

Sabbatical

Ein Sabbatical bezeichnet eine freiwillige, temporäre Arbeitsfreistellung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, die ein/e Mitarbeitende/r durch Gehaltsverzicht oder den Aufbau von Überstunden erwirkt. Es lässt sich meist durch drei Merkmale charakterisieren: Erstens handelt es sich um einen längeren Zeitraum der Freistellung, der meist zwischen drei und zwölf Monaten liegt. Im Unterschied zu unbezahltem Sonderurlaub sind Sabbaticals finanziell und sozial abgesichert; während der Freistellungsphase bleiben Beschäftigte sozialversichert und erhalten weiterhin finanzielle Bezüge (die jedoch geringer ausfallen können als das reguläre Arbeitsentgelt). Zuletzt entscheiden die Beschäftigten im Unterschied zu themenbezogenen Freistellungen (z.B. Eltern-, Pflegezeit oder Bildungsurlaub) individuell selbst über die Nutzung der frei werdenden Zeit [1]. So können die Zwecke, die mit einem Sabbatical verfolgt werden, vielfältig sein; dabei hat zwar jeder Anlass in der Regel eine spezifische Orientierung, aber letztendlich werden meist mehrere Zielstellungen gleichzeitig verfolgt. Abbildung 1 strukturiert die üblichen Sabbatical-Anlässe entsprechend ihrer grundsätzlichen Funktion.

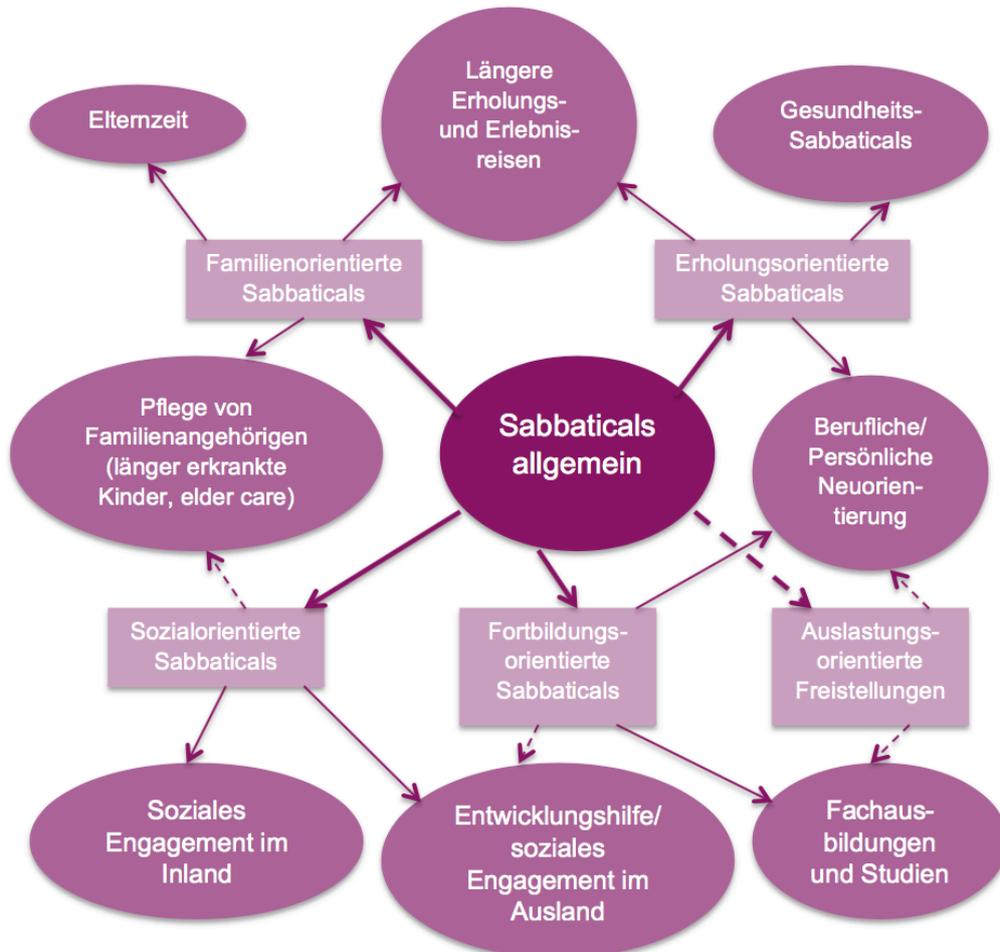


Abbildung 1. Anlässe eines Sabbaticals [1].

Chancen: Sabbaticals wird eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben zugesprochen [2]. So können diese Freizeitblöcke dem Ausgleich von Phasen hoher beruflicher Belastungen dienen, indem sie größere Zeiträume für die Kinderbetreuung und Familie bereitstellen. Sie als Führungskraft können Ihren Mitarbeitenden durch die Ermöglichung von Sabbaticals die Bewältigung kritischer Lebensereignisse (z.B. Trauerphasen nach dem Tod eines Angehörigen) oder anderer besonderer Situationen im Lebensverlauf (z.B. Einschulung der Kinder oder die Überbrückung von Phasen ohne Kinderbetreuung) erleichtern. Angesichts der demografisch bedingten Zunahme von Pflegeaufgaben und des hohen Anteils an alleinerziehenden Beschäftigten kommt diesem Faktor eine wachsende Bedeutung zu. Für die Vertriebsleiterin Jutta wäre ein Sabbatical demnach eine sinnvolle Möglichkeit, um für ihre pflegebedürftige Mutter zu sorgen bis sie einen geeigneten Platz in einem Pflegewohnheim ausfindig machen kann. Sabbaticals ermöglichen es Mitarbeitenden aber auch, wertvolle Erfahrungen jenseits des Erwerbslebens zu sammeln, die der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung dienen können. Es können Lebensträume realisiert werden, ohne dafür den Verlust des Arbeitsplatzes zu riskieren. So könnte Marketing Managerin Nina beispielsweise ihre lang ersehnte Weltreise in Angriff nehmen und dabei viele neue Eindrücke erhalten, die ihr zu mehr Kreativität im Job verhelfen. Insgesamt können Sabbaticals somit erheblich zur Entlastung der Beschäftigten beitragen [1], ihre Motivation sowie ihr Kreativitätspotenzial steigern und gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z.B. Burnout) vorbeugen [3].

Kritische Aspekte: Oftmals lässt sich die Umsetzung eines Sabbaticals für viele Beschäftigte nicht realisieren, da zeitliche und finanzielle Ressourcen fehlen, um Plusstunden auf dem Langzeitkonto anzuhäufen. So sind insbesondere Beschäftigte aus niedrigen Qualifikations- und Einkommensgruppen darauf angewiesen, dass Überstunden direkt ausgezahlt werden. Zudem ist das Ansparen größerer Zeitguthaben für Mitarbeitende mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen mit erheblichen Anstrengungen und Schwierigkeiten verbunden [1]. Nicht zu unterschätzen ist darüber hinaus das Risiko, dass sich eine Freistellung über einen längeren Zeitraum nachteilig auf die Produktivität und damit auf die Aufstiegschancen und das Einkommen der Mitarbeitenden auswirkt, da diese in dem jeweiligen Zeitraum keine Arbeitserfahrungen sammeln und Qualifikationen veralten können [4]. So käme eine längere Auszeit für Tom als Produktdesigner vermutlich eher nicht infrage, da sich die Anforderungen an das Design von Autoreifen sowie die zu bedienende Grafiksoftware so schnell verändern können, dass ein längeres Ausscheiden seinerseits mit erheblichen Kompetenzeinbußen verbunden wäre – wengleich dieses Arbeitszeitmodell für ihn als dreifachen Familienvater sicherlich eine attraktive Möglichkeit darstellen würde, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Für Sie als Führungskraft sind die Nachteile von Sabbaticals der Mitarbeitenden vorrangig in dem organisatorischen Mehraufwand zu sehen, der durch die Einplanung einer Vertretung zusätzlich zu den Urlaubsansprüchen der Beschäftigten entsteht [3]. Da andere Mitarbeitende den Arbeitsausfall der Sabbatical-Nutzenden folglich kompensieren müssen, kann es weiterhin zu Verstimmungen im Team kommen.



Voraussetzungen: Sabbaticals können von Ihnen als Führungskraft nur dann ermöglicht werden, wenn Ihre Mitarbeitenden ihren Wunsch nach einer Auszeit langfristig im Voraus ankündigen und gewisse Richtlinien für Freizeitentnahmemöglichkeiten eingehalten werden. Wenn Sabbaticals mit dem Ziel ermöglicht werden, die privaten Belastungen Ihrer Beschäftigten zu reduzieren, sollte Ihnen darüber hinaus bewusst sein, dass Krankheiten während der Auszeit angerechnet werden müssen und nicht als Teil der Freizeit gewertet werden dürfen [3].

Quelle:

- [1] Wotschack, P., Samtleben, C. & Allmendinger, J. (2017). Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ - ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, WZB Discussion Paper, No. SP I 2017-501. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- [2] BMFSFJ (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik - 7. Familienbericht. BMFSFJ. Berlin.
- [3] Fauth-Herkner (2004). Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“, In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2003. Berlin: Springer.
- [4] Román, A., Schippers, J. J. & Heylen, L. (2006). Career breaks in Belgium: How they affect labor participation and individual careers. Tilburg, Leuven: OSA & WAV.