

**Wenn sich Ihr Mitarbeiter eine berufliche Auszeit wünscht, kann ein Sabbatical eine sinnvolle Option für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen sein. Allerdings müssen gewisse Spielregeln beachtet werden. *tatort:steuern* erklärt Ihnen, wie Sie eine solche Form der Freistellung erfolgreich planen können.**

**E**ine Job-Pause einlegen und den eigenen Akku wieder aufladen: Zunehmend entdecken Mitarbeiter die längere berufliche Auszeit für sich. Arbeitgeber stehen diesem Thema oft noch skeptisch gegenüber und bieten diese Form der Freistellung nur selten aktiv an. Dabei kann ein Sabbatical ein interessantes Tool unter anderem auch zur Mitarbeiterbindung darstellen.

Strebt ein Mitarbeiter ein Sabbatical, von in der Regel drei bis zwölf Monaten an, sollte er frühzeitig mit Ihnen als Arbeitgeber darüber sprechen. Denn im Allgemeinen muss die Auszeit durch ein passendes Arbeitszeitmodell vorbereitet werden.

***tatort:steuern* empfiehlt:** Schaffen Sie klare Rahmenbedingungen und halten Sie die Vereinbarung mit Ihrem Arbeitnehmer so detailliert wie möglich schriftlich fest. Neben dem abgestimmten Arbeitszeitmodell sollten Dauer und Datum der Auszeit sowie ein Kündigungsausschluss vermerkt werden. Vergessen Sie nicht folgende Fragen zu klären: Welche Position soll der Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr im Unternehmen einnehmen? Wie werden Erkrankungen während des Sabbaticals behandelt? Was geschieht bei einer Nicht-Rückkehr? Klären Sie auch die Handhabung der betrieblichen Altersversorgung und anderen Sonderleistungen während des Sabbaticals.

#### **WELCHES ARBEITSZEITMODELL PASST ZUM UNTERNEHMEN?**

Im Allgemeinen kommen zwei Arbeitszeitmodelle in Betracht: das Arbeitszeitkonto und das Teilzeitmodell. Hier entscheiden Sie als Arbeitgeber, welches Modell Sie anbieten möchten. Häufig wird das Langzeitarbeitskonto gewählt, in dem Mitarbeiter Urlaubstage und Überstunden ansparen können. Zusätzlich ist es möglich, Sonderzahlungen (zum Beispiel

Weihnachtsgeld oder Prämien) in Zeit umzurechnen und diesem Konto ebenfalls gutzuschreiben. Bei diesem Modell muss der Mitarbeiter jedoch lange im Voraus für eine Auszeit planen.

Eine Alternative kann das **Teilzeitmodell** bieten. Als Grundlage dient das Recht auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Mitarbeiter arbeitet zunächst in Vollzeit, erhält jedoch ein Teilzeitgehalt, das er während des Sabbaticals weiter bezieht. Dieses Modell kann in der Regel nur angewendet werden, wenn der Mitarbeiter seit mindestens sechs Monaten im Betrieb angestellt ist und das Unternehmen über mindestens 15 Angestellte verfügt.

Der Vorteil von Teilzeit wie auch dem Arbeitszeitkonto liegt auf der Hand: Der „Aussteiger“ erhält während der beruflichen Auszeit ein geregeltes Einkommen und riskiert nicht den Verlust seiner sozialen Absicherung. Denn die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Pflege- und Krankenversicherung laufen dank dauerhaftem gezahltem Gehalt ohne Unterbrechung weiter. Durch die verringerten Einkünfte sind sie lediglich niedriger.

#### **FINANZIELLE PLANUNG FÜR DEN ARBEITGEBER**

Gerade kleinere Unternehmen müssen eine Mitarbeiterauszeit gut vorbereiten. Zum Beispiel, weil je nach Arbeitsplatz ein Produktivitätsrückgang oder Kosten für die Rekrutierung von Ersatzpersonal einzuplanen sind.

**FAZIT** Obwohl es aktuell keinen Rechtsanspruch auf ein Sabbatical gibt, kann solch ein Angebot gewinnbringend für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Sie festigen nicht nur die Mitarbeiterbindung, sondern unterstützen idealerweise die Leistungsfähigkeit und Motivation des Mitarbeiters. Vergessen Sie jedoch nicht, neben dem Sabbatical auch den erfolgreichen Wiedereinstieg des Mitarbeiters zu planen. ●

# AUSZEIT VOM JOB