

Auszeit vom Job ist schwierig

Sabbatical

Vor Jahrzehnten wurde die Idee des Sabbaticals entworfen. Amerikanische Professoren sollten sich von ihrer Hochschularbeit erholen, regenerieren und den Kopf wieder für neue Ideen frei bekommen. Die Lösung: ein Freisemester für die Lehrenden und Forschenden. Das Modell verbreitete sich ebenfalls in der europäischen und deutschen Uni-Landschaft.

Auch auf Unternehmerseite gelten die US-Arbeitgeber als Vorreiter in Sachen Sabbatical. Dort sollte es Mitarbeiter belohnen, die der Firma besondere Dienste erwiesen hatten und zudem als leistungsstark galten. Später waren knappe öffentliche Kassen wohl einer der Gründe, weshalb zunächst Lehrer mehrmonatige Auszeiten nehmen durften. Und die Privatwirtschaft in Deutschland zog schließlich nach. (gra/hec)

Viele Mitarbeiter träumen nicht nur von einem Ausstieg aus dem Joballtag – sie verlassen ihr Unternehmen tatsächlich. Zumindest für mehrere Monate. Die Chance dafür bietet ein Sabbatical. Die Logistikbranche hinkt jedoch hinterher. Und das aus guten Gründen.

Vor Jahren noch waren in Studien Sätze zu lesen wie: „Logistik-Fachkräfte in Deutschland zeigen eine große Wertschätzung für Sabbaticals.“ Inzwischen sprechen jedoch Branchenkenner bereits von einem „möglichen Auslaufmodell statt eines Zukunftstrends“.

Adolf Zobel, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL), sieht die Umsetzung für den gewerblichen Güterkraftverkehr kritisch. Denn dort liegt die durchschnittliche

Unternehmensgröße bei zwölf Beschäftigten pro Betrieb. Mehr als die Hälfte der Betriebe habe gar maximal fünf Beschäftigte. „Bei diesen Größenordnungen ist es nur schwer vorstellbar, dass sich ein Mitarbeiter einfach mal so für ein Jahr ausklinkt.“ Nur für ganz große Betriebe sieht er die Chance, dass deren Personaldecke dafür dick genug ist. Sie könnten intern eher umbesetzen, damit Freiräume für auszeitwillige Mitarbeiter entstehen. Denn die Betriebe müssen in jedem Falle leistungsfähig bleiben.

Bei Konzernen leichter machbar

Die Großen der Branche werben sogar mit dem Auszeitmodell. „Gemeinsam können wir ein Sabbatical von einem Monat bis zu einem halben Jahr oder darüber hinaus vereinbaren“, schreibt etwa die Deutsche Post DHL auf ihrer Homepage. Auch Marco Hamacher, Zentralbereichsleiter bei Stute Logistics, sagt: „Sicher nimmt auch in unserer Branche der Trend zu Arbeitszeitmodellen wie dem des Sabbaticals zu.“ Aber diese Entwicklung treffe wohl eher auf Mitarbeiter zu, die erklären: Ich kann nicht mehr und brauche eine Auszeit.

Typisch sei das Sabbatical in seiner Branche nämlich keineswegs, stellt Hamacher fest. Der Grund liegt darin: Längere Arbeitsausfälle von Mitarbeitern können die Logistiker nicht so gut verkraften wie zum Beispiel die Industrie oder Dienstleister wie etwa Banken und Versicherungen. Und da unterscheidet sich Hamachers Argumentation von der des BGL-Mannes, der auf die Betriebsgröße abstellt. So sagt Hamacher: „Gründe dafür sind zum Beispiel, dass unsere Branche schnelllebig ist. Sie weist eine hohe Dynamik auf. Viele Aufträge entstehen kurzfristig.“ Da schmerzen Mitarbeiterausfälle natürlich besonders, vor allem langfristige, da Ersatz nicht so schnell zur Verfügung steht und auch nicht in der kurzen Zeit qualifiziert und eingearbeitet werden kann.

Viele Transportaufträge werden am Spotmarkt vergeben. Langfristige Tender sind eher die Ausnahme. „Im Outsourcing, das heißt der Kontraktlogistik, geht der Trend zu komplexeren Vergaben von Logistikaufgaben an die Logistikdienstleister“, erklärt Hamacher. Diese Logistikpakete müssen natürlich umgesetzt, betrieben und stetig optimiert werden. Eine große Kraftanstrengung für alle Beteiligten. Das bindet in den Organisationen erhebliche Ressourcen über den gesamten Zeitraum der Vertragsbeziehung. Wenn da wichtige Mitarbeiter für längere Zeit ausfallen, entstehen vielfach erhebliche Probleme, da die Projekte oft auch sehr eng mit den handelnden Personen verbunden sind.

Schwer vorstellbar auch, dass Personalplaner in der Logistik ihre Kraftfahrer mal eben für einige Monate in die Südsee schicken können, damit diese während eines Sabbaticals wieder zu sich selbst finden. Aber der Joballtag ist tatsächlich hart. So müssen sich zum Beispiel Logistikdienstleister für die Automobilindustrie mit einem ständig wechselnden Artikelsortiment auseinandersetzen, oder Zulieferer liefern zu unplanbaren Zeiten Waren an. Auch eine Grippewelle kann Belegschaften halbieren. Umso schlimmer, wenn Arbeiten nicht maschinell oder automatisiert verrichtet werden können.

Weniger Akademiker in der Logistik

Hinzu kommt: In der Logistikbranche sind, verglichen mit anderen Branchen, nur zu einem geringen Anteil Akademiker vertreten. Sabbaticals werden jedoch eher von höher gebildeten Mitarbeitern in großen Unternehmen in Anspruch genommen, betont Conrad Pramböck, Geschäftsbereichsleiter in dem international tätigen Personalberatungsunternehmen Pedersen & Partners. Er hat herausgearbeitet, welche Modelle des Sabbaticals sich auch für die Logistik- und Transportbranche hinsichtlich Länge und rechtlicher Ausgestaltung anbieten können.

Das Ergebnis: Zahlreiche große Unternehmen und der öffentliche Dienst haben eigene Programme installiert, die die längere Abwesenheit ihrer Mitarbeiter regeln. Viele Varianten sind möglich, Zeitarbeitskonten etwa, um Überstunden langfristig abzubauen. Für Lernwillige bietet sich Bildungskarenz an. Oder Mitarbeiter arbeiten einige Jahre für ein reduziertes Gehalt und ein weiteres Jahr dafür dann nicht aktiv. Bei kleineren Unternehmen sind solche Programme zwar seltener. Diese Betriebe könnten dadurch allerdings ein Sabbatical freier gestalten, stellt Pramböck fest.

Viele Dinge sind zu klären

Im Falle eines Sabbaticals müssen Arbeitgeber und Mitarbeiter viele Dinge regeln. Zu klären ist beispielsweise, ob der Mitarbeiter einseitig diese Zeit verlängern darf, ob und in welcher Höhe Gehaltszahlungen fließen oder was mit der Sozialversicherung geschieht. Und: welche Regelungen gelten, wenn eine Mitarbeiterin während des Sabbaticals schwanger wird.

Nicht nur mit solchen Details müssen sich Arbeitgeber rund um Logistik und Verkehr auseinandersetzen. Es geht auch ums Image der Branche, um Zukunftsfragen. „Dass Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität von Logistikberufen auch vor der Diskussion um neue Arbeitszeitmodelle nicht haltmachen werden, ist nicht unwahrscheinlich“, stellt Zobel fest.

Sicher ist, dass die vielzitierte Work-Life-Balance inzwischen mehr ist als ein Modewort. Mitarbeiter suchen den Ausgleich zur Arbeit. Andere sind schlicht ausgebrannt und brauchen eine Auszeit. Ob sich das Arbeitszeitmodell Sabbatical allerdings tatsächlich in der Logistikbranche etablieren kann, bleibt abzuwarten – und im besten Falle zu hoffen. (hec)