



Eine mutige Auszeit

Sabbaticals. Dem Berufsleben eine Pause gönnen – Sabbaticals machen es möglich, bergen aber neben der gewonnenen Freiheit auch einige Risiken. Sowohl für einen selbst als auch für die Arbeitgeber



Sylvia Complyer begegnete ihrer ersten Auszeit mit Skepsis. Denn das Risiko ist groß

Fakten

Sabbatical-Modelle

Laut GPA gibt es grundsätzlich zwei Modelle (die man kombinieren kann):

• **Entgeltkürzung**
Man bekommt für einen längeren Zeitraum weniger Gehalt. Während der Auszeit hat man dann Anspruch auf Weiterbezahlung des Entgelts. Zu beachten: In der Sozialversicherung werden dann auch geringere Beiträge abgeführt (wirkt sich aus auf Pension, Arbeitslosen- und Krankengeld)

• **Zeitguthaben**
Hier wird die Normalarbeitszeit überschritten und das gesparte Zeitguthaben kann später im Sabbatical konsumiert werden. Zu beachten: Das höhere Arbeitszeitausmaß kann psychisch belastend werden

VON ROXANNA SCHMIT

Eine Reise um die Welt, mehr Zeit mit der Familie, ein Hausbau, ein Freiwilliges soziales Jahr oder ein entschleunigtes Leben am Land: Gründe für berufliche Auszeiten gibt es zu Genüge. Deswegen ist der Wunsch nach einem sogenannten „Sabbatical“ entsprechend groß. Wie viele es in Anspruch nehmen, weiß man nicht. Zahlen liegen weder Gewerkschaften noch Arbeiterkammer vor, da diese Auszeiten betriebsintern geregelt werden. Viele können es jedoch nicht sein, denn Sabbaticals sind – was Geld und Versicherung betrifft –



Gertraud Steyrer bewirtschaftete eine abgelegene Alm

mit Einbußen verbunden. Laut AK-Expertin Marlene Frank stellt das für viele ein großes Hindernis dar. „Man muss es sich leisten können.

Sowohl finanziell als auch beruflich“, sagt auch Arbeitspsychologin Olivia Rathhammer.

Was sind Sabbaticals?

Iventa-Personalberater Robert Koenes formuliert es hart: „Ein Sabbatical zu beantragen, heißt im Grunde, dass man kündigt und hofft, später wiederingestellt zu werden.“

Tatsächlich könnte eine Form der Sabbatical-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber genauso aussehen. Marlene Frank (AK) erklärt: „Man kann einvernehmlich auflösen und eine Wiedereinstellungszusage treffen. Dann besteht eine implizierte Pflicht,

den Mitarbeiter nach der vereinbarten Zeit, wieder einzustellen.“ Eine andere Option ist, das „Arbeitsverhältnis zu karnisieren, es also zu pausieren. So bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht“, sagt Frank, und es brauche keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, um von den Arbeitspflichten befreit zu werden.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Sabbaticals gibt es nicht: „Es ist grundsätzlich Vereinbarungssache. Man muss ein beidseitiges Einverständnis mit dem Arbeitgeber herstellen“, erklärt Frank, „um auf der einen Seite den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht zu befreien und auf der anderen

Seite den Arbeitgeber von der Entgeltspflicht.“

Mittlerweile seien Sabbaticalregelungen in zahlreichen Kollektivverträgen (KV) inkludiert, was besonders bei der Rückkehrregelung helfen könne, sagt Isabel Koberwein von der Gewerkschaft GPA: „Im Rahmen der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist die Rückkehr an den bisherigen bzw. vergleichbaren Arbeitsplatz zu regeln. Kollektivverträge sehen solche Festlegungen meist vor.“

Ein attraktives Angebot

Sabbaticals stellen Unternehmen jedoch vor ein personelles Problem – in Zeiten des Arbeitskräftemangels mehr

denn je. Teams seien meist ohnehin überlastet und durch einen längeren Ausfall muss Arbeit neu aufgeteilt oder sogar eine neue Arbeitskraft eingestellt werden. Das sollte laut Arbeitspsychologin Rathhammer jedenfalls berücksichtigt werden, damit es nicht zu Verstimmungen kommt.

Im Gegenzug seien Arbeitgeber gut beraten, durch Angebote wie Sabbaticals ihre Attraktivität zu erhöhen, merkt Koberwein (GPA) an. Laut Arbeitspsychologin Olivia Rathhammer gehöre es bereits zum guten Ton, solche Freiheiten anzubieten: „Mitarbeiter kommen im besten Fall erholt und motiviert zu-