



# Raus aus der Routine

Eine **Auszeit** vom Job? Dafür gibt es viele Gründe – und ebenso viele Chancen und Möglichkeiten. Wir stellen die vier wichtigsten vor



# Auszeit nehmen Neustart wagen Endlich reisen

**E**inmal um den Globus reisen, an einsamen Stränden schnorcheln oder auf Kamelen durch die Wüste reiten. In Rumänien streunende Hunde retten. Oder mit den Kindern im Wohnmobil durch Neuseeland fahren, bevor sie in die Schule kommen. Haben Sie auch schon mal daran gedacht, ein paar Monate nicht mehr an den Job zu denken und sich ganz auf das zu konzentrieren, was Ihnen am Herzen liegt? Immer mehr Menschen verwirklichen sich diesen Traum. Laut einer aktuellen Xing-Studie hat jeder zehnte Deutsche bereits ein sogenanntes Sabbatical genommen, weitere 21 Prozent liebäugeln mit einer Auszeit.

Gut für Daniela Scholl: Sie führt seit 2011 die „AuszeitAgentur“ in Frankfurt – und unterstützt Menschen bei der Sabbatical-Planung. „Vielen fällt es schwer, sich die Erlaubnis für eine Auszeit zu geben. Die Absolution holen sie sich bei mir.“

Hinter dem Wunsch nach einer Auszeit können ganz unterschiedliche Gründe stehen: Die einen wollen den Kopf frei kriegen, andere Sinnvolles bewegen – oder sich weiterbilden. Das zeigt sich auch bei den Anfragen an die Agentur: „Eine Kundin wollte eine Bibliothek in der Mongolei aufbauen, eine andere Kinder in Kambodscha unterrichten. Ein Kunde wollte gar nicht verreisen, sondern einfach nur tun, wozu er sonst nicht kam: die Videos ordnen, der Tochter beim Abitur helfen“, erzählt Daniela Scholl.

Nicht immer dient eine Auszeit also der Selbstverwirklichung. Viele wollen einfach mehr Zeit für ihre Kinder haben – oder müssen für die Pflege eines Angehörigen im Job kürzertreten.

**1. KLASSISCHES SABBATICAL** In vielen größeren Unternehmen gibt es dafür inzwischen Programme und Leitlinien. Das können Arbeitszeitkonten sein, über die man geleistete Über-

stunden und nicht genommenen Urlaub fürs Sabbatjahr sammelt. Ähnlich ist die Variante, vorab auf einen Teil des Gehalts zu verzichten, das dann während der Auszeit gezahlt wird. In beiden Fällen wäre der Mitarbeiter im Sabbatical über den Arbeitgeber sozialversichert. Bietet das Unternehmen keine dieser Möglichkeiten, bleibt einem nur, um unbezahlten Urlaub zu bitten – und selbst Geld zurückzulegen. Allerdings ist man dann nur während der ersten vier Wochen des Sabbaticals über das Unternehmen versichert und muss danach Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung selbst übernehmen.

Wichtig: Einen rechtlichen Anspruch auf eine Auszeit gibt es hierzulande nicht. „Gehen Sie gut vorbereitet ins Gespräch mit dem Chef“, empfiehlt daher Daniela Scholl. Denn der Ausfall eines Mitarbeiters bedeutet für den Arbeitgeber immer einen organisatorischen Kraftakt. Gab es bereits Kollegen, die ein Sabbatical gemacht haben? Welche Argumente haben sie vorgebracht? Erwirbt man auf der Reise Sprachkenntnisse – oder neue Motivation? Und: Kann man dem Vorgesetzten eine Vertretung präsentieren? „Das ist oft schon die halbe Miete“, so Scholl. „Schauen Sie, ob sich die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen lassen. Oder es Kandidaten gibt, die für einige Monate einspringen könnten.“

Zudem gilt: Seien Sie offen für Kompromisse – etwa, wenn Sie sechs Monate Auszeit anstreben, der Chef aber nur vier Monate genehmigen will. Nach der Einigung sollten sämtliche Absprachen zum Sabbatical schriftlich festgehalten werden, empfiehlt die Beraterin. Im Internet gibt es entsprechende Musterverträge. Idealerweise sollte darin stehen, dass man nach dem Sabbatical auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann – auch darauf gibt es allerdings kein Anrecht.

**2. ELTERNZEIT** Sie ist wohl die verbreitetste Form einer Job-Auszeit. Hier besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der Anmeldung, frühestens acht Wochen vor Beginn der Auszeit. Mütter und Väter haben zudem einen Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Zwar fällt in dieser Zeit das Gehalt weg, aber immerhin gibt es bis zu 14 Monate Elterngeld. Wer darüber hinaus zu Hause beim Kind bleiben will, tut das auf eige- ▶

## Eine Auszeit lohnt sich für die meisten. Man sollte aber genau prüfen, ob sie finanzierbar ist

ne Kosten. Möglich ist zudem, einen Teil der Elternzeit erst zu nehmen, wenn das Kind älter ist. „Man hat viel Gestaltungsspielraum“, sagt Ragna Sekora, Referentin des Projekts „Worklife“ in Hamburg, einem Beratungsangebot für Berufsrückkehrerinnen nach der Elternzeit. Die Regelungen sind zuletzt noch flexibler geworden. „Ist das Kind nach dem 1. Juli 2015 geboren, lässt sich die Elternzeit in drei Abschnitte teilen: Bis zu 24 Monate der Elternzeit dürfen zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegen – sei es, um die Einschulung begleiten oder eine längere Reise machen zu können. Gut zu wissen: Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen.“ Zu beachten sei nur, dass eine Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes spätestens 13 Wochen vorher angemeldet wird.

**3. PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN** Hier gelten seit 2015 neue gesetzliche Regelungen. Dafür besteht reichlich Bedarf: Laut Bundesregierung wollen drei von vier Deutschen ihre Lieben im Krankheitsfall selbst betreuen. Neben dem Beruf ist das aber kaum möglich, Pflegezeit und Familienpflegezeit sollen hier Freiraum schaffen.

Mit der Pflegezeit können Angestellte von Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten eine Auszeit von bis zu sechs Monaten nehmen, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen. Wahlweise

ist es möglich, sich ganz oder teilweise freustellen zu lassen. Auf Pflegezeit besteht ein Rechtsanspruch – wer sie nehmen will, muss dem Arbeitgeber lediglich zehn Tage vorher Bescheid geben.

Das Problem: „Oft reichen sechs Monate nicht aus“, sagt Elke Miersch, die bei „Comeback“ in Hamburg Menschen in Pflegesituationen berät. In solchen Fällen greift die Familienpflegezeit: Mit ihr können sich Angehörige bis zu 24 Monate lang teilweise freustellen lassen. Und ihre Arbeitszeit auf minimal 15 Stunden pro Woche reduzieren. Einzige Voraussetzung: Sie arbeiten für ein Unternehmen mit 25 oder mehr Angestellten.

Der große Minuspunkt: Ob Pflege- oder Familienpflegezeit, es handelt sich immer um eine unentgeltliche Freistellung. Wer sich dafür entscheidet, steht also erst einmal mit weniger oder ganz ohne Gehalt da. „Es gibt zwar die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen“, sagt Elke Miersch. „Dieses deckt jedoch nur die Hälfte des Ausfalls ab. Das können sich viele schlicht nicht leisten.“ Immerhin übernehmen die Pflegekasse die Kosten der Rentenversicherung. Und die Krankenkassenbeiträge könne man sich bei Bedarf von der Pflegeversicherung der erkrankten Person erstatten lassen.

**4. ALTERSTEILZEIT** Eine etwas andere Form der Auszeit – ohne Rückkehr in den Beruf. Wer sich nicht erst mit Beginn der Altersrente seinen Hobbys widmen oder um die Enkel kümmern will, der kann mit dem Blockmodell in den vorzeitigen Ruhestand gehen. Voraussetzung ist, dass die Altersteilzeit im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Andernfalls wäre ein individuelles Modell mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Das Blockmodell besteht aus zwei Phasen: In der ersten ist der Mitarbeiter weiter Vollzeit tätig – erhält aber nur ein Teilzeitgehalt. In der zweiten Phase wird der Arbeitnehmer freigestellt – bezieht aber weiter seinen Teilzeitlohn. Zusätzlich stockt der Arbeitgeber das Gehalt um mindestens 20 Prozent auf, steuer- und sozialversicherungsfrei. Trotzdem hat man weniger Geld zur Verfügung – daher gilt es, auszurechnen, ob das Modell realisierbar ist.

Insgesamt lohne es sich allerdings meist, den Schritt in eine Auszeit zu wagen, meint Daniela Scholl, die sich 2008 auch nach einem Sabbatical selbstständig machte: „Menschsein heißt ja schließlich nicht nur arbeiten, schlafen und funktionieren.“

### Unsere Experten



**DANIELA SCHOLL (44)** arbeitete bis 2010 für Airlines und internationale Reisebüros. Nach einem Sabbatical machte sie sich mit der „AuszeitAgentur“ selbstständig. Seitdem unterstützt sie Auszeit-Willige bei der Planung und Umsetzung.



**ELKE MIERSCH (46)** berät beim Projekt „Comeback“ der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) Menschen, die Angehörige pflegen.



**RAGNA SEKORA (43)** arbeitet als Projektmanagerin und Beraterin für die KWB – und hilft beim Projekt „Worklife“ Berufsrückkehrern in Fragen der beruflichen Entwicklung, Weiterbildung und Arbeitsplatzsuche.

TEXT **ULRIKE SCHÄFER**