



## Sabbatical: Raus aus dem Alltag

Die zunehmende digitale Vernetzung der Arbeitswelt hat ihre Vor- und Nachteile. Eines der größten Probleme: Die ständige Erreichbarkeit und der damit einhergehende Stress, der Arbeitnehmer oft auch nach Feierabend verfolgt. Bevor es durch Überstunden und die private Beschäftigung mit der Arbeit zum Burnout kommt, nutzen immer mehr Berufstätige ein Sabbatical, um die Akkus wieder aufzuladen.

### Innehalten im Alltag

Der Begriff des Sabbaticals oder Sabbatjahrs hat seinen Ursprung in der jüdischen Tora. In jedem siebten Jahr sollen die Felder nicht bewirtschaftet werden, damit der Boden sich erholt und im nächsten Jahr wieder effektiv genutzt werden kann. Dieses Auffüllen ist es auch, was hinter der modernen Interpretation des Sabbaticals verbirgt.

Angewandt auf die Arbeit bedeutet das Sabbatjahr das Aussetzen eines Arbeitsverhältnisses oder die Verringerung der Arbeitszeit auf eine Teilzeitanstellung. Die Gründe dafür sind vielfältig: Erholung, neue Kräfte sammeln, Neuorientierung, Fokus auf Weiterbildung, Privates oder die Erziehung.

### Bezahlter Urlaub mal anders

Eines ist dabei wichtig: Ein Sabbatical ist prinzipiell nicht einfach ein Jahr bezahlter Urlaub. Über 40.000 Unternehmen in Deutschland bieten allerdings mittlerweile Modelle an, die Arbeitnehmern die Möglichkeit eines Sabbatjahrs einräumen – aus gutem Grund. Denn Burnoutprophylaxe ist rentabler als Nachsorge und Therapie, und Angestellte, denen die Möglichkeit einer Auszeit eingeräumt wird, haben weniger Anreize, den Job in stressigen Zeiten zu wechseln.

### Wovon Leben während des Sabbatical-Jahres?

Je nachdem, wie Sie Ihr Sabbatical organisieren, ist die erste Überlegung: wovon finanziere ich mich in dieser Zeit? In den meisten Fällen wird es nicht ohne ein angespartes Guthaben gehen, von dem man seine Lebenshaltungskosten bestreitet. Wenn Sie schon länger mit dem Gedanken spielen, sich ein Jahr Auszeit zu nehmen, stellen wir Ihnen drei Modelle vor, wie Sie das Sabbatical-Jahr mit Ihrem Arbeitgeber regeln können:

1. Unbezahlte Freistellung: Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich darauf einigen, das Arbeitsverhältnis ohne Gehaltvorzahlung ruhen zu lassen. Achtung: Die Beiträge zu Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung muss der Angestellte selbst übernehmen. Dafür ist dieses Modell zeitlich unbegrenzt realisierbar.
2. Sonderurlaub: Ein Sabbatical, das bis zu vier Wochen dauert, kann als Sonderurlaub angemeldet werden. Eine Lohnfortzahlung besteht nicht, allerdings übernimmt der Arbeitgeber alle Sozialversicherungsbeiträge und der Angestellte muss erst ab vier Wochen Sonderurlaub selbst für die Beiträge aufkommen – und mit dem Jahresurlaub kann das Sabbatical auch auf zwei Monate ausgedehnt werden.
3. Lohnverzicht: In diesem Modell folgt der Sabbatical-Plan dem Vorbild aus der Tora: Der Angestellte verdient in sechs Jahren nur sechs Siebtel seines Gehalts, erhält dafür im siebten Jahr zwölf Monate Auszeit bei vollem Gehalt.

### Kein Sabbatical ohne schriftliche Regelungen

Wie bei allen Absprachen zu Arbeitsumständen abseits des regulären Arbeitsvertrags gilt: Halten Sie die Vereinbarungen schriftlich fest. Ein Sabbaticalvertrag sollte folgendes beinhalten:

- Länge und Beginn des Sabbatjahres
- Übergabe und Dokumentation der bisherigen Aufgaben
- Die (eventuelle) Vergütung während der Freistellung
- Regelungen zu möglichen Versicherungsleistungen
- Ausschluss oder Anrechnung von Krankheitstagen innerhalb des Sabbatjahres
- Die Fortzahlung der betrieblichen Altersvorsorge oder anderer freiwilliger Leistungen
- Erreichbarkeit während des Sabbaticals
- Kündigungsschutz während der Abwesenheit
- Die Aufgabe und Position nach der Rückkehr