

Kapitel 3: Aufhebungsvertrag

Die Abfindung

Was ich bisher immer nur als doch recht abstrakten Begriff gehört oder gelesen hatte, galt es nun zu verstehen: Die Abfindung.

Die erste Frage beim Stichwort „Abfindung“, die sich mir aufdrängte, war natürlich die Höhe. Was hatte ich zu erwarten?

Hier hatte es natürlich im Laufe meines langen Arbeitslebens immer mal wieder Beispiele gegeben, wenn im Rahmen von Sozialplänen Abfindungsregelungen vereinbart worden waren. Da ich aber nie selber betroffen war, bestand mein Wissen doch eher aus nicht betätigten Gerüchten.

Und diese besagten, dass der „Normalwert“ einer Abfindung bei einem halben Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit läge. Weitere Gerüchte besagten, dass es – wenn auch schon einige Jahre zurückliegend – es durchaus möglich gewesen sein soll, dass in Einzelfällen auch ein ganzes Monatsgehalt pro Jahr ausgehandelt worden sein sollte.

Das war ja schon mal ein Rahmen. Bei meiner Betriebszugehörigkeit von 24 Jahren konnte ich also mit ein bis zwei Jahresgehältern rechnen. Brutto natürlich (aber dazu später mehr).

Ein Jahresgehalt? Wenn ich Ackermann heißen würde, wäre das sicher vollkommen ausreichend. Aber so? Sehr weit kommt man damit nicht. Und der Weg wäre weit. Richtig weit.

Immerhin war ich ja erst 56 Jahre alt. Bis zur Rente mit 63 also noch satte 7 Jahre. Wenn ich jetzt noch berücksichtigte, dass ich bis zum endgültigen Ausscheiden schon fast 57 sein würde und ich sicher auch noch etwas Unterstützung vom Arbeitsamt zu erwarten hätte, würde sich der Zeitraum vielleicht auf 5 Jahre verkürzen.

Das ging nur mit einem gesunden finanziellen Polster. Das war klar. Um mir hier ein wenig Übersicht zu verschaffen, habe ich einige Stunden über Tabellenkalkulationen gesessen. Auch dazu soll später noch etwas ausführlicher die Rede sein.

Nur schon mal eines vorweg: Man kann das Leben nicht berechnen und die vielfältigen Möglichkeiten kann man nicht alle berücksichtigen. Irgendwann muss man einfach mal eine Entscheidung fällen.

Und bei all den Kalkulation und Überlegungen war mir längst klar, dass meine Entscheidung schon gefallen war. Wenn das Angebot meiner Firma nicht unterirdisch schlecht ausfallen sollte, würde ich es annehmen.

Es blieb nur noch die Möglichkeit, eine möglichst optimale Lösung zu finden.

Und der erste Schritt dazu wäre heraus zu finden, welche Regelungen mein Unternehmen für solche Fälle vorgesehen hatte. Das Gute an einem großen Unternehmen ist, dass es für wirklich (fast) alles irgendwo eine Regelung gibt.

In der Personalabteilung

Ein Termin mit der Personalabteilung war schnell vereinbart. Wenn auch schon durch meinen Chef vorinformiert, zeigte man sich auch dort zunächst einmal sehr überrascht, fand aber doch schnell zur sachlichen Diskussion zurück.

Die begann zunächst einmal mit einer Enttäuschung für meine ursprüngliche Idee einer bald beginnenden und verkürzten Altersteilzeit (2 mal 1 Jahr, beginnend mit 57 Jahren).

Diese Option hatte ich nicht etwa verworfen, sondern das gesamte Modell der Altersteilzeit war immer noch eine denkbare Variante, wenn auch aus meiner Sicht die zweitbeste.

Aber die galt es zunächst einmal abzuklopfen. Und so musste ich leider lernen, dass meine Idee mit einer Altersteilzeit, die nicht unmittelbar in die Rente übergeht, nicht zu realisieren war. Ob es nun an einer gesetzlichen oder betriebsinternen Bestimmung gescheitert wäre, habe ich dann gar nicht mehr hinterfragt. Diese Idee war jedenfalls erst einmal gestorben.

Es blieben noch die „normale“ Altersteilzeit und die Abfindung.