-Tech- und Outplacement-Portale

100%

DSGVO-konform

Passwortgeschützte Portale mit strengen Datenschutzrichtlinien

24/7

Verfügbarkeit

Rund-um-die-Uhr Zugriff auf personalisierte Informationen

15%

Höhere Vermittlungsquoten

Durchschnittliche Verbesserung durch digitale Unterstützung

Spezialisierte Outplacement- und Karrierefirmen stellen sichere Webportale bereit, die jedem betroffenen Mitarbeiter personalisierte Informationen und Unterstützung bieten. Randstad RiseSmart nutzt ein cloud-basiertes Karriereportal mit persönlichem Dashboard, während Lee Hecht Harrison (LHH) ein ähnliches Candidate Portal anbietet.

Diese Portale bieten transparente, individuelle Informationen wie Übersichten zu Abfindungspaketen, steuerlichen Aspekten und konkreten Angeboten wie Weiterbildungsmaßnahmen. Die Integration erfolgt durch initiale Datenladung vom Arbeitgeber und Schnittstellen zu Jobbörsen und Bewerbungsplattformen.

Portale von Transfer-gesellschaften

Jobsuche-Funktionen

Täglich aktualisierte, persönlich passende Stellenangebote aus zahlreichen Quellen, automatisch aggregiert durch KI.

Kompetenzprofile

Eingabe und KI-Analyse von Kompetenzprofilen (JobIMPULS-Methode), um realistische Berufsoptionen aufzuzeigen.

Kollaborative Arbeit

Berater und Teilnehmer arbeiten gemeinsam auf der Plattform, mit integrierten Kommunikationskanälen wie Chat und Web-Konferenzen.

Reporting

Lückenlose Dokumentation und Reporting-Funktionen für Transfergesellschaften und Arbeitgeber.

Offboarding Process

IT-Systeme und firmeninterne Portale

SAP SuccessFactors

Umfassendes Offboarding 2.0-Modul, das den Austrittsprozess abbildet und personalisierte Austrittsinformationen bereitstellt.

ServiceNow

IT-Service-Management-Plattform mit Employee Experience Packs für freiwillige Trennungen und Offboarding-Portalprozesse.

SharePoint-Portale

Individuell entwickelte Mitarbeiterportale für Freiwilligenprogramme und Abfindungsangebote mit sicherem Firmen-Login.

Datensicherheit

Streng zugriffsbeschränkte und DSGVO-konforme Systeme für sensible finanzielle Personaldaten.

Internationale Lösungen und Ausblick

International – insbesondere in den USA und UK – gibt es weitere digitale Lösungen für Trennungsmanagement, die in Deutschland teils als Vorbild dienen. Viele Anbieter haben internationale Wurzeln: RiseSmart wurde im Silicon Valley gegründet, und Lee Hecht Harrison (LHH) stammt ebenfalls aus den USA.

Der Trend geht klar in Richtung mehr digitaler Unterstützung im Trennungsprozess. In Zukunft könnten sogar KI-gestützte Assistenzsysteme hinzukommen, die Betroffene individuell beraten – natürlich immer unter Beachtung des sensiblen Charakters solcher Situationen.

INHALT

01 | Rechtlicher Rahmen 2

02 | Arbeitslosengeld I und II als Basis der Nachteilsermittlung 9

03 | Vorgehensweise bei der Abfindungsberechnung 14

04 | Marktanalyse und Vergleichsdaten 18

05 | Individuelle Berechnung von Abfindungen 22

06 | Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans 31

07 | Sozialauswahl und Tätigkeitsvergleichsgruppen 36

08 | Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Hinweise 53

09 | Branchenspezifische Besonderheiten 57

10 | Dokumentation und Archivierung 69

11 | Verhandlungslogik und Interessensgegensätze in der Sozialplanpraxis 74

12 | Digitale Lösungen in Sozialplanprozessen 84

13 | Unser Beratungsportfolio und Kontakte 105

Unser Beratungsportfolio

Baumgartner & Partner Management Consultants sind auf Performance Management spezialisiert und zählen zu den Top-Beratern für Stellenbewertung und Vergütung. Unser Kooperationspartner Naegele zählt zu den führenden Arbeitsrechtlern in Deutschland.

Leistungen im Überblick

- **Vorbereitende Beratung** bei beabsichtigten Restrukturierungsprojekten
- **Analyse** der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen
- Begleitung und **Verhandlungsführung** in Gesprächen mit Gewerkschaften und Betriebsräten
- Management in der Krise und arbeitsrechtliche Begleitung von **Sanierungsmaßnahmen**
- Erstellung und Monitoring von arbeitsrechtlichen Sanierungskonzepten
- Beratung bei der Einführung von **Kurzarbeit**
- Beratung bei der Durchführung eines **Betriebsübergangs** nach § 613a BGB
- Beratung bei der Vorbereitung von Entlassungen, insbes. von **betriebsbedingten Kündigungen**
- Beratung bei der Durchführung von Transfermaßnahmen (**Transfergesellschaft**)
- Unterstützung bei der Durchführung des **Massenentlassungsanzeige**-Verfahrens nach § 17 KSchG
- Erstellung aller erforderlichen Dokumente, wie bspw. **Interessenausgleich und Sozialplan**
- Vertretung in Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Restrukturierung, insbesondere in **Kündigungsschutzprozessen**

Baumgartner & Partner unterstützt die Kollegen bei der Entwicklung von Sozialplänen und Berechnung von Abfindungen durch Beschaffung, Analyse, Simulation und Dokumentation aller Daten auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene.

Kontakt

Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH
www.baumgartner.de

Ansprechpartner:

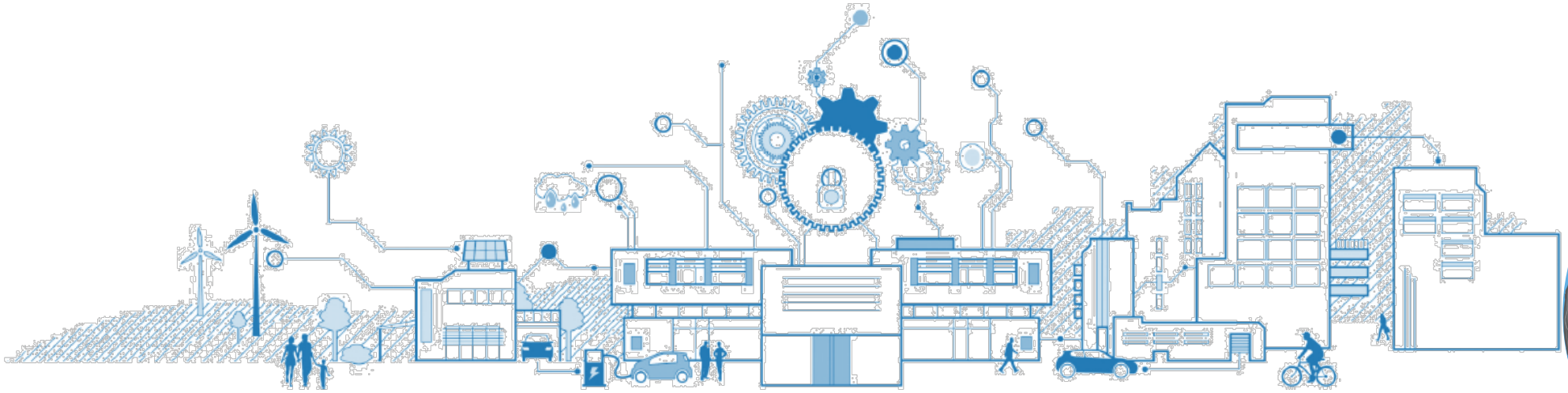
Nicole Fabig-Grychtol
nicole.fabig-grychtol@baumgartner.de

Ralf Hendrik Kleb
ralf.kleb@baumgartner.de

Disclaimer

This document is provided for general information purposes only. The document was partially created with assistance from AI tools, specifically ChatGPT (by OpenAI) and GAMMA. While all content has been reviewed carefully, neither the authors nor the providers of these AI tools make any representation or warranty regarding the accuracy, completeness, or timeliness of the information provided. No liability is accepted for any damages arising directly or indirectly from the use of the information contained herein. Your use of any of the information is at your own risk, and you should not use the document without first seeking professional and/or legal advice. The provision of this document (and the document itself) does not constitute legal advice or opinions of any kind, or any advertising or solicitation. No lawyer-client, advisory, fiduciary or other relationship is created between Baumgartner/changeleaders and any person accessing or otherwise using any of the information. Baumgartner/changeleaders (and any of their respective directors, officers, agents, contractors, interns, suppliers and employees) will not be liable for any damages, losses or causes of action of any nature arising from any use of any of the documents or the provision of these documents.

© baumgartner 2025



Grafik: Agentur Gerhard Baumann, Die Urbane Produktion, Key Visual zur Einweihung des ausgezeichneten Werks Stuttgart-Fellbach der Wittenstein AG, entnommen aus Roßmeißl E.: Industrie 4.0 – Chance für den deutschen Mittelstand (2013)