

WIEDEREINSTIEG

So geht es leichter

Tipps für die Rückkehr in den Job – nach Elternzeit, Sabbatical oder Krankheit

VON Lisa Srikiow | 26. April 2012 - 08:00 Uhr

Damit der Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder auch nach dem Sabbatical gelingt, ist es wichtig, während der Pause Kontakt zu den Kollegen zu halten – auch wenn das, gerade während eines Sabbatjahres, nicht immer leichtfällt. »Wer eine persönliche Auszeit nimmt, sollte mit seinen Vorgesetzten vereinbaren, in welchen Abständen er sich meldet«, empfiehlt die Unternehmensberaterin Barbara Hess, die mit ihrer Firma Imanent auch beim Thema Sabbatical begleitet. »Etwa zwei, drei Wochen vor der Rückkehr kann es sinnvoll sein, im Büro vorbeizuschauen«, sagt Hess. So erinnere man die Kollegen an das Datum des Comebacks – denn dass diese bereits sehnsüchtig darauf warteten, sei die Ausnahme.

**TIPPS FÜR DIE ELTERNZEIT
BEDINGUNGEN UND STEUERN**

Kontaktpflege ist auch für junge Eltern während der Babypause wichtig. Susanne Dreas berät in der Hamburger Koordinierungsstelle Worklife Mütter und Väter bei ihrem Wiedereinstieg. »Frauen sollten früh signalisieren, dass sie in ihren Job zurückwollen, und sich während der Elternzeit regelmäßig melden. Wer einen Schritt weitergehen will, kann an Meetings teilnehmen oder als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung einspringen«, rät Dreas den Frauen.

»So bleibt man auch inhaltlich auf dem Laufenden.« Für junge Eltern ist der erfolgreiche Wiedereinstieg vor allem von einer guten Kinderbetreuung abhängig. Die Balance zwischen Job und Familie klappt umso besser, je flexibler die Arbeitszeiten, je besser das Betreuungsnetzwerk ist. Auch der Umgang mit den eigenen Erwartungen ist eine Herausforderung. Eltern müssen sich darauf einstellen, dass sich die Art, wie sie arbeiten, verändern wird. »Man kann nicht alles perfekt managen. Aber es gibt viele Angebote, die Eltern Unterstützung anbieten, zum Beispiel ehrenamtliche Leihgroßeltern«, sagt Susanne Dreas. Die Aufstiegschancen nach einer Auszeit seien für Mütter jedoch noch gering: »Es werden kaum Führungspositionen in Teilzeit angeboten.«

**TIPPS FÜR TEILZEIT
STEUERN**

Geht die Reduktion der Arbeitszeit mit einem Einkommensverzicht einher, gilt es die Steuerklasse zu beachten. Sinkt das Einkommen mit der Arbeitszeit, sollte die Steuerersparnis optimal justiert sein. In Hintergrund kann ein Anwalt die entsprechenden Vereinbarungen checken. Gerade Führungskräfte müssen bei Boni, Dienstwagen und Co vorsichtig sein.

FRISTEN

Ein Sabbatjahr hingegen kann honoriert werden. »Sich eine persönliche Auszeit zu nehmen erfordert Mut und Individualität«, sagt die Unternehmensberaterin Barbara Hess. »Ich

erlebe oft, dass Menschen nach einem Sabbatical beruflich vorankommen – weil sie neue Motivation und Gelassenheit mitbringen.«

Manche Auszeitnehmer machen allerdings andere Erfahrungen: Entweder nehmen sie sich so viel vor, dass keine Zeit zum Reflektieren mehr bleibt. Oder aber sie merken nach ihrer Rückkehr, dass ihr Job sie nicht mehr erfüllt. Damit man solchen Situationen nicht unvorbereitet gegenübersteht, sollte man sich vor dem Sabbatjahr überlegen: Warum genau will ich mir eine Auszeit nehmen, worüber will ich mir klar werden, wie will ich meine Zeit nutzen?

TIPPS FÜRS SABBATICAL BEDINGUNGEN UND STEUERN

Als Arbeitszeitmodell üblich ist etwa eine Regelung, nach der in der Zeit-Ansparphase ein Gehalt für 20 Stunden ausgezahlt wird, was in der Auszeitphase weiterläuft. Eine Alternative ist ein unbezahlter Langzeiturlaub. Bei der Auszeit und einer Absenkung des Einkommens immer die Steuerklasse beachten.

Wer wegen eines Burn-outs länger aussetzen muss, sollte bei seiner Rückkehr andere Vorbereitungen treffen. »Hier kommt es darauf an, dass der Patient keinen Rückfall erleidet«, sagt Gabriele Franke, die an der Hochschule Magdeburg-Stendal Rehabilitationspsychologie lehrt. Noch gibt es keine standardisierte Wiedereingliederung wie bei chronischen Krankheiten; allerdings bewährt sich das Hamburger Modell, bei dem die Betroffenen ihre Stundenzahl allmählich aufstocken. Benannt wurde es nach einer Hamburger Krankenkasse, die das System zuerst anbot. »Der Patient sollte sich auf zwei Ebenen vorbereiten. Er sollte sich fragen: Welche Situationen setzen mich unter Druck? Wie kann ich meine Woche strukturieren, Pausen integrieren?«, sagt Franke. Es sei wichtig, die Kollegen von Anfang an mit einzubeziehen und ihnen genau zu sagen, welche Aufgaben problematisch sind. Wer zum Beispiel stressige Kundengespräche meiden soll, kann mit seinen Kollegen vereinbaren, dass er ihnen stattdessen stärker im Hintergrund zuarbeitet.

Die zweite Ebene betrifft die Rahmenbedingungen. Gibt es eine Gesundheitsstelle in dem Unternehmen oder einen Betriebsrat, der Unterstützung bietet? »Der Patient muss nicht immer nur an sich arbeiten. Natürlich ist es wichtig, achtsam mit sich umzugehen. Manche Verbesserungen lassen sich aber auch von Unternehmensseite herbeiführen«, sagt Franke. Denn die Arbeitgeber sind zwar gesetzlich dazu verpflichtet, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Eingliederung zu ermöglichen – für die praktische Umsetzung gibt es jedoch keine genauen Vorgaben. Von Vorteil ist, wenn sich die Vorgesetzten weiterbilden, um den richtigen Umgang mit ihren Mitarbeitern zu lernen. Denn Lob und soziale Anerkennung helfen nicht nur, einen Rückfall zu verhindern, wie Forscher der Universität Frankfurt bei einer Befragung von 900 Supervisoren herausgefunden haben, sondern auch, das generelle Risiko eines Burn-outs zu verringern. »Der beste Schutz vor dem Burn-out«, so die Wissenschaftler, »ist eine leistungsgerechte Belohnung.«