

Auszeit

Die Idee einer Auszeit vom Job ist für viele faszinierend. Doch egal ob für Weiterbildung oder zur Selbstfindung – karrieretechnisch und arbeitsrechtlich ist ein Sabbatical nicht ganz unproblematisch.

vom

Ein ganzes Jahr lang ließ sich Madeleine Priesch, 31, nicht in ihrem Büro bei IBM blicken. Die Human-Resources-Managerin erfüllte sich stattdessen 2004 einen Lebenstraum, ließ sich im südindischen Kerala zur Yogalehrerin ausbilden und arbeitete anschließend in einer Akupunkturklinik auf Sri Lanka – nach ihrer Rückkehr kletterte sie dann sogar auf der Karriereleiter nach oben. „Dieses Jahr hat mich ungeheuer bereichert und mir zu unkonventionellem Denken in Verbindung mit Gelassenheit verholfen“, resümiert sie begeistert.

Die Idee einer Auszeit ist für die meisten heimischen Arbeitnehmer spätestens nach einigen Berufsjahren faszinierend. Ob zur Selbstfindung, als Burnout-Prävention, zur persönlichen oder beruflichen Weiterbildung – mit dem Gedanken daran hat schon fast jeder einmal gespielt. Damit sich solche Träume realisieren lassen, müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen: die Bereitschaft des Arbeitgebers, die finanzielle und sozialrechtliche Absicherung, außerdem die Karriereperspektiven beim Wiedereinstieg. FORMAT nimmt daher diese Aspekte des zeitlich befristeten Berufsausstiegs unter die Lupe, präsentiert Fallbeispiele und zeigt, wie bekannte heimische Unternehmen sowie Karriere- und Arbeitsrechtsexperten diesem relativ neuen Phänomen gegenüberstehen.

Dass sie ihre Auszeit vom Job heute in einem so positiven Licht sieht, verdankt Priesch auch der außergewöhnlich posi-

„Eine Auszeit zu nehmen – sei es auch zur Weiterbildung – kann einen Karriereknick bergein.“



Michael Meyer
WU-Professor Non-Profit-Management

tiven Sabbatical-Kultur im Rahmen des umfangreichen Work-Life-Balance-Programms bei IBM. Während eines Sabbaticals bekommen Mitarbeiter dort 35 Prozent ihres Gehalts weiterbezahlt und bleiben pensions-, unfall- und krankenversichert. Außerdem stellt das Unternehmen einen Re-Entry-Manager, der sich um die Wiedereinsteiger kümmert. Seit 2002, als diese Möglichkeit erstmals angeboten

wurde, haben 150 IBM-Mitarbeiter in Österreich davon Gebrauch gemacht. Priesch, die während der Auszeit Kontakt mit ihren Kollegen hielt, übernahm beim Wiedereinstieg gleich eine verantwortungsvollere Aufgabe und startete am ersten Tag mit einem Projekt, das sie noch von Sri Lanka aus organisiert hatte.

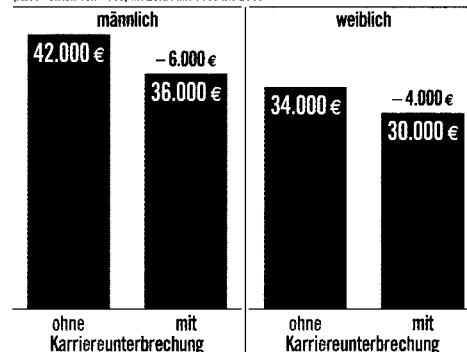
So reibungslos klappt die Reintegration in die Firma aber nicht für alle Aussteiger auf Zeit. Selbst dann nicht, wenn sie die Zeit zur Weiterbildung nutzen. Als Martin Bauer, 39, Treasury-Mitarbeiter bei den Casinos Austria, im Sabbatical seinen Studienabschluss an der Uni nachgeholt hatte und als frischgebackener Magister zurückkehrte, gab es seine Abteilung dort nicht mehr. Nach einer internen Zwischenstation im Rechnungswesen war er darum froh, ein An- >>

Karriereunterbrechungen kosten Einkommen

Keine Pause! Wem es darum geht, auf der Karriereleiter hochzuklettern und ein möglichst hohes Einkommen zu erreichen, sollte sich ein Sabbatical gut überlegen. Eine Studie über Karriereverläufe von WU-Absolventen des Jahrgangs 1990 zeigt, dass Absolventen mit Berufsunterbrechungen, egal aus welchen Gründen, sowohl im Hinblick auf das Einkommen als auch auf die Zahl der unterstellten Mitarbeiter gegenüber Kollegen mit kontinuierlichen Karriereverläufen ganz deutlich ins Hintertreffen geraten.

Karriereunterbrechung und Einkommen

Jahreseinkommen von WU-Absolventen mit und ohne Karriereunterbrechung (Absolventen von 1990) im Zeitraum 1990 bis 2000





Andreas Ebhart, 48

COACH, CONSULTANT, YOGALEHRER

Sabbatical: Australien, Indien, Coaching-Ausbildung

Neuanfang. „Ich stand wie ein Maler vor der Staffelei und überlegte, wie mein Leben weitergehen soll“, erzählt Andreas Ebhart über seinen Entschluss, nach 22 Jahren als Filmproduzent mit eigener Firma eine Auszeit zu nehmen. „Ich habe drei Monate Leere in mein Leben einkehren lassen und war dann zuerst in Australien und später auf zwei langen Indienreisen. Die Lebensfreude dieser Menschen, die mit wenig Geld glücklich sind, hat mich inspiriert.“ Der Wunsch, danach etwas Neues anzufangen, war von vornherein klar. Es folgten eine Ausbildung zum Human-Design-Coach und zum Yogalehrer. Seine neue Firma „Serendip“, was so viel heißt wie „Glück gehabt“, war bald gegründet. Der Firmensitz (s. Foto) in Brunn am Gebirge ist eben fertig geworden und wird auch für Seminare vermietet.

>> gebot als Lektor an der Fachhochschule Wiener Neustadt zu erhalten, wo er heute auch für die Unternehmenskooperationen zuständig ist. „Geld war während meiner Auszeit ständig ein Thema“, sagt Bauer, der immerhin 18 Monate ohne Gehalt auskommen musste, sein Auto verkaufte und einen Kredit aufnahm. „Ich habe mir ein Defizit auf meinem Konto geleistet“, sagt auch Neha Chatwani, 37, die derzeit für drei Jahre von ihrem Job bei einer internationalen Finanzinstitution freigestellt ist und als Firmentrainerin jobbt. „Ein Sabbatical ist für die meisten Erwerbstätigen finanziell nicht leistbar“, hält der Arbeits- und Sozialwissenschaftler Rainer Loidl-Keil von der FHS Joanneum Graz fest.

„Eine Auszeit zu nehmen kann der Karriere einen Knick bescheren“, warnt auch Michael Meyer, WU-Professor für Betriebswirtschaft. Er hat die langjährige Einkommensentwicklung von Wirtschaftsabsolventen untersucht und kommt zu dem Ergebnis, dass sich Karriereunterbrechungen – egal aus welchem Grund – auf jeden Fall negativ auf die Entwicklung der Jahresbruttogehälter auswirken (siehe Kasten und Grafik Seite 60). Seine Studie bezieht sich allerdings auf den Zeitraum von 1990 bis 2000. Mittlerweile sind Sabbatical-Modelle so wie bei IBM zumindest bei einer Reihe von größeren Unternehmen in den Firmenkulturen besser verankert und müssen nicht mehr unbedingt mit Karriere- und Gehaltsnachteilen erkaufte werden. Ge-

rade wenn man höhere Fixkosten zu bestreiten oder eine Familie zu erhalten hat, bleibt aber die Finanzierung eine enorme Herausforderung. Firmenprogramme nehmen darauf in der Regel Rücksicht und ermöglichen entweder das Ansparen von Überstunden oder sehen etwa eine Gehaltsreduktion um ein Fünftel auf einen Zeitraum von fünf Jahren vor – ein Jahr davon hat der Mitarbeiter dann frei.

Siemens bietet beide Modelle an. „Sabbaticals anzubieten gehört auf die Visitenkarte jedes modernen Unternehmens“, sagt Personalleiter Gerhard Hirz. Der Ansparszeitraum für Überstunden beträgt maximal vier Jahre, alternativ dazu gibt es die Variante, für fünf Jahre um 81,5 Prozent der Bezüge zu arbeiten, wobei das fünfte Jahr dienstfrei ist. Darüber hinaus bietet Siemens auch individuell vereinbarte Sabbatical-Modelle für Auszeiten bis zu einem Jahr mit Jobgarantie, wobei sich der Arbeitnehmer in dieser Zeit aber selbst versichern muss.

Beim Beratungsunternehmen Accenture heißen Auszeiten „Leave of Absence“ und sind rechtlich betrachtet unbezahlter Urlaub. „Die Dauer kann zwischen drei und 24 Monaten betragen. Voraussetzung ist eine zweijährige Tätigkeit im Unternehmen“, erklärt Human-Resources-Managerin Martina Pitterle. Etwa fünf Prozent der Mitarbeiter nehmen diese Möglichkeit in Anspruch. Beim Pharmakonzern Novartis versteht man unter Sabbaticals nicht nur ein berufliches >>

„Auszeiten ohne berufliches Engagement sind bei Novartis nach Absprache möglich.“



Petra Heidler
HR-Managerin, Novartis



„Für Top-Positionen kann Orientierungs-suche als Schwäche interpretiert werden.“

Stefan Steger
Headhunter, Heidrick & Struggles

„Ein Sabbatical, das stimmig in den Lebenslauf passt, ist kein Nachteil.“



Manuela Lindlbauer
Personalberaterin

interview

„Mitarbeiter kehren motivierter zurück“

Sabbatical-Expertin Barbara Hess über die Auszeit der Österreicher.



BARBARA HESS: „Nur große Konzerne haben fixe, umfassende Sabbatical-Angebote für Mitarbeiter.“

Thema Sabbatical in Österreich bisher noch keine so große Rolle spielt. Das liegt vor allem an der rechtlichen Situation: Rund 90 Prozent aller Sabbaticals werden nach persönlicher Vereinbarung gewährt. Das ist in Deutschland nicht viel anders. Nur große Konzerne wie Lufthansa, VW oder Siemens haben fixe, umfassende Sabbatical-Angebote.

FORMAT: Viele Firmen sehen eben nicht den Nutzen von Sabbaticals ...

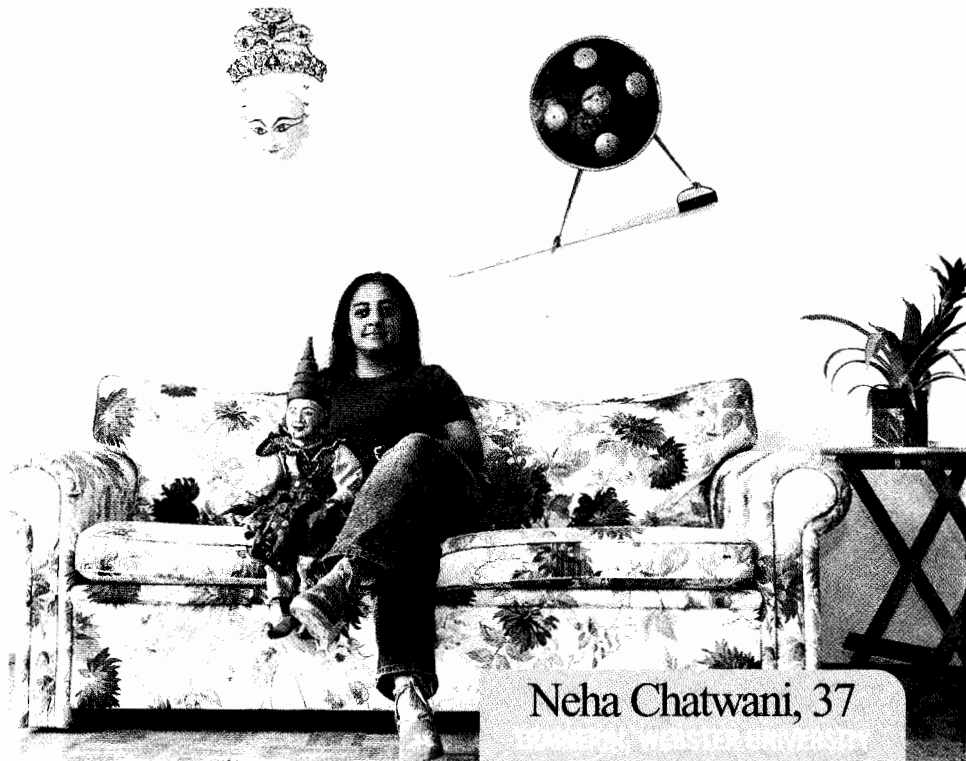
Hess: Ich bin davon überzeugt, dass sich das in den nächsten Jahren ändern wird. Die Bedeutung von Sabbaticals steigt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Mitarbeiter kehren nach einer Auszeit in der Regel viel entspannter zurück, sind energiege-ladener und dadurch motivierter. Somit leisten sie mehr, wovon auch das Unternehmen profitiert. Meine Studien haben zudem ergeben, dass Karrieresprünge nach Sabbaticals durchaus üblich sind. Etwa, wenn der jeweilige Mitarbeiter den Sabbatical zur Weiterbildung nutzt.

FORMAT: Wann würden Sie zu Sabbaticals raten?

Hess: Arbeitnehmer sehen sich heute mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit konfrontiert. Phänomene wie Burnout gehören längst zum Alltag – was Sabbaticals unersetzlich macht. Auch in Phasen von beruflicher Neuorientierung oder bei Beziehungsproblemen sind Sabbaticals sehr hilfreich.

FORMAT: Frau Hess, Sie sind Autorin des Buchs „Sabbaticals“. Ihre Feldforschung haben Sie auch in Österreich betrieben – mit welchem Ergebnis?

Hess: Meine Recherchen in Österreich waren teils sehr mühselig. Ich hatte den Eindruck, dass das



Neha Chatwani, 37

>> Timeout, sondern auch den zeitlich befristeten Wechsel zu einer ausländischen Konzerntochter. „Novartis hat den Vorteil, in 140 Ländern vertreten zu sein. Somit ist es kein Problem, interessante Sabbaticals anzubieten“, sagt HR-Managerin Petra Heidler.

In der Erste Bank gibt es Modelle für ein halbes oder ein ganzes Freijahr, jeweils verbunden mit einer temporären Gehaltsreduktion auf 80 Prozent und mit Zustimmung des Vorgesetzten. „Derzeit gibt es bei uns nur individuelle Vereinbarungen, wir bereiten aber ein generelles Programm für Sabbaticals vor“, verrät Bernhard Schwarz, stellvertretender Personalchef der BA-CA. Bei BMW Steyr gibt es bereits seit 1994 den sogenannten „Freizeitblock“, wobei das Jahreseinkommen pro konsumiertem Freimonat um ein Zwölftel gekürzt wird. „Wir haben ein Sabbatical aus organisatorischen Gründen nicht im Programm, weil das durch die Dynamik des Geschäfts schwer planbar ist. Individuell lässt sich etwas machen, aber die Nachfrage ist verschwindend klein“, sagt dagegen Erich Mayer, Personalleiter bei Magna Steyr. „Bei Rewe Österreich melden jährlich zehn bis 15 Mitarbeiter Interesse an einer Auszeit zwischen vier und zwölf Monaten an“, erklärt Unternehmenssprecherin Corinna Tinkler. Auch bei Rewe gilt das Prinzip der individuellen Vereinbarung und der Selbstversicherung der Mitarbeiter während der Karenzierung.

Sabbatical: private Gründe, Reisen, Selbständigkeit

Rückkehrrecht. Neha Chatwani besitzt ein Rückkehrrecht in ihren Job bei einer internationalen Finanzinstitution. Wegen einer schweren Erkrankung ihrer Mutter suchte sie 2005 um eine dreijährige Auszeit an. „Als meine Mutter starb, habe ich überlegt, sofort zurückzugehen. Aber dann war ich erst in Asien und Australien auf Reisen und wollte schließlich etwas anderes ausprobieren. Dafür habe ich mir auch ein Defizit am Konto geleistet.“ Chatwani nutzte die Erlaubnis des Dienstgebers, sich selbständig zu machen, und lehrt an der Webster und der International University in Wien. Als Firmentrainerin ist sie gut gebucht: „Ich habe mehr Stress als vorher, aber positiven, und habe gelernt, auf meinen Instinkt zu hören.“ Ob die studierte Psychologin in ihren alten Job zurückkehrt, lässt sie sich offen.

Arbeitsrechtliche Aspekte der Auszeit müssen überall dort ausverhandelt werden, wo Sabbaticals weder durch Firmenprogramme noch kollektivvertraglich geregelt sind. „Anspruch auf ein Sabbatical gibt es nicht“, sagt Rechtsanwalt Georg Streit von der Kanzlei Höhne, In der Maur & Partner. „Punkte wie ein Rückkehrrecht auf eine bestimmte Position müssen individuell vereinbart werden“, ergänzt die auf Arbeitsrecht spezia-

Thomas Höhne, 53

Sabbatical: wieder Chef im eigenen Leben geworden

Neue Lust am Job. Aussteigen war für den Wiener Rechtsanwalt Thomas Höhne auch nach 20 Jahren im Job kein Thema. „Andererseits spürte ich auch, dass es mit einem Urlaub allein nicht getan war, um wieder Lust und Freude aufzutanken“, erinnert sich Höhne. Nach der Abstimmung mit seinen Kanzleipartnern startete er im Juli 2004 eine siebenmonatige Auszeit. „Ich hatte keinen Plan, das Leben als Rechtsanwalt ist ohnehin stark durchprogrammiert“, so Höhne. Nach einigen Wochen kam der Impuls zu einer ausgiebigen Südostasienreise. Sein Resümee: „Ich bin auch gerne zurückgekommen und profitiere davon bis heute. Ein Sabbatical kann ich jedem empfehlen.“ Und die Erkenntnis: „Die Arbeit ist nicht unbedingt schuld daran, dass man nicht dazu kommt, manche Dinge zu tun.“



lisierte Anwältin Alexandra Knell. „Als ich 1999 als erster und bislang auch einziger ÖGB-Mitarbeiter in Österreich ein Sabbatical genommen habe, wurde die Rückkehr in meine Funktion als Abteilungsleiter explizit vereinbart“, erinnert sich Paul Kolm, mittlerweile im Resturlaub vor dem Ruhestand stehender leitender Mitarbeiter der Gewerkschaft der Privatangestellten.

Vor allem im öffentlichen Dienst, etwa bei Lehrern, Universitätslehrern oder Bediensteten der Gemeinde Wien, aber auch für Journalisten und in der IT-Branche gibt es laut Kollektivverträgen bestimmte Bedingungen, unter denen ein

„Klassische Top-Managementkarrieren beinhalten – noch – kein Sabbatical.“



Claudia Daeubner

International-Top-Executive-Coach

Arbeitnehmer nach einer bestimmten Dienstzeit Anspruch auf Sabbatical oder Karenz hat – in der Regel muss der Arbeitgeber dabei zumindest die Kosten der Sozialversicherung tragen. „In den großen Kollektivverträgen wie Handel, Industrie und Gewerbe gibt es dazu keine

Regelungen“, so Anwältin Knell. Trotz Kollektivvertrags ist es in der Privatwirtschaft jedenfalls empfehlenswert, sich mit dem Arbeitgeber ins Einvernehmen zu setzen, soll das Vorhaben nicht mittelfristig mit einem unfreiwilligen Jobwechsel enden.

Auch karrieretechnisch sollte ein Sabbatical gut überlegt werden. „Die klassische Top-Managementkarriere inkludiert noch kein Sabbatical“, erklärt Executive-Coach und Buchautorin Claudia Daeubner. Sie sieht in der Generation der heute an der Spitze vieler Unternehmen stehenden Manager auch noch nicht wirklich viel Verständnis für den Wunsch nach einer Auszeit. „Alphatiere fassen so etwas selten ins Auge. Und alles was man sich selbst nicht erlaubt, akzeptiert man auch nicht gerne bei jemand anderem“, so Daeubner. Bei der jüngeren Managergeneration zeichnet sich aus ihrer Sicht aber doch ein Paradigmenwechsel ab.

Für Stefan Steger, Managing Partner beim Headhunter Heidrick & Struggles, kann ein Sabbatical im Lebenslauf sogar als Schwäche interpretiert werden. „Auf Orientierungssuche zu sein wird im Top-Managementbereich nicht als positiv gesehen. Als CEOs sind Leute gefragt, die selbst Sicherheit ausstrahlen und Orientierung geben können“, so der Experte. Im Gegensatz zu den Top-Managern sei die Reaktion von Personalisten auf ein Sabbatical im Lebenslauf durchaus positiv, meint Personalberaterin Manuela Lindlbauer. „Es muss stimmig in den Lebenslauf hineinpassen, dann ist es für das Unternehmen und den Arbeitnehmer eine Bereicherung, weil es für neue Ideen und frische Energie steht.“

– SILVIA JELINCIC, INGRID KRAWARIK, MICHAEL SCHMID

tipps

Arbeitsrecht: Worauf Sie beim Sabbatical achten müssen

Keine gesetzliche Regelung. Grundsätzlich gibt es keine gesetzliche Regelung für Sabbaticals, also auch keinen Anspruch darauf. Vereinbarungen müssen daher im Einvernehmen getroffen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist in jedem Fall notwendig, es sei denn, es gibt Bestimmungen im Kollektivvertrag, unter welchen Bedingungen einem Arbeitnehmer auf jeden Fall eine Auszeit zusteht.

Vertragsfreiheit. Obwohl frei gestaltbar, dürfen diese individuellen Regelungen, etwa im Hinblick auf die Einarbeitung der arbeitsfreien Zeit, weder den gesetzlichen noch den kollektivvertraglichen Höchstarbeitszeiten widersprechen.

Rückkehrrecht. Unbedingt ausverhandelt und schriftlich festgehalten werden sollte das Rückkehrrecht auf den alten

Arbeitsplatz. Dabei nicht vergessen: auch die genaue Position, etwa als Abteilungsleiter oder Senior Consultant, explizit in den Vertrag aufnehmen.

Finanzierung durch Gehaltsverzicht. Eine in vielen Firmen gebräuchliche und gesetzlich gedeckte Möglichkeit ist, zur Finanzierung des Sabbaticals für einen bestimmten Zeitraum auf einen gewissen Prozentsatz seines

Gehalts zu verzichten. In der Regel wird das Jahresgehalt auf eine Dauer von fünf Jahren auf 80 Prozent zurückgefahren, im Gegenzug dafür steht dem Arbeitnehmer ein Jahr als Sabbatical – ohne Arbeitsverpflichtung – zu. Der Vorteil: Man muss sich im Freijahr nicht selbst krank-, unfall- und pensionsversichern. Auch Abfertigungsansprüche laufen bei dieser Variante regulär weiter.