

Sabbatical: Auszeit vom Job längst kein exotischer Traum mehr

Der Faktor Zeit ist für viele Arbeitnehmer zu einem Luxusgut geworden. Die Überstundengeneration träumt an den Wochenenden davon, endlich die Zeit zu haben, um zu reisen, ein zweites Studium zu beginnen, sich ehrenamtlich zu engagieren, ein Buch zu schreiben oder ein Haus zu bauen. Die Träume sind groß und bunt und die Menge derer, die sie tatsächlich verwirklichen, wächst.

Laut einer Forsa-Umfrage im Auftrag des Bildungsministeriums sehnen sich 57 Prozent aller Arbeitnehmer nach einer längeren Auszeit vom Job. Immer mehr Unternehmen entsprechen dem Wunsch ihrer Mitarbeiter mit Sabbatical-Angeboten. Was noch vor ein paar Jahren exotisch klang und meist einen Karriereknick zur Folge hatte, ist heute dank verbesserter flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II Gesetz) ein akzeptiertes Modell, um während einer längeren Arbeitspause neue Kraft zu schöpfen. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Auszeit zu finanzieren. Oder aber man geht in einen langen unbezahlten Urlaub.

Der Chef muss zustimmen

„Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer kein Recht auf ein Sabbatical, auch nicht auf die unbezahlte Variante“, erklärt die Fachanwältin für Arbeitsrecht, Katharina Schumann. Wer sich dazu entschließt, muss also zunächst seinen Chef überzeugen. „Das gelingt am ehesten, wenn auch das Unternehmen von dem Sabbatical profitiert. Etwa wenn sich der Mitarbeiter in dieser Zeit weiterbilden möchte oder die befristete Vakanz dem Unternehmen in einer Krisenzeit gelegen kommt“, so Schumann. In Zeiten des Fachkräftemangels haben Arbeitgeber allerdings auch erkannt, dass ein Sabbatical wichtigen Mitarbeitern neue Energie und Motivation bringt und sie durchaus länger an das Unternehmen bindet.

Drei Monate oder drei Jahre – Sabbaticals sind zeitlich flexibel

Oft wird das Sabbatical auch Sabbatjahr genannt, muss aber deshalb nicht zwangsläufig zwölf Monate dauern. „Da es keine formellen oder gesetzlichen Regelungen gibt, ist der Zeitumfang einer längeren beruflichen Auszeit ebenso flexibel wie ihre Gestaltung und Finanzierung“, bestätigt Katharina Schumann. Ob nur drei Monate oder sogar drei Jahre ist eine Frage der Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wer also den Wunsch nach einer beruflichen Auszeit hegt, sollte zunächst den zeitlichen Rahmen festlegen, denn davon hängt beispielsweise auch die Finanzierung ab.

Bezahlte Auszeit dank Teilzeitregelung oder Zeitwertkonto

Dass sich immer mehr Arbeitnehmer für ein Sabbatical entscheiden, liegt nicht zuletzt an den Finanzierungsmöglichkeiten. „Es gibt verschiedene Lohn- und Arbeitszeitmodelle, die es ermöglichen, auch während der beruflichen Auszeit ein regelmäßiges Gehalt zu beziehen“, so die Fachanwältin. Besonders beliebt sei dabei das Teilzeitmodell: „Für einen bestimmten Zeitraum, zum Beispiel über 3 Jahre, vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine verringerte Arbeitszeit von z.B. nur 25 Stunden. Der Mitarbeiter arbeitet in dieser Zeit jedoch nach wie vor Vollzeit und erwirtschaftet sich so Monat für Monat ein Zeitguthaben, dass er

nach den drei Jahren für ein Sabbatical nutzt. Während der Ansparphase sowie während der beruflichen Auszeit zahlt der Arbeitgeber das reduzierte Teilzeit-Gehalt.“

Ein ähnliches Prinzip zur Finanzierung des Sabbaticals ist der befristete Lohnverzicht. „Der Mitarbeiter arbeitet voll, erhält aber nur einen Teil seines Lohns oder Gehalts. Der Rest wird auf einem Zeitwertkonto angespart.“ Mit Überstunden, Gratifikationen oder nicht genutzten Urlaubstagen könne das Zeitwertkonto zusätzlich gefüllt werden. „Allerdings müssen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei an die Vorgaben zur gesetzlichen Arbeitszeit und zum Mindesturlaub halten“, schränkt Katharina Schumann ein. „Pauschal auf alle Urlaubstage zu verzichten, um damit das Zeitwertkonto zu erhöhen, ist nicht möglich.“ Die Höhe des Zeitwertkontos entscheidet am Ende darüber, welcher Betrag dem Mitarbeiter während des Sabbaticals monatlich ausgezahlt wird.

Renten- und KV-Beiträge weiter zahlen

Wer sich hingegen entschließt, ein Sabbatical in Form eines unbezahlten Urlaubs zu realisieren ohne dass über die oben dargestellte Wertguthaben oder Zeitkonten verfügt wird und das länger als einen Monat andauert, riskiert den Verlust des Schutzes der Sozialversicherung. Es ist daher dringend anzuraten, sich in dieser Zeit freiwillig zu versichern, so die Anwältin. „Die Fortführung der Rentenversicherung ist vor allem für den Fall einer späteren Erwerbsunfähigkeit etwa aufgrund eines Unfalls wichtig. Ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente besteht nämlich nur dann, wenn in den fünf Jahren vor dem Unfall mindestens drei Jahre lang der Mindestbeitrag eingezahlt wurde.“

Ein Sabbatical-Vertrag regelt das Wichtigste

„Es ist unverzichtbar, alle Absprachen und Regelungen zum Sabbatical gemeinsam mit dem Arbeitgeber schriftlich zu fixieren“, betont die Arbeitsrechtsexpertin. Eine entsprechende Sabbatical-Vereinbarung sollte die Dauer der beruflichen Auszeit, die monatlichen Zahlungen, Kündigungsschutz und die Rückkehr des Mitarbeiters regeln. „Achten Sie darauf, dass Sie laut Vertrag für die Dauer des Sabbaticals nicht zur Arbeit verpflichtet sind, Ihr Arbeitsverhältnis jedoch weiterbesteht.“ Das sei vor allem für die Erfassung der Betriebszugehörigkeit wichtig. Wenn beide Seiten übereinstimmend eine Regelung gefunden haben, steht dem Traum vom ganz langen Urlaub nichts mehr im Weg.