

<b>Markt&amp;Technik</b> - de		Print	
Medientyp:	Fachpresse	Gedr. Auflage:	32000
Erscheinungsdatum:	31.10.2008	Verk. Auflage:	1597
Seite:	128-133	Verbr. Auflage:	31414
		Reichweite:	128292

# Sabbatical ohne Karriereknick

**Sinnfindung, Weiterbildung oder das Engagement für eine gute Sache – für eine Auszeit gibt es viele gute Gründe. Welcher auch immer den Ausschlag geben mag – die Entscheidung will gut überlegt sein. Strategisch geplant, kann ein Sabbatical sogar zum Baustein der Karriere werden.**

In einer Welt, die von Hektik und Rastlosigkeit geprägt ist, sehnt sich jeder dann und wann einmal nach Ruhe. Endlose Zeit.

Zeit – wofür eigentlich? Wer »Sabbatical« sagt, denkt oft an »Weltreise«. Einmal um die ganze Welt – mit dem Segelboot, mit dem Autobus, zu Fuß. Was die Liebhaber von Nobelterbergen und Backpacker in dem Moment verbindet, ist der Wunsch, einfach mal auszusteigen und etwas anderes, zunächst vielleicht schlicht und einfach – nichts – zu tun. Aber nicht für immer. Nur für eine gewisse Zeit.

Damit die Auszeit nicht ins endgültige Aus führt, sollte ein Sabbatical gut geplant sein. Neben den Grundvoraussetzungen sollte auch an das Danach gedacht werden. Was passiert, wenn ich wieder da bin? Was in der Zeit, in der ich »dann mal weg« bin? Kann der Arbeitnehmer nahtlos an seine bisherige Tätigkeit anknüpfen, muss er nach seiner Rückkehr wechseln, oder droht gar ein Karriereknick?

»Zur Zeit werden Sabbaticals tatsächlich weniger angeboten«, stellt Dr. Christian Götsch, Geschäftsführer des Karrieredienstes Experteer, fest. Der in München ansässige Personalexperte bezeichnet Sabbaticals gar als »zweischneidiges Schwert«: »Auf der ei-

nen Seite kann sich während einer besonders langen Auszeit die Organisation innerhalb des Unternehmens ändern, und der Arbeitnehmer findet eventuell nicht mehr den passenden Job vor. Auf der anderen Seite kann er sich selbst in dieser Auszeit emotional stark vom Unternehmen entfernen und findet eventuell nicht mehr zurück.«

Arbeitsplatzverlust auf der Arbeitnehmerseite, »Humankapitalverlust«, wie es Dr. Götsch nennt, auf Arbeitgeberseite – so ein Ausstieg auf Zeit ist durchaus mit einem gewissen Risiko verbunden. Gerade in der aktuellen Weltwirtschaftslage überlegt sich ein Festangestellter zweimal, ob er sich freiwillig substituierbar, gar als Manövriermasse in der Human-Resources-Planung, zeigen soll.

»IBM sichert die Rückkehr auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu«, verspricht hingegen Cornelia Rauchenberger, Manager Communications bei IBM Deutschland in Stuttgart. Der IT-Konzern, der Elektronikingenieuren im Consulting, in der Hard- und Software-Entwicklung vielfältige Einsatzmöglichkeiten bietet, rühmt sich, »mit hohen Investitionen in die Ausbildung der Mitarbeiter und in die Forschung Schrittmacher in der Entwicklung neuer Technologien« zu sein.

Die Kreativität der Mitarbeiter

ist der Pool, aus dem IBM schöpft. Und so tut The Big Blue viel dafür, dass sich die Mitarbeiter wohl fühlen und nicht ausgepowert werden. Zum Beispiel bietet IBM die Möglichkeit, ein Sabbatical zu nehmen, das zwischen sechs und 18 Monate dauern kann, und sogar vom Unternehmen finanziell mitgetragen wird. »Voraussetzung ist, dass die Auszeit einer beruflichen Weiterentwicklung dient«, erklärt Rauchenberger. »Das kann ein Auslandsaufenthalt zur Verbesserung einer Fremdsprache, eine Promotion, ein MBA oder ähnliches sein. Mitarbeiter müssen außerdem von ihrer Führungskraft nominiert werden.« Falls Mitarbeiter eine Auszeit nehmen möchten, ohne berufliche Ziele damit zu verwirklichen – also die klassische Auszeit, um Raum für neue Kreativität zu schaffen – dann können sie sich »in Einzelfällen und in Absprache mit ihrer Führungskraft ohne Bezahlung freistellen lassen«, sagt Cornelia Rauchenberger.

Neben dem Wunsch, mit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen an seiner Karriere zu feilen oder in Ruhe über eine mögliche Neu-Orientierung nachzudenken, sich selbst zu finden und verschüttete Ressourcen freizulegen, beobachten Experten immer häufiger eine dritte Motivation für eine Auszeit: das Engagement für ei-

ne gute Sache – oder eine Kombination der Motive.

»Ich coache gerade einen Mann, der für ein Schweizer Pharmaunternehmen arbeitet«, erklärt Steven Poelmans, Professor für Unternehmensführung an der IESE Business School in Madrid, die kürzlich im Economist-Ranking sogar noch vor Harvard und Stanford Platz zwei auf der weltweiten Skala für Business Schools belegte. »Mein Mandant steht am Zenith seiner Karriere, und von Burn-out keine Spur. Trotzdem

wollte er eine Schaffenspause einlegen und bat seine Firma um ein Sabbatical, das ihm auch gewährt wurde.« Als passionierter Segler entschied er sich für eine Weltumrundung. »Er nutzte die Zeit nicht nur, um neue Ideen für seinen Job zu entwickeln«, sagt Poelmans, »sondern er macht daraus gleich eine Kampagne für die Work-Life-Balance, die neuerdings von vielen Firmen propagiert wird. Seine Firma profitiert von dem daraus entstehenden positiven Image-Effekt und will ihm deshalb sogar noch einen Teil des Trips sponsern.«

Dies ist ein gutes Beispiel für eine Win-Win-Situation. Und noch etwas ganz Entscheidendes zeigt der aktive Weltumsegler: »Wir müssen von der Vorstellung weg kommen, dass Sabbaticals zwangsweise etwas mit einem Burn-out zu tun haben«, sagt Poelmans. »Im Gegenteil. So wie Sportler Intervall-Trainings machen, brauchen Manager und qualifizierte Mitarbeiter ebenfalls den gesunden Wechsel von Anspannung und Entspannung. Und das dient letztendlich dem Wohl der Firma.«

*Gudrun Kosche,  
freie Wirtschaftsjournalistin*

