ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna; Schaller, Daria

Article

Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Freuding, Julia; Garnitz, Johanna; Schaller, Daria (2023) : Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 76, Iss. 04, pp. 70-74

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/272112

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Julia Freuding, *Johanna Garnitz* und *Daria Schaller*

Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1 000 deutsche HR-Abteilungen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Das Schwerpunktthema in diesem Quartal befasste sich mit der Urlaubskultur in deutschen Unternehmen. Die Fragen drehten sich um den betrieblichen Erholungsurlaub und geben Aufschluss über Urlaubstage, - geld sowie -arten. Außerdem wurden zusätzliche Angebote seitens der Arbeitgeber, nämlich unbezahlter Urlaub, Bildungsurlaub, Sabbatical und »Workation« – eine Verschmelzung von Urlaub und Arbeit – näher beleuchtet. In deutschen Unternehmen sind diese Formate zum jetzigen Zeitpunkt wenig verbreitet. Zudem zeigt sich, dass eine deutliche Divergenz zwischen Angebot und Inanspruchnahme herrscht.

Die Work-Life-Balance rückt in der heutigen Zeit immer stärker in den Vordergrund und nimmt gleichzeitig an Notwendigkeit zu, wodurch Unternehmen und insbesondere deren HR-Abteilungen vor der Herausforderung stehen, ihren Mitarbeitenden diesbezüglich bestmögliche Arbeitsbedingungen und damit verbundene Flexibilität zu schaffen. Durch die Corona-Pandemie gewann mobile Freiheit zunehmend an Bedeutung, so dass der Wunsch nach vermehrter Flexibilität auch nach der Pandemie bestehen blieb. Sonderformen wie Workation dürften somit in der Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen – auch hinsichtlich der Attraktivität von Arbeitgebern im Wettbewerb um Fachkräfte.

MEHRHEITLICH WERDEN 30 URLAUBSTAGE GEWÄHRT

Neben den täglichen Begebenheiten spielt auch der Erholungsurlaub eine maßgebliche Rolle, um Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld und optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der betriebliche Erholungsurlaub ist als vergütete Freistellung definiert, die dafür sorgen soll, dass die Arbeitskraft erhalten und wiederhergestellt wird. Regelmäßiger Erholungsurlaub soll demnach die Produktivität erhöhen, kann aber auch in Form von ausgeweiteten Angeboten als Anreizsystem im sich weiter verschärfenden Wettbewerb um Fachkräfte eingesetzt werden.

Der durchschnittliche jährliche Urlaubsanspruch für eine Vollzeitstelle liegt bei den befragten Unternehmen bei 29,2 Tagen, der Median beträgt 30 Tage. Einige Unternehmen gewähren bis zu 36 Tage. Hier zeigen sich kaum Unterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbereichen oder Größenklassen. Zu einem sehr ähnlichen Resultat kommt auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2023): Demnach lag der Durchschnitt des tariflichen Regelurlaubs im Jahr 2022 bei 29,6 Tagen.

In 83 % der Unternehmen können Urlaubstage ins Folgejahr übernommen werden (vgl. Abb. 1). Dabei ist der Dienstleistungssektor am flexibelsten: In 89 % der Unternehmen ist dies möglich, während dies in der Industrie in 81 % und beim Handel in 76 % der Unternehmen der Fall ist. Zudem zeigen die kleinen Betriebe etwas mehr Spielraum für die Mitarbeitenden.

Bei Betrachtung der Anzahl an möglichen übertragbaren Urlaubstagen ist kaum ein Unterschied zwischen den Branchen zu erkennen. In Industrie- und Dienstleistungsbetrieben liegt der Median bei zehn Tagen, im Handel bei acht. Der Größenklassenvergleich zeigt jedoch Unterschiede auf: In Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten und zwischen 50–249 Beschäftigten liegt der Median bei zehn Tagen, bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden bei sechs Tagen und bei Unternehmen mit 250–499 Beschäftigten bei fünf Tagen. Insgesamt liegt der Median bei zehn Tagen, die ins Folgejahr übertragen werden können. Während die Mehrheit der Beschäftigten in den befragten Unternehmen Urlaubstage ins Folgejahr übertragen kann, bieten nur wenige Unternehmen die Möglichkeit, diese über mehrere Jahre anzusparen (13 %). Am seltensten ist dies im Handel möglich (7 %).

Das Auszahlen von Urlaubstagen erlauben knapp ein Viertel der Unternehmen (24 %). Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in den Wirtschaftsbereichen: Während 28 % der Unternehmen im Dienstleistungssektor dies anbieten, sind es in der Industrie lediglich 17 %. Im Handel liegt der Anteil bei 25 %. Die Größe der Unternehmen spielt eine ähnliche Rolle wie bereits bei der Übertragbarkeit: In 32 % der Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden ist dies möglich, in den größeren Betrieben deutlich seltener (ab 500 Mitarbeitenden: 16 %, 250–499 Mitarbeitende: 11 %).

FLEXIBLER URLAUBSANTRAG IN ZWEI VON DREI BETRIEBEN

Das Beantragen des Urlaubs erfolgt in zwei von drei Betrieben flexibel (61 %, vgl. Abb. 2). Bei rund einem Viertel der Unternehmen muss dieser am Anfang des Jahres beantragt werden, bei 9 % zum Ende des Vorjahres. Hier sind große Unternehmen tendenziell flexibler als kleine: In Unternehmen der Betriebsgröße 500 und mehr Mitarbeitende gaben 70 % an, dass der Urlaub flexibel beantragt werden kann. In allen anderen Größenklassen war der Anteil sehr ähnlich. Muss der Urlaub eine bestimmte Zeit vor dem Antritt beantragt werden, ist ein Zeitraum im Schnitt von mindestens drei Wochen Vorlauf gefordert, der Median liegt bei zwei Wochen.

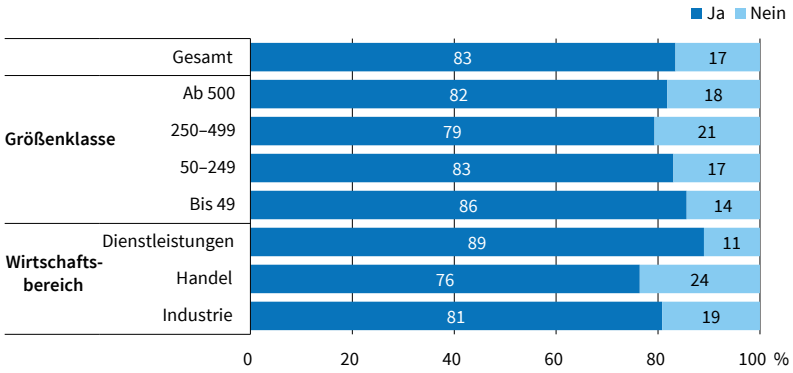
JEDES ZWEITE BEFRAGTE UNTERNEHMEN ZAHLT URLAUBSGELD

Ob Unternehmen jährlich Urlaubsgeld auszahlen, hängt nicht nur von der Größe ab, sondern auch dem entsprechenden Wirtschaftsbereich. Während in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden 76 % angaben, dass sie Urlaubsgeld gewähren, waren es nur knapp die Hälfte bei einer Mitarbeiteranzahl unter 50 (vgl. Abb. 3). Im Schnitt zahlen 57 % aller Unternehmen Urlaubsgeld. Die Einteilung der Unternehmen in Wirtschaftsbereiche zeigt eine deutliche Kluft zwischen Industrie und Dienstleistungssektor.

Auch in der Art und Höhe der Auszahlung zeigen sich Unterschiede: In 62 % der Unternehmen berechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldes anteilig nach dem Bruttogehalt, während in 38 % der befragten Unternehmen das Urlaubsgeld als Pauschale ausbezahlt wird. Zahlen Unternehmen das Urlaubsgeld als einen Anteil am Bruttolohn, stellt die Höhe im Schnitt 55 % des Bruttolohns dar (vgl. Abb. 4). Liegt bei der Bezahlung des Urlaubsgeldes eine Pauschale pro Urlaubstag zugrunde, beträgt diese im Durchschnitt 22,50 Euro. Die Durchschnittswerte variieren in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zwischen 17,75 Euro im Dienstleistungssektor bis zu 28,50 Euro in der Industrie. Auch die verschiedenen Größenklassen weisen Unterschiede auf: Der Betrag pro Urlaubstag steigt mit Größe der Unternehmen. Die Spanne reicht von 17,91 Euro in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bis zu 28,86 Euro in Großunternehmen über 500 Mitarbeitende (50–249 Beschäftigten: 21,45 Euro, 250–499 Beschäftigte: 23,28 Euro). Die Auszahlung des Urlaubsgelds erfolgt mehrheitlich in den Sommermonaten: Bei der Hälfte der Unternehmen wird es im Juni gewährt, bei weiteren 21 % im Juli. Ein Zehntel der befragten Unternehmen zahlt im Mai. Alternativ dazu erfolgt die Zahlung in manchen Unternehmen auf zwei oder mehrere Monate verteilt oder im Urlaubsmonat des jeweiligen Mitarbeitenden.

Abb. 1

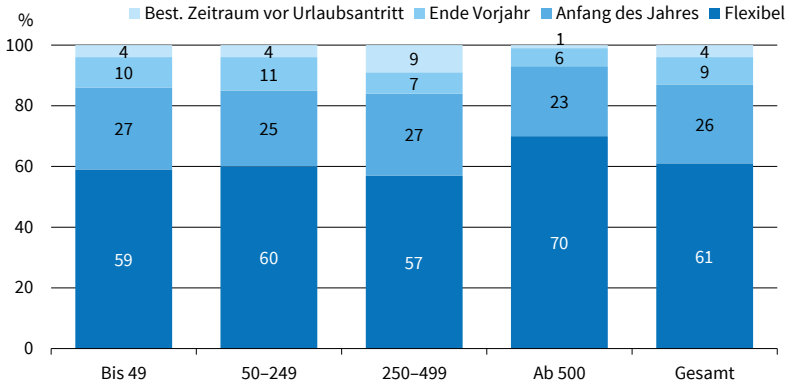
Übertragung von Urlaubstagen ins Folgejahr



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 2

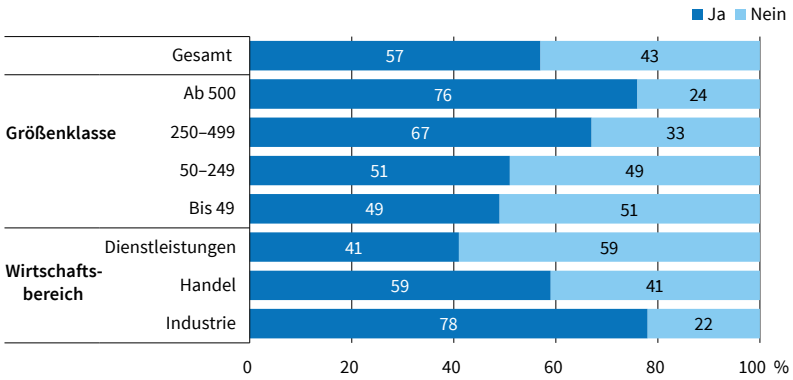
Urlaubsantrag



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 3

Urlaubsgeld



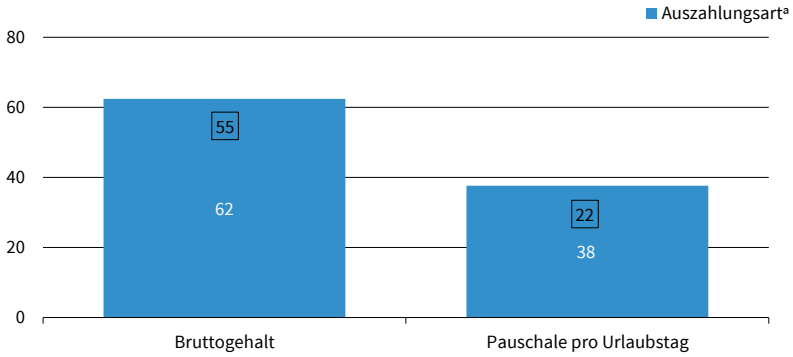
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

BILDUNGSURLAUB: ANGEBOT BESTEHT – NUTZUNG BLEIBT AUS

In nahezu allen Bundesländern in Deutschland gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub, der in der entsprechenden Gesetzgebung der jeweiligen Bundesländer festgelegt ist. Eine Ausnahme jedoch bilden Bayern und Sachsen, denn in beiden Bundesländern besteht kein gesetzlich festgelegter Anspruch. Grundsätzlich gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden bezahlten Urlaub, den diese für eine

Abb. 4

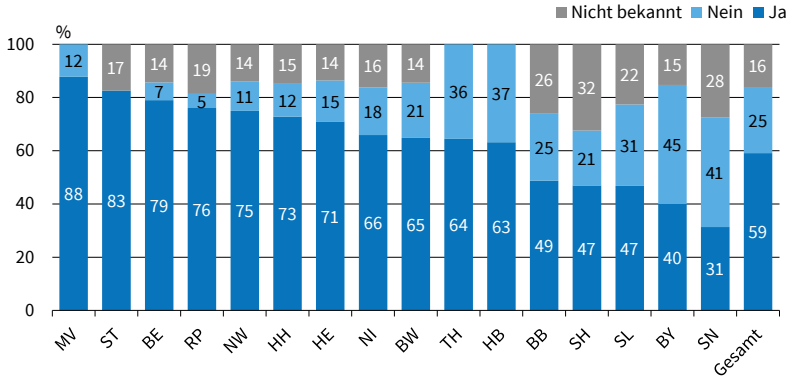
Auszahlung und Höhe von Urlaubsgeld



[a] Höhe in % (Bruttogehalt), Euro (Pauschale).
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 5

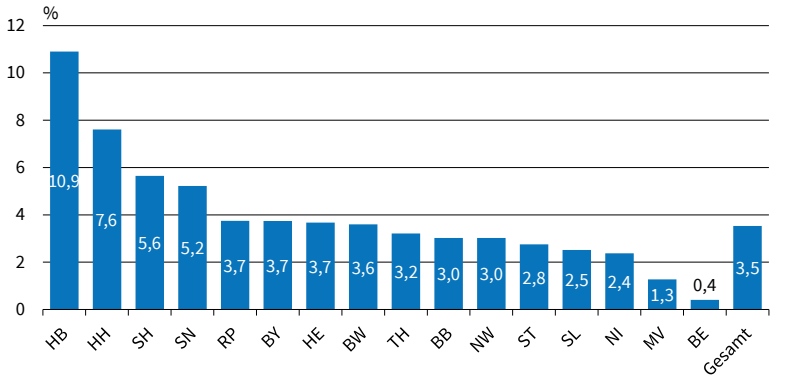
Möglichkeit für Bildungsurlaub



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 6

Anteil der Belegschaft mit Bildungsurlaub



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Weiterbildung nutzen. Der Sonderurlaub steht zusätzlich zum regulären betrieblichen Erholungsurlaub zur Verfügung. In der Regel liegt dieser gesetzlich bei fünf Tagen pro Jahr. Die Weiterbildung muss dabei nicht zwangsläufig direkt mit der beruflichen Tätigkeit verbunden sein, jedoch dem Arbeitsumfang entsprechen.

Laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund sind 77 % der Beschäftigten an Fortbildungen interessiert, nur 1 bis 2 % nehmen jedoch die Chance auf Bildungsurlaub wahr (DGB 2022). Auch die Umfrage weist ähnliche Ergebnisse auf: In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen (59 %) haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen. In einem Viertel der Unternehmen ist dies nicht möglich, in 16 % ist dies nicht bekannt. Der hohe Anteil an Unternehmen, in denen dies nicht bekannt ist, zeigt, wie wenig Aufmerksamkeit dieses Konzept zum jetzigen Zeitpunkt noch erhält. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich deutliche Unterschiede: In der Industrie haben Mitarbeitende in 69 % der befragten Unternehmen die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen, im Dienstleistungssektor in 64 % der befragten Unternehmen. Im Handelssektor bietet das nur jedes dritte Unternehmen an. Der Anteil der Unternehmen, die Bildungsurlaub gewähren, nimmt mit sinkender Betriebsgröße ab: 86 % der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bieten Bildungsurlaub an, in der Nächstkleineren sind es 77 %. Bei Unternehmen mit 50–249 Beschäftigten ermöglichen 57 % Bildungsurlaub, bei Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden sind es 41 %.

Aufgrund der föderalistischen gesetzlichen Regelung lohnt sich ein Blick auf die Verteilung in den einzelnen Bundesländern (vgl. Abb. 5). Wie zu erwarten, bilden Unternehmen in Bayern (40 %) und Sachsen (31 %) das Schlusslicht beim Angebot für Bildungsurlaub. Im scharfen Kontrast dazu haben 88 % der befragten Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern ein derartiges Angebot.

Es zeigt sich eine große Divergenz zwischen dem Angebot und der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub. Im Durchschnitt nehmen 3,5 % der Beschäftigten in Betrieben mit einem derartigen Angebot dieses wahr. Während Mecklenburg-Vorpommern den höchsten Anteil an Möglichkeiten für Bildungsurlaub hat, nehmen nur 1,3 % der Arbeitnehmenden dies durchschnittlich pro Jahr in Anspruch. Auch in Berlin ist die Differenz der beiden Werte sehr hoch. In Bremen hingegen nimmt ein relativ großer Teil die Möglichkeit in Anspruch, während das Bundesland beim Angebot aber recht weit hinten liegt (vgl. Abb. 6).

ZWEI DRITTEL DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN GEWÄHREN UNBEZAHLTEN URLAUB

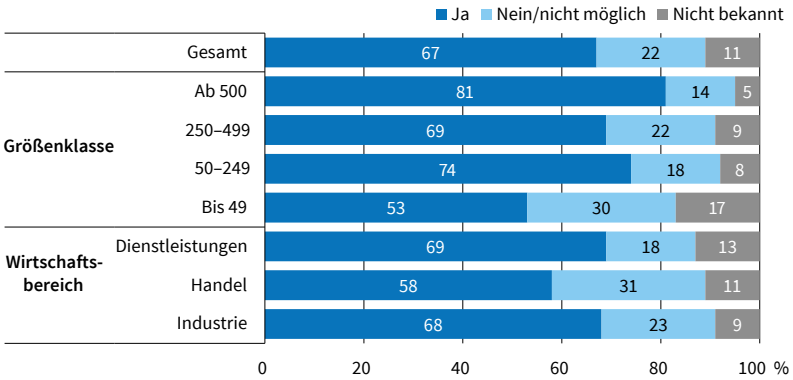
Neben dem klassischen (bezahlten) Urlaub bieten Firmen auch die Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs an. Hierfür vereinbaren Arbeitnehmer*innen und -geber*innen einen Zeitraum, in dem Arbeitnehmende ohne Lohnausgleich freigestellt werden. Zwei Drittel der hier Befragten bieten diese Möglichkeit an, eine detaillierte Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen ist in Abbildung 7 zu sehen. Im Industrie- und Dienstleistungssektor liegt der Anteil etwas höher als im Handel. Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluss auf das Angebot von unbezahltem Urlaub. Der höchste Anteil von 81 % liegt bei Großunternehmen. Im Kontrast dazu bieten dies nur knapp die Hälfte der Kleinunternehmen an.

Im Schnitt nehmen 3,5 % der Belegschaft unbezahlten Urlaub in Anspruch, wenn dieser in ihrem Betrieb genehmigt ist. Dies ist in allen Wirtschafts-

bereichen ähnlich, im Dienstleistungssektor liegt der Anteil etwas höher (4,2 %) als im Handel (2,4 %). In großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten ist dieser mit 1,9 % wiederum niedriger. In der nächstkleineren Größenklasse nehmen das Angebot 5,1 % in Anspruch. In Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden beanspruchen 4,7 % der Belegschaft das Angebot, in Unternehmen mit 50–249 Beschäftigten 3,1 %. Die durchschnittliche Dauer des unbezahlten Urlaubs liegt bei rund zehn Tagen. Im Dienstleistungssektor wird dieses Instrument mit durchschnittlichen zwölf Tagen am intensivsten genutzt, wohingegen Beschäftigte im Handel rund zehn Tage und in der Industrie sieben Tage in Anspruch nehmen. In Betrieben ab 500 Mitarbeitenden werden etwa zwölf Tage im unbezahlten Urlaub verbracht, bei 250–499 Mitarbeitenden sechs. In den kleineren Betrieben liegt der Durchschnitt bei zehn (vgl. Abb. 7).

Abb. 7

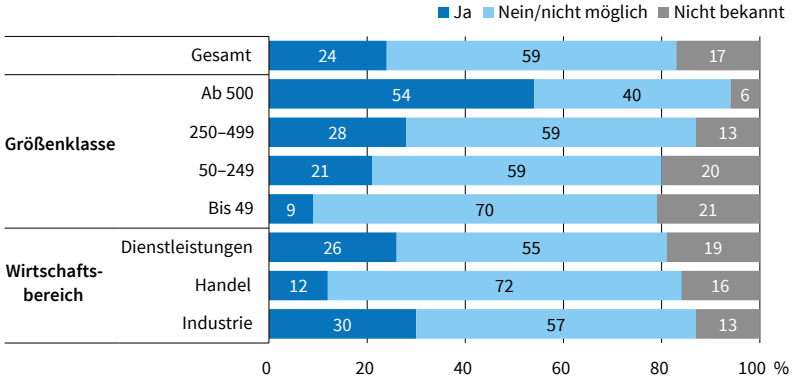
Möglichkeit für unbezahlten Urlaub und in Anspruch genommene Dauer



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 8

Möglichkeit für Sabbatical



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

EIN VIERTEL DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN ERMÖGLICHT EIN SABBATICAL

Ein Sabbatical ist ein unbezahlter Sonderurlaub, der bis zu einem Jahr andauern kann. In knapp einem Viertel der Unternehmen können Beschäftigte dies nutzen (vgl. Abb. 8). In der Mehrheit der Unternehmen (59 %) ist dies jedoch nicht möglich. Erneut zeigt sich ein relativ hoher Anteil an Unternehmen (17 %), die »nicht bekannt« angaben. Während 30 % der Unternehmen in der Industrie ein Sabbatjahr ermöglichen, sind es im Handel 12 %. Der Vergleich der Größenklassen zeigt ein deutliches Bild: Je größer ein Unternehmen ist, desto eher wird ein Sabbatical ermöglicht. So bietet über die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und jedes vierte der Unternehmen mit 250–499 Beschäftigten eine unbezahlte Auszeit an. Das Sabbatical wird von den hier erwähnten Zusatzangeboten am seltensten in Anspruch genommen: Der durchschnittliche Anteil an der Belegschaft liegt bei unter 1 %. Die Dauer eines Sabbatjahrs liegt durchschnittlich bei 99 Tagen, der Median liegt hier bei 60. Die Dauer ist für Angestellte im Handel mit 127 Tagen am höchsten, gefolgt von der Industrie mit 117 Tagen und dem Dienstleistungssektor mit 87 Tagen. Während in Unternehmen ab 500 Beschäftigten und 50–249 Beschäftigten die Dauer mit 115 und 111 Tagen relativ hoch ist, liegt diese in Unternehmen mit 250–499 Beschäftigten bei 72 Tagen und in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei 36 Tagen.

GERINGES ANGEBOT VON »WORKATION« UNTER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN

Neben den bisher beschriebenen Urlaubsformen taucht der Trend von »Workation« immer häufiger auf. Darunter versteht man wortwörtlich die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub. Beschäftigte reisen an einen (Urlaubs-)Ort und arbeiten dort während des Urlaubs, teilweise auch mit reduzierter Arbeitszeit. Die Ausweitung der Remote-Arbeit auf außerhalb der eigenen vier Wände macht diese Form des Arbeitens im Prinzip möglich. Dennoch wird »Workation« aktuell noch eher selten genutzt bzw. angeboten. Dies unterstreicht auch die Neuartigkeit und deren bürokratische Herausforderungen. Damit dies Einzug in den Arbeitsalltag nehmen kann, müssen Unternehmen die dafür notwendigen Formalitäten eingehend prüfen. Denn für alle Formen der Arbeit außerhalb der Betriebsstätte sind die gesetzlichen Bestimmungen zu Datenschutz, Arbeitszeit und dem Arbeitsschutz einzuhalten. Auch ist das Arbeiten aus dem Ausland aus versicherungstechnischen Gründen an Regeln gekoppelt.

Nichtdestotrotz gaben immerhin 8 % der befragten Unternehmen an, dieses Zusatzangebot anzubieten. Im Dienstleistungssektor gewähren ein Zehntel der Unternehmen diese Möglichkeit, in der Industrie 8 % und im Handel 2 %. Im Betriebsgrößenvergleich lassen sich nur kleine Unterschiede erkennen, hier liegt der Anteil zwischen 7 % und 9 %. Auch wenn grundsätzlich die Möglichkeit von »Workation« im Unternehmen besteht, nehmen dies bisher durchschnittlich 3,3 % der Belegschaft in Anspruch. Der Dienstleistungssektor liegt knapp über dem Durchschnitt bei 3,8 %, die Industrie bei 0,9 %. In Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden liegt der Anteil bei 5,6 %, bei

50–249 Mitarbeitenden bei 1,3 %. Dementsprechend wenig Beobachtungen lagen für die Dauer einer »Workation« vor, wodurch die Schwankungen deutlich höher ausfallen. Im Schnitt dauert eine »Workation« 66 Tage, der Median liegt bei 15.

TREND ODER UNGENUTZTES POTENZIAL?

Auch wenn »Workation« und Sabbatical in Unternehmen nur wenig genutzt werden, bietet es Angestellten sehr flexible Möglichkeiten, den Urlaub auszuweiten oder sogar eine längere Auszeit einzulegen. Und dabei ist es nicht notwendig den Job zu kündigen – was in Zeiten des Arbeitskräftemangels von sehr großer Bedeutung ist. Die Corona-Pandemie hat vielen Unternehmen die Augen geöffnet, wie gut das Arbeiten von zu Hause funktioniert – wieso sollte dies also nicht auch von anderen Orten möglich sein? Auch der Bildungsurlaub bietet eine weitere Form der Flexibilität, denn er ermöglicht es Mitarbeitenden sich neben ihrem Beruf eine Auszeit für Bildung zu nehmen. Die Kluft zwischen Angebot des Arbeitgebers und (Nicht-) Inanspruchnahme des Personals ist jedoch deutlich erkennbar. Weiterbildung kann hier aber nicht nur als Motivation für die Belegschaft dienen, sondern auch gegen den Fachkräftemangel helfen. Somit sollte dies sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch dessen Personal liegen. Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass sich in allen betrachteten Urlaubsformen wohl noch ungenutztes Potenzial versteckt.

REFERENZEN

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022), »Bildungsurlaug: Wie benatragen? Wer hat Anspruch? Wer zahlt?«, 15. August, verfügbar unter: https://www.dgb.de/urlaub/++co++fe6281e0-b9eb-11e5-a576-52540023ef1a#:~:text=Bayern %20und %20Sachsen %20sind %20derzeit,gesetzlichen %20Anspruch %20auf %20Bildungsurlaub %20gibt, aufgerufen am 9. Märt 2023.

IAB (2023), »IAB-Arbeitszeitrechnung«, verfügbar unter: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https %3A %2F %2Fdoku.iab.de %2Farbeitsmarktdaten %2FAZ_Komponenten.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK, aufgerufen am 9. März 2023.