

Beispiele für Sabbatical

Nach zwei Jahren Nonstop-Einsatz kam Marco Schäfer, Consultant bei **McKinsey**, an die Grenze seiner Belastbarkeit. Die Konzentration ließ nach, die Arbeit machte ihm nicht mehr so viel Freude ... Da schickte er kurzerhand ein Memo an seinen Vorgesetzten und bat um vier Monate Auszeit. Dieser zog sofort mit, verlangte aber, dass Schäfer sein laufendes Projekt abschloss. Der promovierte Physiker Schäfer nutzte die Pause für ein ungewöhnliches Vorhaben: Er drehte gemeinsam mit einem Freund einen Kurzfilm über einen türkischen Rosenverkäufer, der sich verliebt. Der Beitrag lief auf verschiedenen Festivals und brachte Schäfer viel Spaß und jede Menge neue Motivation und Energie für den Job. Außerdem hat er durch die enge Zusammenarbeit mit Filmproduzenten, Werbern und Investoren zahlreiche Kontakte geknüpft und Praxiserfahrungen in der Filmbranche gesammelt – ein Zugewinn nicht nur für ihn, sondern auch für seinen Arbeitgeber McKinsey.

Bei **Hewlett Packard** erarbeiten die Sabbatical-Nehmer zusammen mit ihrem Vorgesetzten ein detailliertes Konzept für die Überbrückungsphase. Kernstück ist die gemeinsame Suche nach einem geeigneten Zeitpunkt für die Auszeit und das Einarbeiten eines vollwertigen Vertreters. Die Angestellten dürfen ihre Überstunden und Urlaubstage auf einem Lebensarbeitszeitkonto so lange sammeln, wie sie wollen.

BMW führte bereits 1994 ein Sabbatical-Programm ein. Jedem Mitarbeiter, egal welcher Position oder Abteilung, steht ein Freizeitblock von bis zu sechs Monaten zu. Zwei Voraussetzungen sind jedoch zu erfüllen: „Erstens muss der Laden weiter laufen“, fordert Personalreferentin Christine Krepold. Wer aussteigen will, muss sich mit Vorgesetzten und Kollegen absprechen, die Arbeit verteilen bzw. Projekte verschieben. Außerdem müssen „Urlauber“ auf Lohn verzichten – pro Sabbatical-Monat wird das Jahresgehalt um jeweils ein Zwölftel gekürzt. Es gibt kein Vor- oder Nacharbeiten, Guthaben auf den Zeitkonten werden nicht verrechnet.

Seit 1994 sind mehr als 1400 Mitarbeiter „ausgestiegen“, im Durchschnitt für zwei bis drei Monate. Vier von fünf der Arbeitsmüden kamen aus der Produktion oder produktionsnahen Bereichen. „Hier ist es einfacher, die Stellen über Vertretungen oder Leiharbeiter auszugleichen“, erklärt Christine Krepold. Führungskräfte nutzen meist die „Knautschzone“ zwischen zwei Projekten. Einen Karriereknick nach dem Sabbatical erlebte im Konzern bisher keiner, die meisten kehren in ihren ursprünglichen Job zurück.

Bei **Siemens** genießen Aussteiger den Segen von ganz oben. Vor gut drei Jahren führte Konzernchef Heinrich von Pierer das ausgefeilte Sabbatical-Programm persönlich ein – in einer E-Mail ermunterte er alle Führungskräfte, Langzeiturlaube zu fördern und Heimkehrer nicht zu blockieren. Das System: Lässt sich ein Siemensianer beurlauben, erhält er einen neuen Arbeitsvertrag mit einem, zwei oder drei Jahren Laufzeit. Während dieser Zeit verdient der Aussteiger brutto weniger. „Das macht in den meisten Fällen netto sehr wenig aus“, motiviert Pressesprecher Georg Haux. Zwei Beispiele: Wer sechs Monate auf Reisen gehen möchte, verdient drei Jahre lang „nur“ 83,3 Prozent seines üblichen Bruttogehaltes. Für einen Monat Freizeit sinkt das Bruttoeinkommen ein Jahr lang auf 91,7 Prozent. Zurzeit besitzen etwa 130 Siemensianer einen Sabbatical-Vertrag – in der Regel behalten sie ihre alte Stelle.

Auch bei **Hewlett-Packard** kommen die Heimkehrer meist sehr gut zurecht. Liane Schöne Raissle, Zollmanagerin bei und mit dem Around-the-World-Ticket lange Zeit unterwegs gewesen, brachte ihre Flexibilität weiter: Als ihr alter Arbeitsplatz besetzt war, wechselte sie in den Logistikbereich. Die neue Aufgabe macht ihr Spaß und bedeutete keinen Karriereknick: Sie verdient heute erheblich mehr, und die Beförderung lässt auch nicht mehr lange auf sich warten.