

Samtleben, Claire; Wotschack, Philip

Research Report

Sabbaticals in Deutschland und Belgien: Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus

WZBrief Arbeit, No. 21

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Samtleben, Claire; Wotschack, Philip (2017) : Sabbaticals in Deutschland und Belgien: Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus, WZBrief Arbeit, No. 21, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2017113019199>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/172435>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WZBrief Arbeit

21 | November 2017

Sabbaticals in Deutschland und Belgien Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus

Claire Samtleben und Philip Wotschack

Obwohl viele Menschen gerne eine Auszeit aus dem Beruf nehmen möchten, werden Sabbaticals in Deutschland kaum genutzt.

Betriebliche und finanzielle Barrieren verhindern oft ein Sabbatical.

In Belgien gehören Sabbaticals dank eines gesetzlichen Anspruchs zum Arbeitsleben dazu – auch wenn Wenigverdiener im Nachteil sind und seltener eine Auszeit nehmen können.

Sabbaticals in Deutschland und Belgien

Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus

Claire Samtleben und Philip Wotschack

Viele Menschen in Deutschland interessieren sich für ein Sabbatical – eine bezahlte Auszeit vom Beruf. Sie möchten gerne einige Monate oder sogar ein ganzes Jahr aus dem Beruf aussteigen und diese Zeit ihren persönlichen Anliegen widmen. Das zeigen nicht nur aktuelle Umfragen, nach denen jeder Zweite sich eine solche Auszeit wünscht. Auch in der Politik – dargelegt etwa im 7. Familienbericht des Familienministeriums oder im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit – wurde mittlerweile erkannt, dass solche Auszeiten nicht nur eine wichtige Rolle für die Lebensqualität spielen, sondern auch dazu beitragen können, dass die Menschen länger, gesünder und motivierter am Erwerbsleben teilnehmen. Sabbaticals spielen eine wichtige Rolle, damit Menschen ihre Kinder-, Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen können, die eben manchmal mehr Zeit erfordern als am Feierabend, Wochenende oder im Jahresurlaub zur Verfügung steht. Und sie können den Menschen zusätzliche Zeiträume für Bildung, berufliche Weiterentwicklung und falls nötig eine berufliche Neuorientierung ermöglichen und damit helfen, berufliche Sackgassen rechtzeitig zu vermeiden. Sabbaticals sind keineswegs nur ein individueller Luxus, sondern haben eine wichtige arbeitsmarkt-, bildungs- und familienpolitische Funktion..

Sabbaticals in Deutschland – gewünscht, aber kaum genutzt

Bisher sind Sabbaticals in Deutschland allerdings kaum etabliert. Nach einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln bot 2013 nur einer von zehn Betrieben die Möglichkeit eines Sabbaticals an. Die Zahl der Beschäftigten, denen eine solche Option zur Verfügung steht, dürfte deutlich geringer ausfallen, da bestimmte Beschäftigtengruppen wie befristete Beschäftigte oft von den betrieblichen Regelungen ausgenommen sind. Ein Rechtsanspruch auf ein Sabbatical besteht derzeit nicht. Das heißt also, dass die Beschäftigten vom betrieblichen Angebot und entsprechenden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abhängig sind.

Für eine finanziell und sozial abgesicherte Auszeit können derzeit zwei gesetzliche Regelungen in Anspruch genommen werden. Zum einen ist es möglich, auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) für einen bestimmten Zeitraum zwar eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren beziehungsweise auf Gehalt zu verzichten, dabei aber weiter Vollzeit zu arbeiten und die angesparte Mehrarbeit dann im Block als Freizeitausgleich zu nehmen. Hier spricht man auch vom Teilzeit-Ansparmodell. Die andere Variante regelt das sogenannte „Flexi II“-Gesetz: Der Arbeitgeber kann ein Langzeitkonto einrichten und es dem Beschäftigten damit ermöglichen, über viele Jahre Mehrarbeit, Sonderzahlungen und Zulagen anzusparen und diese für eine längere Freistellung zu nutzen. Beide Modelle setzen die Bereitschaft der Arbeitgeber voraus. Zudem tragen in beiden Fällen die Beschäftigten die Kosten des Sabbaticals; sie sparen sich ihre Auszeit durch Mehrarbeit oder Entgeltverzicht an. Hieraus resultiert eine Reihe von Problemen.

Zu den Autoren

Dr. Philip Wotschack ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt.

Claire Samtleben, früher studentische Mitarbeiterin in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, ist jetzt Doktorandin in der Nachwuchsforschungsgruppe „Zeitpolitik – Wie kann Sozialpolitik kritische Phasen im Lebensverlauf absichern?“ am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Erstens gibt es zu **wenig Möglichkeiten, ein Sabbatical zu nehmen**. Von einem flächendeckenden Angebot kann keine Rede sein. Die Politik hat in den letzten 20 Jahren sehr stark auf das Langzeitkonto gesetzt, um Auszeiten zu ermöglichen. Die hohen Erwartungen an dieses Modell wurden jedoch nicht erfüllt. Kaum mehr als zwei Prozent der Betriebe bieten heute Langzeitkonten an. Besonders schlecht stehen die Chancen für Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen und in der Privatwirtschaft.

Zweitens bestehen erhebliche **soziale Ungleichheiten bei der Nutzung** von Sabbatical-Angeboten. Beschäftigten mit niedrigen Einkommen fehlen die finanziellen Spielräume, um sich längere Auszeiten anzusparen. Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen, wie befristete Beschäftigte, Freischaffende oder Soloselbständige, sind aufgrund einer fehlenden Bindung an den Betrieb von Regelungen ausgeschlossen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit hohen außerberuflichen Belastungen durch Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben (vor allem Frauen) fehlen wiederum die zeitlichen Spielräume. Treffen mehrere dieser Faktoren zusammen – etwa bei weiblichen Beschäftigten mit niedrigen Einkommen und in prekärer Beschäftigung – sind Sabbaticals unerreichbar. Es werden also oft gerade die Gruppen am Arbeitsmarkt ausgeschlossen, die auf eine Auszeit besonders angewiesen wären.

Drittens schließlich stoßen Sabbaticals in der **betrieblichen Praxis** oft auf Vorbehalte und werden nicht unterstützt. Viele Arbeitgeber und Vorgesetzte befürchten Probleme bei der Arbeitsorganisation und verlangen die allzeitige Verfügbarkeit der Mitarbeiter. Auch viele Beschäftigte fürchten Nachteile bei der Rückkehr in den Betrieb: Kann ich an denselben Arbeitsplatz zurückkehren? Verringern sich meine Chancen auf Beförderung oder Gehaltserhöhungen? Solche Befürchtungen können selbst bei sonst guten Ausgangsbedingungen die Nutzung formaler Sabbatical-Angebote verhindern.

Dass es sich um lösbare Probleme handelt, zeigen Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Vor allem im Öffentlichen Dienst sind Sabbaticals – insbesondere für Beamte und Lehrer – klar geregelt und gut verankert. Auch in großen Industriebetrieben gibt es Vorreiter. Bei einem großen Automobilhersteller in Süddeutschland gehört das Sabbatical seit vielen Jahren zum festen Bestandteil der Arbeitszeitinstrumente und wird jedes Jahr von rund drei Prozent der Mitarbeiter genutzt – auch von gewerblichen Beschäftigten und Führungskräften. Die Abstimmungsprozesse und Regelungen sind standardisiert und einfach. Lücken in der Arbeitsorganisation werden durch flexible Arbeitskräfte oder – bei schwer zu ersetzenden Tätigkeiten – durch die geschickte Wahl eines günstigen Zeitpunkts vermieden, etwa zwischen zwei Projekten oder Produktionsphasen.

Sabbaticals in Belgien – ein Erfolgsmodell mit Risiken

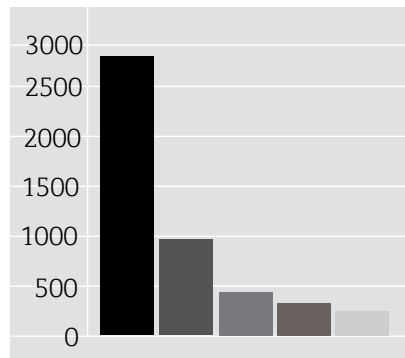
Ein Blick nach Belgien zeigt, wie eine Verankerung von Sabbaticals gelingen kann. Als beschäftigungsorientiertes Instrument entwickelt, stand das Ziel im Vordergrund, die Arbeitslosigkeit zu senken und für Langzeitarbeitslose eine Brücke in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Zwar trug das Instrument kaum zur Verringerung der Arbeitslosenzahlen bei, doch es wurde deutlich, dass aufseiten der Beschäftigten eine große Nachfrage nach bezahlten Auszeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance bestand. Anstatt die Sabbatical-Regelungen wieder abzuschaffen, wurde daher die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen zum vorrangigen Ziel des Sabbaticals erklärt.

Seit 1985 haben belgische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im privaten Sektor und im öffentlichen Sektor die gesetzlich garantierte Möglichkeit einer Auszeit. Sie können zwischen einem Vollzeit-Sabbatical mit einer Freistellung von bis zu einem Jahr und einer Stundenreduzierung in Form eines Teilzeit-Sabbaticals wählen. Das Sabbatical kann im Prinzip jederzeit für beliebige Zwecke und ohne besondere Begründung in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus existieren themenbezogene Sabbaticals, etwa für Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben. Seit Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung nutzen jedes Jahr circa drei Prozent der belgischen Beschäftigten diese Möglichkeit; die Zahl steigt stetig. Das ist eine geringe Zahl, könnte man meinen. Berücksichtigt man jedoch, dass es sich beim Sabbatical um eine Entscheidung handelt, die langfristig geplant ist und nur zu bestimmten Zeitpunkten im Erwerbsverlauf sinnvoll ist, lassen sich andere Schlüsse ziehen: Wenn jedes Jahr drei Prozent der belgischen Arbeitnehmer ein Sabbatical nehmen, summiert sich das über die Jahre schnell zu einer beträchtlichen Anzahl. Zugleich wird deutlich, dass ein Sabbaticalangebot keineswegs dazu führt – und das wird ja von den Arbeitgebern häufig befürchtet –, dass alle Interessenten es gleichzeitig nutzen.

Bis 2012 wurden die Auszeiten subventioniert. Die finanzielle Unterstützung fiel unterschiedlich hoch aus, je nachdem ob nur eine geringfügige Stundenreduzierung oder ein Vollzeitsabbatical gewählt wurde, ob es bedingungslos oder thematisch fixiert war und ob der oder die Beschäftigte im öffentlichen oder im privaten Sektor angestellt war. Wenn beispielsweise eine Vollzeitbeschäftigte des Privatsektors ein sechsmonatiges unbegründetes, nicht thematisch fixiertes Vollzeit-Sabbatical nahm, nachdem sie sechs Jahre für ihren Arbeitgeber gearbeitet hatte, erhielt sie eine Zulage von knapp 516 Euro pro Monat. Das zeigt: Das Sabbatical kompensiert nur einen relativ kleinen Teil eines durchschnittlichen Gehalts.

2012 wurde das System reformiert: Die finanzielle Förderung der unbegründeten Sabbaticals wurde eingestellt; Rentenansprüche können in der Zeit der Freistellung nicht mehr erworben werden. Der gesetzliche Anspruch – das heißt die Möglichkeit der Freistellung und die meisten dafür geltenden Rahmenbedingungen – hat sich nicht geändert. Die hohen Nutzungszahlen brachen seitdem nicht ein, im Jahr 2014 wurde sogar häufiger von der Möglichkeit einer Auszeit Gebrauch gemacht als 2011. Thematische Sabbaticals wurden etwas mehr genutzt, da diese weiterhin subventioniert werden.

Insgesamt ist das Sabbatical in Belgien ein Erfolgsmodell. Das belegen die wachsenden Nutzungszahlen ebenso wie die sehr positiven Erfahrungen. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Risiken und Problemen. Drei Problemfelder zeichnen sich ab: Erstens gibt es deutliche soziale Unterschiede. Mit einem Anteil von rund 65 Prozent nutzen Menschen mit Partnern und Kindern die Auszeit am häufigsten (s. Abbildung). Alleinerziehende sind mit vier Prozent deutlich unterrepräsentiert. Je höher das eigene Einkommen und auch das Haushaltseinkommen, desto wahrscheinlicher ist die Nutzung eines Sabbaticals. Personen und Haushalte mit geringem Einkommen sind hingegen nur selten in der Lage, eine finanzielle Überbrückung für die Zeit des Sabbaticals zu schaffen.



Familienstand

- Verheiratet, mit Kindern
- Verheiratet, ohne Kinder
- Zusammenlebend, mit Kindern
- Alleinstehend
- Alleinerziehend

Abbildung: Wer nutzt das Sabbatical? Anzahl der Personen nach Familienstand in Flandern (Belgien) 2003. Eigene grafische Darstellung; Quelle: Frans et al. (2011), S. 19.

Frauen nutzen mit 70 Prozent das Sabbatical erheblich häufiger als Männer. Sie nehmen das Sabbatical meist in jungen Jahren, wenn ihre Kinder noch klein sind, während Männer das Sabbatical häufig am Ende ihrer Karriere als Übergang in den Ruhestand nutzen.

Zweitens geht mit der Nutzung eines Sabbaticals im Anschluss oft eine geringere Arbeitsmarktbeteiligung einher. Von den 80 Prozent der Beschäftigten, die vor der Freistellung Vollzeit arbeiteten, waren danach nur noch 50 Prozent vollzeitbeschäftigt, fünf Prozent verließen den Arbeitsmarkt sogar ganz. Auch wenn sich nicht eindeutig sagen lässt, ob diese Menschen nicht auch ohne ein Sabbatical ihre Arbeitsmarktbeteiligung reduziert hätten, um beispielsweise Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, scheint das Sabbatjahr für einige Frauen ein erster Schritt zur Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechung oder dem vorzeitigen Ende der Erwerbstätigkeit zu sein. Sie kehren jedenfalls deutlich seltener in den Arbeitsmarkt zurück als Männer.

Drittens zeigen Längsschnittuntersuchungen, dass ein Sabbatjahr häufig mit Lohneinbußen verbunden ist. Wer ein Sabbatjahr nimmt, verdient danach weniger als die Kolleginnen und Kollegen, die keine Auszeit genommen haben. Kürzere Auszeiten von beispielsweise einem halben Jahr haben dabei einen deutlich geringeren negativen Effekt als lange Auszeiten. Das Gleiche gilt für Teilzeit-Sabbaticals. Offensichtlich laufen die Beschäftigten unter diesen Bedingungen weniger Gefahr, den Anschluss zu verlieren.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler



WZB auf Twitter

www.twitter.com/WZB_Berlin

Gesetzlich garantierte Sabbaticals – Modell für Deutschland?

Das Beispiel Belgiens zeigt auf der einen Seite, dass ein Rechtsanspruch mit finanzieller und sozialer Absicherung die Nutzungsquote von Sabbaticals erhöht, da das Sabbatical formal für alle Beschäftigten zugänglich ist und finanzielle Barrieren geringer ausfallen. Die Erfahrungen aus Belgien machen aber auch deutlich, dass soziale Ungleichheiten bei der Nutzung von Sabbaticals auch unter den dort geltenden Regelungen problematisch sind. Um sicherzustellen, dass das Sabbatical nicht

nur von gut verdienenden Paarhaushalten genutzt werden kann, muss vor allem für Alleinerziehende und Geringverdiener eine deutlich höhere finanzielle Unterstützung gewährleistet sein. In Belgien wird das Sabbatical zudem vorwiegend von Frauen genutzt und hat dadurch eine ambivalente Rolle: Einerseits ist es wichtig, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Andererseits drohen damit im Vergleich zu Männern häufiger langfristige Einkommens- und Karriere-nachteile sowie eine verringerte Erwerbsbeteiligung.

Ein möglicher Weg, um Geschlechterunterschieden bei der Nutzung des Sabbaticals vorzubeugen, wäre die Entlastung des Sabbaticals von Kinderbetreuungsaufgaben. Wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen auf Basis ausreichender Elternzeitansprüche, einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur, einer niedrigeren Arbeitszeitnorm („kleine Vollzeit“), Teilzeitoptionen mit Rückkehrmöglichkeit und einer stärkeren Beteiligung der Männer gewährleistet ist, sinkt für Frauen die Notwendigkeit, das Sabbatical häufiger und vorrangig zum Zweck einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen.

Ein wichtiges Handlungsfeld stellt der Umgang mit Nutzungsbarrieren auf der betrieblichen Ebene dar. Hier ist es sinnvoll, alle betrieblichen Akteure – Arbeitgeber, Gewerkschaften, Interessenvertretungen und die Bundesagentur für Arbeit – miteinzubeziehen. Durch flankierende tarifliche und betriebliche Vereinbarungen kann die Inanspruchnahme von Sabbaticals an Verbindlichkeit gewinnen. Wichtig wären auch Kombinationsmöglichkeiten mit den bestehenden betrieblichen Ansparmodellen, um deren Attraktivität zu erhöhen. Für die Arbeitnehmer wäre damit ein Zeitgewinn für die Auszeit verbunden: Ein gesetzlicher Anspruch von beispielsweise sechs Monaten könnte auf diese Weise um einige Monate verlängert werden.

Literatur

Wotschack, Philip/Samtleben, Claire/Allmendinger, Jutta: Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. WZB Discussion Paper SP I 2017-501. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung 2017.

Frans, Dorien/Mortelmans, Dimitri/Masquillier, Caroline (2011): Financial Consequences of Career Breaks. A Latent Growth Model on Register Data. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie 2011.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
WZB Berlin Social Science Center

Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Harald Wilkoszewski
Kerstin Schneider

Produktion:
Ingeborg Weik Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu