



Sabbatical - Vorteile, Voraussetzungen & Tipps

Was für Vorteile hat ein Sabbatical für Sie und Ihren Arbeitgeber?

Vorteile des Sabbaticals für Sie als Arbeitnehmer:

- Individuelle Energiedepots aufladen
- Burn-Out-Syndrome vermeiden
- Persönliche Lebensqualität sichern
- Zeit und Ruhe für die Familie finden
- Rückkehr ins Arbeitsleben mit neuen Ressourcen und neuer Motivation
- Entdichtung und Entschleunigung des Alltags

Vorteile des Sabbaticals für den Arbeitgeber:

- Mitarbeiter mit einem freien Kopf für die Arbeit sowie mit neuer Motivation und Energie
- Vermittlung eines befriedigenden Gefühls für den Mitarbeiter, dass die Firma den eigenen Interessen Raum gibt
- Positive Auswirkung auf die Atmosphäre im Unternehmen als auch auf Krankheits- und Fehlzeiten

Was gibt es zu beachten, wenn Sie sich zu einem Sabbatical entscheiden?

Damit Sie Ihren Traum eines Kurz-Sabbaticals (1-3 Monate), Sabbaticals (3-12 Monate) oder Sabbatjahrs (mindestens 12 Monate) auch wirklich durch- und umsetzen können, muss im Vorfeld vieles geklärt und durchdacht werden:

1. Rechtliche Rahmenbedingungen:

In Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt es per Gesetz keinen allgemein gültigen oder etwa einklagbaren Anspruch auf eine Auszeit. Die bezahlte Auszeit fällt arbeitsrechtlich unter das Teilzeitgesetz. Um Teilzeit beantragen zu können, muss der Arbeitgeber mindestens 15 Mitarbeiter beschäftigen und der Mitarbeiter muss zumindest 3 Jahre lang in dem betreffenden Unternehmen gearbeitet haben.

Sabbaticals gelten als Teil eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, solange die Auszeit nicht als unbezahlter Urlaub genommen wird. Falls Sie unbezahlten Urlaub nehmen, müssen Sie mit den einzelnen Sozialversicherungsträgern abklären, wie sich die Auszeit auf Ansprüche, Wartezeiten und Leistungsfälle auswirkt.

Bei der Kranken- und Pflegeversicherung ist ausschlaggebend, ob Sie privat oder gesetzlich versichert sind und ob Sie in eine bezahlte oder unbezahlte Auszeit gehen.

Die genauen rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber können kostenlos beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bestellt oder unter www.teilzeit-info.de nachgeschaut werden.

2. Ziele des Sabbaticals:

Damit Sie Ihr Sabbatical vor Ihrem Arbeitgeber rechtfertigen können, müssen Sie sich über das Ziel bzw. die Gründe im Klaren sein. Als Gründe werden häufig angegeben:

- Reisen (Sich-Einstellen auf andere Kulturen, sich Zurecht-Finden in ungewohnten Situationen)
- Soziales Engagement (etwas für die Gemeinschaft tun, andere Werte und Sichtweisen kennenlernen)
- Berufliche Weiterbildung (Möglichkeit zum Aufstieg, Erweiterung des Aufgabenfeldes, Umschulung berufliche Qualifikation)
- Umbruchs- und Orientierungsphase (Burn-out, Jobwechsel etc.)
- Familiäre Gründe (Zeit mit der Familie verbringen, Krankenpflege eines Familienmitgliedes, Hasubau etc.)

3. Zeitpunkt zum Ausstieg:

Aus beruflicher Sicht geeignete Zeitpunkte sind zum Beispiel:

- Zwischen zwei Projekten
- Vor einer Versetzung oder Beförderung
- Vor der Übernahme einer neuen Verantwortung
- In einer auftragsschwachen Zeit

4. Dauer:

Die geeignete Dauer der Auszeit ist von der individuellen Situation abhängig:

- Begrenzungen der Auszeit in der Betriebsvereinbarung
- Wird die Auszeit genommen, um einen persönlichen Traum zu verwirklichen oder um sich von einem Burn-out zu regenerieren?
- Wie lange braucht man, um vom Alltag abzuschalten?
- Wie sehr braucht man sein gewohntes Umfeld, um sich wohlfühlen?

Tipps zur Realisierung Ihres Sabbaticals:

Die Umsetzung eines Sabbaticals bedarf einer gezielten Vorbereitung. Folgende allgemeine Fragen können Ihnen dabei behilflich sein:

- Was bewegt Sie dazu ins Sabbatical zu gehen?
- Was möchten Sie in der Auszeit machen? Was ist Ihr Ziel?
- Welchen Nutzen versprechen Sie sich von Ihrer Auszeit für sich und Ihren Arbeitgeber?
- Ist es in Ihrem Unternehmen laut Tarif- oder außertariflichen Vertrag möglich ein Sabbatical zu nehmen? Gibt es bereits Realisierungsmodelle, die zur Verfügung stehen?
- Wer von Ihren Kollegen könnte wie Ihre Aufgaben während Ihrer Abwesenheit übernehmen?
- Wie wollen Sie Ihr Sabbatical finanzieren (Arbeitszeitkonto, Urlaub und Überstunden, unbezahlter Urlaub)?
- Wie hoch sind Ihre monatlichen finanziellen Verpflichtungen?
- Gibt es Möglichkeiten die laufenden Kosten zu minimieren?
- Wie lange können und wollen Sie sich ein Sabbatical leisten?
- Wann ist für Sie der perfekte Zeitpunkt für ein Sabbatical?
- Zu welchem Zeitpunkt kann Sie Ihr Arbeitgeber entbehren?

- Möchten Sie allein oder mit Partner/Familie ins Sabbatical gehen?
- Wie würde eine Auszeit Ihr Selbstbild verändern?
- Wie würde eine Auszeit das Bild der Kollegen, Freunde und Familie von Ihnen verändern?

Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Egal ob Sie ein bezahltes oder unbezahltes Sabbatical nehmen, wichtig ist in jedem Fall eine schriftliche Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber abzuschließen. Dabei sollten Sie folgende Punkte festlegen:

- Dauer des Sabbaticals/ Zeitraum des Sabbaticals
- Um welche Art der Freistellung handelt es sich (bezahlt oder unbezahlt)?
- Betriebliche Ansparkomponenten: Was wird alles angerechnet (Urlaubs- und Überstunden, Zeitzuschläge, Erfolgsbeteiligungen etc.)?
- In welchem Umfang und Zeitraum wurde vor- bzw. nachgearbeitet?
- Ausschluss oder Anrechnung von Krankheitstagen während der Blockfreizeit auf das Zeitguthaben
- Einbezug von Entgeltbestandteilen und Einmalzahlungen
- Vergütung während der Freistellung
- Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach der Freistellung
- Vereinbarung über Aufgabe und Position nach dem Sabbatical
- Evtl. Wettbewerbsklausel

Gespräch mit dem Vorgesetzten

Folgende Hinweise und Informationen können Ihnen behilflich sein, wenn Sie sich auf das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten vorbereiten wollen:

- Vorinformationen sammeln:
 - Gibt es im Unternehmen Vereinbarungen zum Sabbatical?
 - Wie sehen die Teilzeitvereinbarungen aus? (Personalabteilung, Betriebs- oder Personalrat)
 - Hat schon jemand aus dem Unternehmen eine Auszeit genommen?
- Nicht mit der Tür ins Haus fallen. Überlegen Sie sich Ihre persönlichen Argumente für eine Auszeit und schreiben auf, welche Vor- und Nachteile Ihr Sabbatical für das Unternehmen hat.
 - Vorschlagsalternativen für den Chef sammeln.
 - Betriebliche Bedürfnisse und Konstellationen mit einbeziehen.
 - Plan B: Wer übernimmt die Arbeit, während Sie abwesend sind?
 - Persönlichen Ausstiegs- und Wiedereingliederungsplan erarbeiten.
- Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor, überlegen sich mögliche Fragen, die Ihr Arbeitgeber Ihnen stellen könnte und spielen Sie das Frage-Antwort-Gespräch zuhause durch.
- Reden Sie mit KollegInnen über Ihr Vorhaben. Wenn Sie jemanden finden, der Ihre Aufgaben während Ihrer Auszeit vorläufig mit übernehmen kann, wird es für Sie leichter sein Ihren Vorgesetzten von Ihrem Sabbatical zu überzeugen.
- Klären Sie, ob nach dem Auslaufen des Sabbatical-Vertrages automatisch wieder die vorherigen Arbeitsbedingungen gelten.
- Arbeitszeitkonten im Unternehmen sind in der Regel die administrative Voraussetzung für eine bezahlte Auszeit.