

**Doping 1:**

**Drogenspezialist Günter Amendt über unser aller steigenden Drogenbedarf**  
Seite 51

**Doping 2:**

**Nicht nur das Festina-Team, auch die Tour de France ist in Privatbesitz**  
Seite 52

**Doping 3:**

**Darf man im Sport alles machen, was machbar ist? Man tut es längst**  
Seite 53

**Doping 4:**

**Nicht nur die Fahrer, auch die Presse wusste schon lange um das Doping**  
Seite 53

**Reisen:**

**Wer hat das beste und bequemste Tram: Basel, Bern oder Zürich?**  
Seite 54

*Medien*

**Wunderkind im Sommerloch**

Nichts lag Schuler S. ferner, als ein Medienstar zu werden. Er wollte nur ein bisschen mehr Taschengeld. Also machte er sich, zusammen mit Mitschülern, auf die Suche nach Ferienjobs. Die Gruppe entwarf einen Flyer, verteilte ihn im Dorf, informierte das Lokalblatt. Die Resonanz war bescheiden: Achtzig Franken erwirtschafteten die Kinder und teilten das Geld solidarsch auf. So fand der Versuch sein unspektakuläres Ende.

Jedoch der Zufall schickte einen Boulevardjournalisten in der Hitze des Sommerlochs auf Stoffsuche. Wenig später konnte man Sechsklässler S. tausendfach multipliziert als «wifem Jungunternehmer» bewundern, der seine eigene Firma gegründet hat, die Buchhaltung und die Einsatzpläne seiner 18 Angestellten auf dem Computer abwickelt und, wie könnte es anders sein, später einmal Millionär werden will! Und weil man in Zeiten neoliberaler Glaubensbekenntnisse nach Hoffnungsstragern dürstet, war das «Wunderkind» bald für einen Fernsehauftritt gebucht. Kameras rollten an, erst öffentlich-rechtliche, später die privaten, die drehten gar einen ganzen langen Tag. Es wurde inszeniert, umgemodelt, der Jungmanager im Kinderzimmer brauchte ein telegenes Ambiente. Im Film war die Rede vom «Geschäft, das boomt», und man sah Tausendernoten durch die Lüfte wirbeln. Dann wurde es für ein paar Monate still um den Buben.

Schliesslich aber kam es zu einem Neuauftritt in einer Sonntagszeitung. Das halbseitige Portrat zeigte ihn diesmal als Jungunternehmer, der leider – trotz Pfiff – gescheitert war. Doch S. hat seine Lektion gelernt, kennt die Regeln des Spiels.

• *Liabeth Hergert*

**Amerika, Land der unbegrenzten Spielmöglichkeiten**



• *Playmobil, viele bunte Smarties, Pump Gun, Teddy- und Pandabär, Holzlokomotive, Elektrogitarre, Kampffjet, Chevrolet, Käfer-Cabriolet, Helikopter, Raumschiff Enterprise, Plastikerkrokodil – wer findet auf diesem Bild die vier versteckten Kinder?*

*Einfach tun, wovon andere nur träumen*

Von Barbara Lukesch • *Immer mehr Arbeitnehmer gönnen sich mehrwöchige Auszeiten, sogenannte Sabbaticals*

Sergio De-Maddalena ist ein Mensch mit vielen Vorlieben und Talenten. Der Projektleiter für Aus- und Weiterbildung gilt als engagierter, erfahrener Fachmann. Genauso gern reist er aber mit seiner Familie um die halbe Welt und spielt in seiner Flamenco-Rock-Band Melrose Gitarre. Die Karriere hat ihn nie besonders gereizt. Viel lieber wollte er möglichst viel freie Zeit.

So bat er seine Vorgesetzten bei der Migros 1984 erstmals um einen sechsmonatigen unbezahlten Urlaub. Das war damals revolutionär. Seine Gegenleistung bestand in dem Versprechen, der Firma während weiterer drei Jahre treu zu bleiben.

Der Betriebswirtschaftler bekam, was er wollte, reiste mit dem Velo quer durch die Vereinigten Staaten, las sich durch einen Berg von Fachliteratur und machte Musik. Voller Energie, Biss und neuer Ideen kehrte er an seinen Arbeitsplatz zurück: «Ich war geladen», so De-Maddalena, «wie ein Sportler, der ein halbes Jahr keinen Wettkampf hatte, brauchte dringend wieder berufliche Erfolge und soziale Akzeptanz und wollte den – vermeintlichen – Rückstand gegenüber meinen Kollegen wettmachen.»

Fünf Jahre später zog es ihn erneut in die Ferne. Da er inzwischen zum Abteilungsleiter aufgestiegen war, stellten sich neue, schwierigere Fragen: Wer ersetzt ihn? Wie kam sein

Team ohne ihn klar? Schlecht, sollte er bald erfahren, und er litt unter Schuldgefühlen, dass er seine Leute «im Stich gelassen hatte».

Er reizte auf Wüsten- und Wildnistrips seine Grenzen aus, verschlang Buch um Buch und machte punkto Fachwissen wiederum «einen Quantensprung». Bei seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz nahm er überrascht zur Kenntnis, wieviel Neid ihm entgegen schlug. Da hatte er offenbar etwas in die Tat umgesetzt, wovon viele andere nur träumten, es aber niemals zu realisieren wagten.

Seither gönnte sich der 48jährige eine weitere Arbeitspause von sogar acht Monaten und ist inzwischen nur noch zu fünfzig Prozent bei der Migros angestellt.

**Frischer Wind um die Ohren**

Sabbaticals, deren sprachliche Wurzel im biblischen Sabbat (von hebräisch «schabbat», ruhen) liegt, wurden ursprünglich an den amerikanischen Hochschulen eingeführt und von dort nach Europa exportiert. So haben auch hiesige Professoren Anspruch darauf, jeweils nach Vollenden von sechs Dienstjahren ein bezahltes Freisemester zu beziehen, in dem sie sich, entbunden von allen Lehrverpflichtungen, ganz ihrer Forschungstätigkeit widmen können. Eine professorale Grosspause muss zwar per Antrag begründet werden, wird aber – dem Status des Bezügers

entsprechend – in keiner Art und Weise kontrolliert. Beansprucht werden diese Freisemester von allen, denen sie zustehen – das ist an den Universitäten selbstverständlich.

Wer etwas auf sich hält, verwendet den Begriff «sabbatical» bereits als trendiges In-Wort. So zog sich etwa die deutsche Bestseller-Autorin Ute Ehrhardt («Gute Mädchen kommen in den Himmel, böse überallhin») nach dem unerwarteten Erfolg mit ihrer Familie für ein «Sabbatjahr» nach Australien zurück. Der italienische Sänger Eros Ramazzotti verkündete an seiner Hochzeit, dass er sich im kommenden Winter eine einjährige Sabbatpause vom Musik-Business gehen werde, um sich ganz seiner kleinen Tochter zu widmen.

Nur in den Unternehmen der Privatwirtschaft verfügen Sabbaticals noch immer über einen geringen Stellenwert. Langzeitpausen, die sogar bezahlt und unabhängig von Firmeninteressen gestaltet werden können, sind Zukunftsmusik.

Bei der Credit Suisse haben immerhin Direktoren, die zwischen 50 und 55 Jahre alt sind und zehn Jahre ihre Pflicht erfüllt haben, das Recht, sich während dreier bezahlter Monate frischen Wind um die Ohren wehen zu lassen. Bis ins Jahr 2000, hat die Bank errechnet, werden zwanzig der fünfhundert bezugsberechtigten Personen von diesem Privileg Gebrauch machen.

Bei der Post ist ein Arbeitszeitmodell im Gespräch, das von 41 gear-

beiteten, aber nur 38 ausbezahlt und drei auf Zeitkonten gesparten Wochenarbeitsstunden ausgeht, über die individuell verfügt werden kann. Das heisst, wer lange genug spart, bringt es eines Tages sogar zu einem mehrmonatigen Sabbatical. Auch der neue Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Maschinenindustrie sieht Zeitkonten vor, auf denen Überstunden deponiert werden, die die einzelnen variabel, aber im Einklang mit den Betriebsinteressen beziehen können.

**«Ich brauchte Abstand, neue Gesichter und eine andere Aussicht, wenn ich aus dem Fenster blickte.»**

In der SAir Group, deren Personal, geschüttelt von Restrukturierung, erst langsam wieder zu Atem kommt, sind Langzeiturlaube überhaupt kein Thema. Auch bei der Schweizer Rückversicherung, der Winterthur-Gruppe und dem Technologie-Konzern Rieter wurde bisher nur eine schwache Nachfrage nach mehrmonatigen und – notabene – unbezahlten Arbeitspausen ausgemacht.

Selbst bei der Migros, die ihren Kaderangehörigen als Gegenwert für geleistete Überstunden den sogenannten «individuellen bezahlten Urlaub» – kurz «ibu» genannt – offeriert, gönnen sich die gestressten Manager höchstens ein- oder mehrtä-

gige, aber ganz selten monatelange Unterbrechungen.

All diesen Erfahrungen zum Trotz sagen die Experten dem Sabbatical eine gute Zukunft voraus. «Eine Grosspause», konstatiert der St. Galler Unternehmensberater Rolf Stiefel, «ist ein Mittel der persönlichen und beruflichen Erneuerung, das keineswegs nur dem einzelnen Mitarbeiter nutzt, sondern im gleichen Masse auch seinem Arbeitgeber.» Sie ermögliche Weichenstellungen und Klärungsprozesse, für die der Alltag meist keine Zeit lasse, was sich als diffuse Blockaden bremsend auf die Leistungsfähigkeit auswirke.

In einer Zeit von zunehmendem Tempo, Druck und Stress seien mehrmonatige Unterbrüche, so Stiefel, aber auch unerlässlich, damit die vielen ausgebrannten Manager ihre Batterien aufladen, sich auf Reisen, an einer Universität im Ausland oder in fremden Tätigkeitsfeldern neue Impulse holen und wirklich regeneriert in ihren alten Wirkungskreis zurückkommen können.

Damit ein Sabbatical das gewünschte Resultat zeitigt, müssen seine Bezüger, nach Einschätzung des Arbeitspsychologen und Professors Eberhard Ulich, über die Sicherheit verfügen, «nach ihrer Abwesenheit an einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren zu können». Auf keinen Fall dürften die Betroffenen zu «freizeitorientierten Faulenzer» abgestempelt werden, deren Karrierechancen beeinträchtigt wurden. Unabhängig sei auch die partielle oder – besser noch – volle Lohnfortzahlung.

Ideal, so Ulich, wäre es, wenn Sabbaticals integraler Bestandteil der Firmenkultur wären und von allen Ange-