

So wird das Sabbatical zum Erfolg

Prof. C. Diehm

Immer mehr junge Professionals steigen für eine Zeit aus ihrem Job aus und widmen sich anderen Aktivitäten. Wie vom Sabbatical Arbeitnehmer und -geber profitieren.

Sabbaticals haben Konjunktur. Gerade für jüngere Professionals gehören sie heute zum Arbeits- und Lebensstil. Ein paar Jahre im Job hart reinhauen, dann für eine längere Zeit ab in die Hängematte, sich bei Roadtrips durch Asien, Australien oder Neuseeland verwirklichen oder intensiv einem Hobby nachgehen. Anschließend geht es mit frischer Energie wieder zurück an den Arbeitsplatz.

Unternehmensberatungen, Werbeagenturen und immer häufiger auch Industrieunternehmen bieten diese längeren Auszeiten an. [Sie wissen, nur mit diesen Formen des New Work bekommen sie die umworbenen jungen Talente](#), denen oft ihr Lifestyle wichtiger ist als Geld und klassische [Karriere](#).

Auf mich als Arzt wirken diese Formen der Lebensgestaltung durchaus vernünftig. Warum sollte man nicht mal für eine Zeit aussteigen und die gewonnene Zeit für andere Dinge als Arbeit einsetzen?

Der Begriff Sabbatical stammt aus der heiligen Schrift. Die Tora empfahl den Ackerbauern, dass sie zur Regeneration des Bodens alle sieben Jahre auf eine Aussaat verzichten sollten. Das kann grundsätzlich auch bei Menschen Körper und Geist in Balance halten, insbesondere bei kreativen Tätigkeiten.

Vor der Wirtschaft haben Universitäten das Sabbatical entdeckt. Universitätsprofessoren nehmen sich zu Forschungszwecken eine gewisse Zeit lang aus dem Routinebetrieb heraus, um sich ganz auf ihre wissenschaftlichen Aufgaben zu konzentrieren. Auch damit wurden gute Erfahrungen gemacht.

Richtig spannend wird für mich die Frage nach dem Sabbatical aber erst, wenn ältere Führungskräfte es einsetzen, um sich fundamental wieder zu regenerieren. Wir sprechen heute viel von [beruflicher Überforderung, von Burn-out und auch körperlichen Problemen](#), die ihre Ursache in einer (zu) starken Arbeitsbelastung haben.

Hier lohnt es sich genauer hinzuschauen. Mitte 50, über zwei Dutzend Jahre Berufsleben auf dem Buckel, eine gute Karriere gemacht, sollte man in einer solchen Situation nicht einmal eine Pause einlegen? Mit dieser Frage werde ich häufig bei Gesprächen im Rahmen von Check-ups konfrontiert. Es muss sich dabei nicht zwingend um „ausgebrannte“ Menschen handeln.

Oft scheitern diese Überlegungen an Ängsten. Wie wirkt das im Unternehmen, wenn ich plötzlich nach einem Sabbatical frage? Ist das vielleicht sogar ein Karrierekiller? Wie reagiert mein Lebenspartner auf eine solche Umstellung, die zumeist auch mit finanziellen Einbußen einhergeht? Die meisten Führungskräfte lassen den Plan dann schnell wieder fallen, obwohl ihnen die Auszeit verlockend erscheint und vermutlich guttun würde.

Wer dennoch an dem Plan eines Sabbaticals festhält, sollte systematisch vorgehen und sich eine ganze Reihe von Fragen beantworten. Ganz praktisch gilt es, die arbeitsrechtliche Situation zu klären. Finanzielle Regelung, Pensionskasse, Unfallversicherung, Krankheitsfall und Sozialabgaben müssen bedacht sein.

Eine wichtige Überlegung ist die Länge der Pause. Brauche ich nur einmal zwei oder drei Monate, um den Akku wieder aufzuladen oder eine längere Reise zu machen? Oder verfolge ich eine längerfristige

Aktivität jenseits des Jobs, die nach mehr Zeit verlangt? Ich empfehle in der Regel kürzere Auszeiten, weil diese beim Arbeitgeber auch leichter durchzusetzen sind. Oft reichen ein paar Monate, um sich wieder kraftvoll zu fühlen.

Ein Schlüssel ist die richtige Begründung für das Sabbatical. Um Personalabteilung und Chef zu überzeugen, müssen die Argumente stimmen. Ich halte es in aller Regel für einen großen Fehler, sich selbst als „ausgebrannt“ oder burn-out-gefährdet zu bezeichnen. Diese Offenheit kann einem später in der Firma schnell auf die Füße fallen.

Man sollte auch grundsätzlich kein Sabbatical anstreben, um für eine Zeit lang lediglich die Last der Arbeit loszuwerden. Die holt einen nach Rückkehr schnell wieder ein.

Viel klüger ist es, die Auszeit für etwas Relevantes zu nutzen. „Ich wollte (mit meiner Frau) schon immer einmal ...“, so sollte man denken und begründen. Es braucht klare Ziele und eine Strategie. Nur so wird das Aufladen der Batterien zu einem Erfolg.

Wer sich keine wirkliche Aktivität für ein Sabbatical vornimmt, wird bald feststellen, dass er nur Zeit verliert und im schlimmsten Fall in ein Loch fällt. Weiterbildung, etwa um sein Englisch zu perfektionieren oder neue technische Skills zu erlernen, ist übrigens auch eine wertvolle Begründung für eine Auszeit, die der Arbeitgeber nur schwer ablehnen kann. Eine sinnvolle Aktivität wird immer auch ein Stück weit zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen.

Damit das Sabbatical zum Erfolg wird, ist auch die Vorbereitung des Reentry notwendig. Nach einer längeren Pause kann die Gewöhnung an den Arbeitsalltag durchaus schwerfallen. Sich darauf rechtzeitig einzustellen, ist also durchaus hilfreich.

Statistisch nahmen sich nur drei bis vier Prozent der Arbeitnehmer in [Deutschland](#) in der Vergangenheit eine Auszeit. Ich vermute, diese Zahl wird steigen, auch weil Unternehmen zunehmend erkennen, dass ein frühzeitig und gut geplantes Sabbatical eine Win-win-Situation sein kann. Wenn die Unternehmenskultur grundsätzlich solche Auszeiten akzeptiert, treten die meisten Führungskräfte gesünder, fröhlicher und mit erhöhter Motivation ihren Dienst wieder an.

Sollten die Zeiten wirtschaftlich schwierigen werden, könnte die systematische Freistellung von Mitarbeitern möglicherweise sogar Kündigungen vermeiden. Eine Sabbatical-Kultur in den Unternehmen ist also aus vielerlei Gründen wünschenswert.