

Gestaltungshinweise zur Realisierung eines Sabbaticals

Für die Umsetzung eines Sabbaticals sollten Beschäftigte und Arbeitgeber einige Kernpunkte in der Gestaltung beachten. Ziel ist es, eine Vereinbarung zu schließen, die beiden Seiten gerecht wird. Beschäftigte sollten in einem realistischen Zeitfenster sowohl die benötigte Sabbatical-Zeit erarbeiten können als auch dieses Sabbatical nehmen können. Auf Unternehmensseite sollte für die Abwesenheit der Person, die sich im Sabbatical befindet, eine gute Vertretungsmöglichkeit gefunden werden.

Der Antrag

Je nach Berufsgruppe kann die Regelung einer Blockfreizeit unterschiedlich festgeschrieben sein. Beachtet werden müssen auf jeden Fall die Tarifverträge. Für Lehrkräfte stehen feste Anträge mit verschiedenen Realisierungsmodellen zur Verfügung. Für andere Beamtinnen und Beamte können andere Dienstvorschriften gelten. In nichttariflich gebundenen Unternehmen wird die „Sabbaticalvereinbarung“ zwischen beiden Parteien, unter Wahrung der rechtlichen Bestimmungen, ausgehandelt.

Beide Seiten sollten die getroffene Regelung für die Realisierung des Sabbaticals schriftlich festhalten. In dieser schriftlichen Vereinbarung sollen unter anderem folgende Punkte festgelegt werden:

Schriftliche Vereinbarung

1. *Dauer des Sabbaticals*
2. *Art und Weise der Zeitan sparing*
3. *Einbezug von Entgeltbestandteilen und Einmalzahlungen*
4. *Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach der Freistellung*
5. *Ausschluss oder Anrechnung von Krankheitstagen während der Blockfreizeit auf das Zeitguthaben*

1. *Dauer des Sabbaticals*

2. *Art und Weise der Zeitan sparing*

3. *Einbezug von Entgeltbestandteilen und Einmalzahlungen*

4. *Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach der Freistellung*

5. *Ausschluss oder Anrechnung von Krankheitstagen während der Blockfreizeit auf das Zeitguthaben*

Langzeitkonto

Prozessbegleitend empfiehlt sich zur Realisierung eines Sabbaticals die Verwendung von Langzeitkonten. Auf diesen

Konten werden die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden erfasst. So ist es beispielsweise möglich über mehrere Jahre durch zusätzliche Arbeit ein Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto anzusparen. Für das Sabbatical wird diese angesparte Zeit für einen vorher festgelegten Zeitraum wieder entnommen. Während dieser Freistellung von der Arbeit wird weiterhin das normale Gehalt ausbezahlt. Auch ohne bislang geführtes Arbeitszeitkonto können Beschäftigte eine Blockfreizeit realisieren, indem sie für ihre Vollzeitstelle nur ein Teilzeitgehalt beziehen und das Unternehmen den anderen Teil des Gehalts dann auszahlt, wenn die Beschäftigten ihr Sabbatical nehmen.

Gundula Grzesik,
Zeitbüro NRW

Beispiel:

30Std./Woche sind zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart. Tatsächlich werden aber von den Beschäftigten 40Std./Woche gearbeitet. In diesem Modell ist es möglich, schon nach drei Jahren ein Jahr Sabbatical zu nehmen und mit neuer Motivation und neuen Ideen an den Arbeitsplatz zurück zu kehren.

Links, Literatur, Termine

Links

www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/SABBATIC.PDF
Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2002): Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten, Projektabschlussbericht, Düsseldorf

www.aus-innovativ.de/themen/sabbatical.htm
Rechtsfragen innovativer Arbeitsformen

www.das-parlament.de/2002/10_11/Panorama/087.html

Wenn die Arbeitsmotivation weg ist: Ein Leben ohne Stundenplan – für ein Jahr, von Jeannette Goddar. Unternehmen und Angestellte entdecken das Sabbatical. In den USA ist TimeOut bereits weit verbreitet.

www.gew.de/wissen/wissenspool/texte/synsab.pdf
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Sabbatical-Regelungen für Lehrerinnen und Lehrer in ganz Deutschland.

www.mwa.nrw.de/home/material/arbeitszeit2003_gesamtbericht.pdf

Arbeitszeit 2003 - Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, ISO-Studie 2004

Literatur

Pfahl, Svenja /Reuyß, Stefan: Blockfreizeiten und Sabbaticals – mehr Zeit für die Familie?
In: WSI-Mitteilungen Heft 08, 2002

Siemers, Barbara: Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Erfahrungen mit neuen betrieblichen Freistellungsmodellen", Universität Bremen, 2004

Tempora veröffentlicht ausschließlich Literaturhinweise für Schriften von Bund, Land, öffentlichen Institutionen sowie Interessenverbänden.

Termine

Messe Zukunft Personal

Am 22./23. September 2004 präsentiert sich das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW auf der Messe Zukunft Personal in Köln. Das Zeitbüro NRW wird am Ministeriumsstand (Halle 13.1, Stand Nr. B.03) vertreten sein und an beiden Tagen Vorträge zum Thema „Arbeitszeitberatung in NRW – Fördermöglichkeiten und praktische Umsetzung“ anbieten. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Know-How-Tranfer

Im Herbst startet das Zeitbüro NRW wieder seine Fort- und Weiterbildungsreihe für Arbeitszeitberaterinnen und -berater sowie regionale Akteure zu speziellen Themen in der Arbeitszeitgestaltung.

– 16. September 2004

Grundlagen der Arbeitszeitberatung, 13 – 17 Uhr, IHK Dortmund, Teilnahmegebühr 30 Euro

– 7. Oktober 2004

Rechtliche Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitgestaltung, 13 – 17 Uhr, IHK Dortmund, Teilnahmegebühr 30 Euro

– 4. November 2004

Grundlagen der Arbeitszeitberatung, 13-17 Uhr, IHK Bonn, Teilnahmegebühr 30 Euro

– 1. Dezember 2004

Arbeitszeitberatung im Gesundheitswesen, 13-17 Uhr, IHK Dortmund, Teilnahmegebühr 30 Euro.

Bitte melden Sie sich schriftlich an. Den Veranstaltungsflyer erhalten Sie im Zeitbüro NRW oder auf unserer Internetseite www.zeitbuero.nrw.de unter Termine.

Impressum

Herausgeber:
Zeitbüro NRW
Redaktion:
Gundula Grzesik
(verantwortl. Redakteurin)
Dr. Ulrike Hellert
Andre Marsula
An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:
Svenja Pfahl, Humboldt-Universität Berlin
Stefan Reuyß, Humboldt-Universität Berlin
Fotonachweis:
Petra Kreutzer
Dr. Ulrike Hellert
Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:
Zeitbüro NRW
Im Wasserturm
Heiliger Weg 60
44135 Dortmund
Tel. 0231/58 97 63-0
Online-Abo unter:
info@zeitbuero.nrw.de
Gestaltung:
Hilbig | Strübbe Partner

tempora

journal für moderne arbeitszeiten

august 2004

Sabbatical

Sabbatical – geplante Auszeit vom Berufsleben

Sabbaticals und Blockfreizeiten: Entlastung für Familien

„Jetzt kann ich meinen Traum realisieren“

Gestaltungshinweise zur Realisierung eines Sabbaticals

Links, Literatur, Termine

Sabbatical – geplante Auszeit vom Berufsleben

Eine Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die in Deutschland erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist das Sabbatical. Synonym werden auch die Begriffe Sabbatjahr, Langzeiturlaub oder Blockfreizeit verwendet. Sie beschreiben grundsätzlich den Sachverhalt einer längeren Freistellung vom Arbeitsleben, bei der die Beschäftigten weiterhin beim Unternehmen angestellt sind und dementsprechend ihre Bezüge beibehalten. Nach Ende der Freistellung, deren Nutzung je nach individuellen Interessen für Weiterbildung, Reisen oder Familie erfolgt, kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer idealerweise wieder an den alten Arbeitsplatz oder eine vergleichbare Position zurück. Je nach Länge der Auszeiten wird von Blockfreizeit (bis zu einem Monat) oder von Sabbatical oder Sabbatjahr (bis zu 12 Monaten) gesprochen. Da die Berufspause in der Mitte des Arbeitslebens erfolgt, ist sie abzugrenzen von der Altersteilzeit, die eine Freistellung zum Ende der Berufstätigkeit schafft.

Ein Sabbatical wird in den meisten Fällen über eine diskontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit realisiert. In bestimmten Arbeitsphasen wird über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet, um so Phasen mit weniger oder keiner Arbeit auszugleichen.

Es gibt zwei Varianten der Ansparung von Arbeitszeit für ein Sabbatical. Die längerfristige Methode erfolgt durch *zusätzliche Mehrarbeit bei einer Vollzeitstelle*. Durch einige Arbeitsstunden mehr in der Woche über mehrere Jahre hinweg kann so eine Freistellung erarbeitet werden. Eine kürzere Ansparmöglichkeit ergibt sich durch die *Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Teilzeit), bei der weiterhin Vollzeit gearbeitet wird*. Als Gestaltungsinstrument wird ein Langzeitkonto eingesetzt, auf dem die vorgeleisteten Stunden verwaltet werden. Da bei einem Sabbatical das Arbeitszeitguthaben erheblichen Umfang aufweisen kann, ist auch in diesem Fall die Insolvenzversicherung zu beachten.

In Deutschland liegen die Sabbaticalangebote zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Aktuelle Umfragen zeigen, dass zwischen 43 und 53 Prozent der befragten Beschäftigten die Idee einer temporären Berufspause für sinnvoll halten. Expertenschätzungen zufolge bieten allerdings höchstens drei Prozent der Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten den Ausstieg auf Zeit an. Dies beruht sicherlich auf Unsicherheiten sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der Beschäftigten. In Zukunft – auch im Rahmen des demographischen Wandels – wird die Planung der Lebensarbeitszeit eine entscheidende Rolle spielen. Auszeiten vom Beruf zwischen arbeitsintensiven Phasen in der Mitte des Erwerbslebens werden dabei ein wichtiges Gestaltungsmerkmal sein.

Andre Marsula, Zeitbüro NRW

Sabbaticals und Blockfreizeiten: Entlastung für Familien

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

welche Beschäftigten sehnen sich nicht ab und zu danach, mal alles liegen und stehen zu lassen, eine Auszeit zu nehmen und die lang ersehnte Studienreise oder Weiterbildung zu realisieren?

In unserer schnelllebigen Hochleistungsgesellschaft lässt sich eine Blockfreizeit oder ein Sabbatjahr jedoch nicht leicht umsetzen. Dabei wäre eine gezielte Entschleunigung im Arbeitsalltag für viele eine sinnvolle und effektive Alternative. Sinnvoll, um die individuellen Energie-depots aufzuladen, Burn-Out-Syndrome zu vermeiden, persönliche Lebensqualität zu sichern oder Zeit und Ruhe für die Familie zu finden. Beschäftigte, die sich aktiv für eine bestimmte Zeit ein Sabbatical nehmen, werden mit neuen Ressourcen ins Unternehmen zurückkommen. Hochmotiviert können sie mit neu entwickelten Fähigkeiten oder Fertigkeiten die Produktivität erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit im Betrieb stärken.

Die zögerliche Haltung vieler Arbeitgeber, deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den Wunsch nach einem Sabbatical äußern, ist vor diesem Hintergrund schwer nachzuvollziehen. Dadurch könnten hierbei auch auftragsschwache Zeiten kompensiert und Entlassungen verhindert werden. Und schließlich benötigt die Wirtschaft für Innovationen und kreative Entwicklungen dringend motiviertes Personal.

Es wäre daher wünschenswert und förderlich, wenn sich die Verantwortlichen in den Unternehmen mal eine kleine Pause gönnen würden, um sich in aller Ruhe die Anfragen nach einem Sabbatical durch den Kopf gehen zu lassen.

Ihre Dr. Ulrike Hellert

Kleine „Auszeiten mitten im Leben“, die von wenigen Tagen (Blockfreizeiten) bis hin zu mehreren Monaten (Sabbaticals) reichen können, tragen enorm zu einer Entdichtung und Entschleunigung des Alltags bei. Sie verschaffen erwerbstätigen Eltern zusätzliche zeitliche Freiräume, so die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten“ (2000-2002), das am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt und vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen finanziell gefördert wurde.

Blockfreizeiten oder Sabbaticals wirken als „Zeitpuffer“ und dienen dem „Nachholen“ von solchen Familienzeiten, die im Alltag oft zu kurz kommen, oder für besondere familiäre Situationen. Das kann die Einschulungsphase des Kindes sein oder ein kurzfristig anfallender erhöhter Pflegebedarf eines älteren Familienmitglieds. Sie dienen auch der Verlängerung des Urlaubs, um etwa die ganzen Sommerferien mit den Kindern gemeinsam verbringen zu können. „Die haben acht Wochen Sommerferien gehabt. Und das war einfach ein bisschen sehr lang“ stellt die vollzeitbeschäftigte Frau Wiese fest. „Und der Hort hatte auch zum Teil geschlossen. Ja, und dann habe ich eben einen Monat Sabbatical gemacht und vier Wochen Urlaub.“

Absolut zentral ist das Bedürfnis, mittels Blockfreizeiten mehr gemeinsame Zeit mit den Kindern zu verbringen. Eltern benötigen häufig gezielt freie Zeit, wenn die Lebenssituation des Kindes es erfordert. Sei es, dass das Kind in eine Krise gerät oder die Eltern an besonderen Momenten im Leben

des Kindes wie Schulfeste oder Klassenfahrten teilnehmen möchten. Mit Hilfe von Sabbaticals und Blockfreizeiten können sich Eltern in solchen Phasen die dafür notwendige Zeit nehmen, ohne ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen zu müssen. Sabbaticals und Blockfreizeiten bergen zudem ein gewisses Emanzipationspotenzial für das Geschlechterverhältnis: Väter mit regelmäßigen Blockfreizeiten beteiligen sich nachhaltiger als andere Väter an Kindererziehung und Hausarbeit; Väter im Sabbatical genießen diese intensiven Zeiten mit ihren Kindern sehr.

Erwerbstätige Eltern haben differenzierte Arbeitszeitbedürfnisse, die sich aus den jeweiligen konkreten familiären Situationen ergeben. Alle Familienmitglieder haben eigene Zeiten, die durch verschiedene „Taktgeber“ beeinflusst werden. Neben den Arbeitszeiten müssen dabei auch Kindergarten- und Schulzeiten, die Zeiten von Vereinen und Musikschulen oder auch Arzttermine berücksichtigt werden. Noch stärker als andere Beschäftigte sind Eltern dabei auf Arbeitszeitmodelle angewiesen, die ihnen Flexibilität bieten, ohne gleichzeitig auf Planbarkeit verzichten zu müssen. Blockfreizeiten und Sabbaticals können dazu beitragen, genau dies zu bewirken.

Blockfreizeiten und Sabbaticals als einzige Elemente einer sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung reichen aber nicht aus. Grundprinzipien wie berechenbare Arbeitszeiten, freie Wochenenden und Abende, Verfügungsgewalt über das Arbeitszeitkonto sowie ein Anspruch auf (vorübergehende) Teilzeit bleiben für die komplexe Zeitgestaltung der Beschäftigten mit Familienaufgaben weiterhin notwendig.

*Svenja Pfahl, Humboldt-Universität Berlin
Stefan Reuyß, Humboldt-Universität Berlin*

Anzahl Beschäftigte	Sabbatical-Angebot in % aller Betriebe	Ansparmodus		
		Reduktion der vertragl. Wochen-Arbeitszeit	Ansparen Zeit- und Entgelteinheiten	beide Ansparmodi
		in % aller Betriebe mit Sabbatical-Angebot		
1-19	2,1	74,0	14,4	11,6
20-199	5,8	54,0	40,7	5,3
299-499	7,2	84,2	4,7	11,1
500 u. mehr	16,4	63,3	27,0	9,7
Gesamt	2,6	68,9	21,2	9,9

Verbreitung von Sabbatical-Angeboten nach Betriebsgröße und Art des Ansparmodus
Quelle: ISO Betriebszeitenbefragung 2001; WSI-Berechnungen

Arbeits- und Lebenszeit miteinander vereinbaren

Petra Kreutzer: „Jetzt kann ich meinen Traum realisieren“

Sabbaticals lassen sich nicht immer reibungslos von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Unternehmen durchsetzen. Viele Menschen, die ein Sabbatical einlegen möchten, haben zähe Verhandlungen mit ihren Vorgesetzten hinter sich. **Tempora** sprach mit Petra Kreutzer, die nach hartnäckiger Recherche ihrer rechtlichen Möglichkeiten schließlich gemeinsam mit ihrem Chef eine Lösung fand, ihr Sabbatical zu realisieren.

Tempora: Frau Kreutzer, welche Gründe haben Sie dazu bewogen, sich mit dem Thema Sabbatical zu beschäftigen?

Kreutzer: Zum ersten Mal wurde ich auf die Möglichkeit eines Sabbaticals auf einer Reise aufmerksam. Andere Reisende, die mein Lebensgefährte und ich unterwegs trafen, viele Deutsche aber auch Menschen aus anderen Ländern, waren für längere Zeit, meist für ein Jahr unterwegs. Ich habe mich dann bei meinem Personalrat, bei der Personalverwaltung und anderen Kollegen informiert, ob schon mal jemand von einer Freistellung eines Kollegen gehört habe und ob dies wohl prinzipiell machbar sei. Nachdem ich unterschiedlichste Auskünfte bekam, befolgte ich schließlich den Rat eines Abgeordneten, den ich um Hilfe bat, und wandte mich an den Petitionsausschuss im deutschen Bundestag. Letztendlich habe ich eine positive Antwort erhalten.

Tempora: Stießen Sie bei Ihrem Arbeitgeber auf Verständnis?

Kreutzer: Bei meinem obersten Chef - Gott sei Dank - ja. Aber ich habe längst nicht bei allen offene Türen eingermannt. Eher im Gegenteil... Nachdem mein Ziel einer Freistellung endlich schriftlich abgesegnet war, meldeten sich Neider zu Wort.

Tempora: Gab es bei Ihrem Arbeitgeber bereits Erfahrungen mit Sabbaticals?

Kreutzer: Eher nicht. Ich hatte von Ausnahmen gehört, z.B. Familienzusammenführung, wobei ein Partner beruflich ins Ausland ging. Da ist es schon mal dem anderen Lebenspartner gestattet worden sich freustellen zu lassen, um mitgehen zu können. Meistens für ein halbes Jahr. Auch einzelne Kolleginnen und Kollegen, die im Arbeiter- und Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, haben wohl schon längere Beurlaubungen erreicht.

Tempora: Wie wird Ihr Sabbatical konkret realisiert?

Kreutzer: Mein Sabbatical wird ein halbes Jahr dauern. Für vier Monate werde ich freigestellt und für die verbleibenden zwei Monate nehme ich Urlaub. Ich habe dafür

meine Vollzeitstelle für die Dauer von acht Monaten auf eine 50prozentige Teilzeitstelle und damit logischerweise auch mein Gehalt reduziert. Im Vorfeld meines Sabbaticals arbeite ich vier Monate Vollzeit, trotz Teilzeitstelle, und spare somit ein Zeitgut haben an, das ich für die Freistellungsphase benötige. Vorteile sind, dass auch während der Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis bestehen bleibt, ich weiterhin mein Teilzeitgehalt beziehe und eine relativ kurze Anspannzeit für das Sabbatical habe.

Tempora: Haben Sie die Regelungen schriftlich fixiert?

Kreutzer: Ja, ich habe einen Antrag auf befristete Teilzeitarbeit gestellt. Zudem habe ich mit meinem direkten Vorgesetzten eine Dienstvereinbarung über die Freistellungsphase geschlossen.

Tempora: Werden Sie nach dem Sabbatical an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren?

Kreutzer: Ja, ich kehre definitiv an meinen Arbeitsplatz zurück. Ich bin die Stelleninhaberin und meine Arbeitszeit wird nur befristet verringert. Mit dem Datum meiner Rückkehr, bzw. nach vier Monaten schon, da ich ja zwei Monate Urlaub mit einbringe, nehme ich meine Tätigkeit in vollem Umfang wieder auf. Für eine Vertretung wird intern bei uns im Hause gesorgt.

Wie sag ich's meinem Chef?

Wenn Sie sich für ein Sabbatical interessieren, kommt irgendwann der Punkt, an dem Sie dies Ihrer Vorgesetzten oder Ihrem Vorgesetzten mitteilen müssen. Für viele Menschen ist dieser Schritt besonders schwierig. Um für dieses Gespräch gut vorbereitet zu sein, sollten Sie einige Punkte beachten:

1. Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor. Schreiben Sie Ihre persönlichen Argumente für eine Auszeit auf. Zudem überlegen Sie, welche Vor- und Nachteile Ihr Sabbatical für das Unternehmen hat.
2. Nehmen Sie sich Zeit und spielen Sie die zu erwartenden Fragen selbst einmal zuhause durch. So trainieren Sie mögliche Antworten und müssen im Gespräch nicht erst nach Worten suchen.
3. Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen über das Thema. Sobald Sie Ihr Team auf Ihrer Seite haben und sich Kolleginnen und Kollegen finden, die vielleicht einige Ihrer Aufgaben während Ihrer Abwesenheit vorläufig mit übernehmen können, wird es für Sie im Gespräch mit Ihren Vorgesetzten leichter.



Petra Kreutzer ist als Beamtin im Staatsdienst tätig. In ihrem Sabbatical wird sie sich einen großen Wunsch erfüllen: einmal für längere Zeit verreisen und ohne Zeitnot fremde Länder entdecken.

Tempora: Konnte Ihr Partner sich leichter mit seiner Idee zum Sabbatical durchsetzen?

Kreutzer: Mein Partner und ich teilen die Leidenschaft des Reisens. Wir haben bis zuletzt gehofft, dass wir beide ein Sabbatical durchsetzen können. Das war bei ihm nicht möglich und er wird leider kündigen müssen. Aber auch diese Entscheidung tragen wir gemeinsam.

Tempora: Was versprechen Sie sich von Ihrer Auszeit?

Kreutzer: Eine Horizonterweiterung – damit meine ich, auch mal über den Tellerrand unseres alltäglichen Lebens hinausschauen zu können. Ich möchte meine Freiheit genießen, um die selbst einzuteilende Zeit bewusster zu erleben. Zudem werde ich auch meine Sprachkenntnisse wieder aufbessern.