

Urlaub und Gesundheit

Warum Erholungsurlaub wichtig ist für Wertschöpfung und Produktivität

Eine Studie des Bundesverbands der Deutschen Tourismuswirtschaft (BTW) in Zusammenarbeit mit der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Wirkungskanäle	7
3 Abgleich aggregierter Indikatoren	8
3.1 Internationaler Vergleich zwischen Ländern der OECD.....	9
3.2 Nationaler Vergleich zwischen deutschen Bundesländern	13
3.3 Zwischenfazit	17
4 Quantitative Auswertung für Deutschland	17
4.1 Allgemeine Gesundheit	19
4.2 Krankheitsbedingte Fehltage.....	23
4.3 Gesundheits- und Lebenszufriedenheit	23
4.4 Regelmäßigkeit des Urlaubs	25
4.5 Zwischenfazit	26
5 Qualitative Bewertung der Wirkungszusammenhänge.....	27
5.1 Ursachen für krankheitsbedingten Arbeitsausfall.....	27
5.2 Ansätze zur Reduktion krankheitsbedingter Arbeitsausfälle	29
5.3 Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit	29
5.4 Kosten durch krankheitsbedingten Arbeitsausfall	33
5.5 Zwischenfazit	36
6 Experteninterviews	37
6.1 Urlaubsregelungen und Inanspruchnahme von Urlaub im Unternehmen.....	38
6.2 Krankenstände im Unternehmen und Zusammenhang zwischen Urlaub und Krankheit	39
6.3 Unternehmensreputation und Recruiting	40
6.4 Zwischenfazit	41
7 Fazit	42
Anhang	44
Quellenverzeichnis.....	44
Abkürzungsverzeichnis	48
Ergänzende Informationen zu aggregierten Indikatoren (Kapitel 3)	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammenfassende Darstellung der identifizierten Beziehungen in den einzelnen Projektteilen (Quelle: EY, eigene Darstellung)	7
Abbildung 2: Freie Tage und Arbeitsproduktivität pro Stunde der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: OECD)	11
Abbildung 3: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Stunde (Quelle: OECD; World Bank Data; Wikipedia)	12
Abbildung 4: Freie Tage und Arbeitsproduktivität pro Stunde der Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista, Feiertage Deutschland, Statistikportal, Statistik.Hessen)	14
Abbildung 5: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Stunde (Quelle: Statistikportal.de; Statista).....	15
Abbildung 6: Freie Tage und Krankheitstage (Quelle: Statista; Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft)	16
Abbildung 7: Krankheitstage und Arbeitsproduktivität (Quelle: Statista; Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft).....	16
Abbildung 8: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)	20
Abbildung 9: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ nach Erwerbstypen abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Ergebnisse für 2019) (Quelle: SOEP)	21
Abbildung 10: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand „weniger gut“ oder „schlecht“ nach Erwerbstypen abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Ergebnisse für 2019) (Quelle: SOEP)	21
Abbildung 11: Durchschnitt und Konfidenzintervall aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ des ersten und fünften Einkommensquintils für die Befragten mit jährlich mindestens einem einwöchigen Urlaub (Quelle: SOEP)	22
Abbildung 12: Durchschnitt und Konfidenzintervall aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ für das erste Einkommensquintil abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)	22
Abbildung 13: Durchschnitt und Konfidenzintervall krankheitsbedingte Fehltag im letzten Jahr abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)	23
Abbildung 14: Durchschnitt und Konfidenzintervall Sorge um die eigene Gesundheit abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)	24
Abbildung 15: Durchschnitt und Konfidenzintervall Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit (0-10) abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)	24
Abbildung 16: Durchschnitt und Konfidenzintervall allgemeine Lebenszufriedenheit (0-10) abhängig davon, ob regelmäßig ein mindestens einwöchiger Urlaub absolviert wird (Quelle: SOEP).....	25
Abbildung 17: Zusammenhang zwischen der Regelmäßigkeit gemachter Urlaubsreisen in den letzten fünf Jahren und den Variablen zu Gesundheitszustand, Fehltagen und Zufriedenheit (Quelle: SOEP).....	26
Abbildung 18: Einflüsse auf Arbeitsausfall (Quelle: EY, eigene Darstellung)	28

<i>Abbildung 19: Gesundheitsdeterminanten nach Dahlgren und Whitehead (1991)</i>	30
<i>Abbildung 20: Bottom-up-Spillover Theorie zur Erklärung der Wirkung des Urlaubs auf die Lebenszufriedenheit (Quelle: Neal, Sirgy und Uysal, 1999)</i>	31
<i>Abbildung 21: Gesamtwirtschaftliche Kosten des Arbeitsausfalls anteilig am BIP in Deutschland im Jahr 2019 (Quelle: OECD, World Bank)</i>	35
<i>Abbildung 22: Beispielhafte Fragen der leitfragengestützten Experteninterviews zur Umsetzung der Urlaubskultur in Unternehmen (Quelle: EY, eigene Darstellung)</i>	37
<i>Abbildung 23: Beispielhafte Auflistung von Ansatzpunkten zur Urlaubskultur und zum Einfluss auf Gesundheit und Produktivität aus den leitfragengestützten Experteninterviews (Quelle: EY, eigene Darstellung)</i>	41
<i>Abbildung 24: Anzahl freier Tage der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: OECD)</i>	50
<i>Abbildung 25: Bruttoinlandsprodukt der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: World Bank)</i>	51
<i>Abbildung 26: Korrelation zwischen freien Tagen und Human Development Index (Quelle: OECD; United Nations Development Programme)</i>	52
<i>Abbildung 27: Korrelation zwischen freien Tagen und World Competitiveness Ranking (Quelle: OECD; IMD World Competitiveness Center)</i>	53
<i>Abbildung 28: Korrelation zwischen freien Tagen und Wirtschaftswachstum (Quelle: OECD)</i>	54
<i>Abbildung 29: Korrelation zwischen freien Tagen und Krankheitstagen (Quelle: OECD; World Health Organization)</i>	55
<i>Abbildung 30: Anzahl freier Tage der Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista; Feiertage-Deutschland)</i>	57
<i>Abbildung 31: Bruttoinlandsprodukt der deutschen Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista)</i>	57
<i>Abbildung 32: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen (Quelle: Statistikportal.de; Statista; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)</i>	58
<i>Abbildung 33: Korrelation zwischen freien Tagen und Human Development Index (Quelle: Statista; United Nations Development Programme, Global Data Lab)</i>	59
<i>Abbildung 34: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (Quelle: Statista; Statistikportal.de)</i>	60
<i>Abbildung 35: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe (Quelle: Statista; Statistikportal.de)</i>	60
<i>Abbildung 36: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen in der Dienstleistungsbranche (Quelle: Statista; Statistikportal.de)</i>	61

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Prozentualer Anteil der verlorenen Arbeitstage, Ausgaben für die Gesundheit als Prozentsatz des BIP und gesamtwirtschaftliche Kosten im internationalen Vergleich im Jahr 2019 (EY Analyse; Quellen: OECD, Weltgesundheitsorganisation, World Bank)</i>	<i>34</i>
---	-----------

1 Einleitung

Urlaub erfüllt ein persönliches Bedürfnis nach körperlicher und geistiger Erholung. Die Bedeutung von Urlaub für die langfristige Aufrechterhaltung von Gesundheit und (beruflicher) Leistungsfähigkeit ist gesellschaftlich weitgehend anerkannt und wird kaum bestritten. So schlussfolgern etwa Hobson und Dietrich (1995), Richards (1999) oder Uysal et al. (2016), dass Urlaubsreisen ein wichtiger Teil des Lebens für viele Menschen sind und einen positiven Effekt auf die Lebensqualität der Menschen haben. Die hohe soziale Akzeptanz des Urlaubs zeigt sich auch darin, dass in Tarifverträgen und anderen Arbeitsverträgen regelmäßig ein Urlaubsanspruch von (mindestens) 30 Tagen pro Jahr vorgesehen ist, obschon der gesetzliche Mindestanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur bei 20 Tagen liegt¹. Gleichfalls wird Urlaub im gesellschaftlichen Kontext und in öffentlichen Diskussionen regelmäßig mit positiven Erlebnissen assoziiert.

Demgegenüber bedeutet jeder Urlaubstag eines Beschäftigten – ebenso wie jeder Feiertag – rechnerisch zunächst einmal einen Arbeits- und damit einen Produktionsausfall. Andererseits ist Erholung Voraussetzung für körperliche und geistige Regeneration und damit unablässig für die langfristige Aufrechterhaltung produktiver Fähigkeiten. In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität näher untersucht. Dabei wird insbesondere die Hypothese geprüft, ob Erholungsurlaub in einem positiven Zusammenhang zur Arbeitsfähigkeit und Produktivität der Beschäftigten steht und somit letztlich das Wirtschaftswachstum fördert. Urlaub vermöchte somit individuelle (gesundheitliche) und volkswirtschaftliche Ziele miteinander in Einklang bringen.

Während die meisten Studien zur Tourismuswirtschaft in der Regel die Branche selbst oder einzelne Bereiche wie Geschäftsreisen oder Inlandstourismus in den Mittelpunkt stellen, adressiert die vorliegende Analyse die Relevanz und Bedeutung von Urlaub als einem der „Kernprodukte“ der Branche für das Erreichen gesellschaftlicher Ziele. Diese Argumentation unterstützt auch die Gesundheitswirtschaft. Wenn Urlaub zur Steigerung des körperlichen und geistigen Wohlbefindens beiträgt, dürfte dies dämpfende Wirkung auf die gesellschaftlichen Krankheitskosten und auf die Beiträge zur Krankenversicherung haben. Urlaub wirkt somit als eine Ausprägung von Prävention. Ein solcher Ansatz ermöglicht es, die Relevanz der Tourismuswirtschaft über deren eigenen Beiträge zu Wertschöpfung und Beschäftigung hinaus zu erfassen.

Die Analyse ist in fünf Abschnitte unterteilt. Zunächst erfolgt eine kurze Diskussion der möglichen direkten und indirekten Wirkungszusammenhänge zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität (Kapitel 2). Im nächsten Abschnitt erfolgt ein erster Abgleich relevanter Indikatoren zu Urlaubstagen und Arbeitsproduktivität auf Ebene der Länder der OECD sowie für die Bundesländer in Deutschland (Kapitel 3). Die Zusammenhänge werden anschließend in einer differenzierten Bewertung auf Basis der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) für Deutschland weiter vertieft (Kapitel 4). Anschließend erfolgt eine Literaturanalyse zu den aufgezeigten Zusammenhängen (Kapitel 5) sowie die Zusammenfassung von Fallstudien mit verschiedenen Unternehmen zum Thema Urlaub und Produktivität (Kapitel 6).

¹ Im BUrlG, das aus dem Jahr 1963 stammt, ist ein Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 24 Tagen pro Jahr vorgesehen (§ 3). Dieser Wert gilt jedoch für eine 6-Tage-Woche mit Samstag als regulärem Werktag. Angewendet auf die heute übliche 5-Tage-Woche kann also von einem gesetzlichen Anspruch von 20 Tagen gesprochen werden.

2 Wirkungskanäle

Grundsätzlich gibt es zwei mögliche Wirkungskanäle zwischen Urlaub bzw. freien Tagen einerseits und Arbeitsproduktivität andererseits (Abbildung 1). In dem Maße, in dem der Erholungseffekt eines Urlaubs auch Kreativität und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer fördert, besteht zunächst ein direkter Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität. Reed Hastings, Geschäftsführer von Netflix, sagt beispielsweise über seine sechs Wochen Urlaub pro Jahr: „It is helpful. You often do your best thinking when you’re off hiking in some mountain or something. You get a different perspective on things.“²

Darüber hinaus kann der Erholungseffekt eines Urlaubs auch krankheitsbedingten Arbeitsausfall reduzieren. Entsprechend verringern sich damit auch krankheitsbedingte Arbeits- und Produktionsausfälle. Insgesamt zeigt dieser Wirkungskanal damit einen indirekten Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität auf.

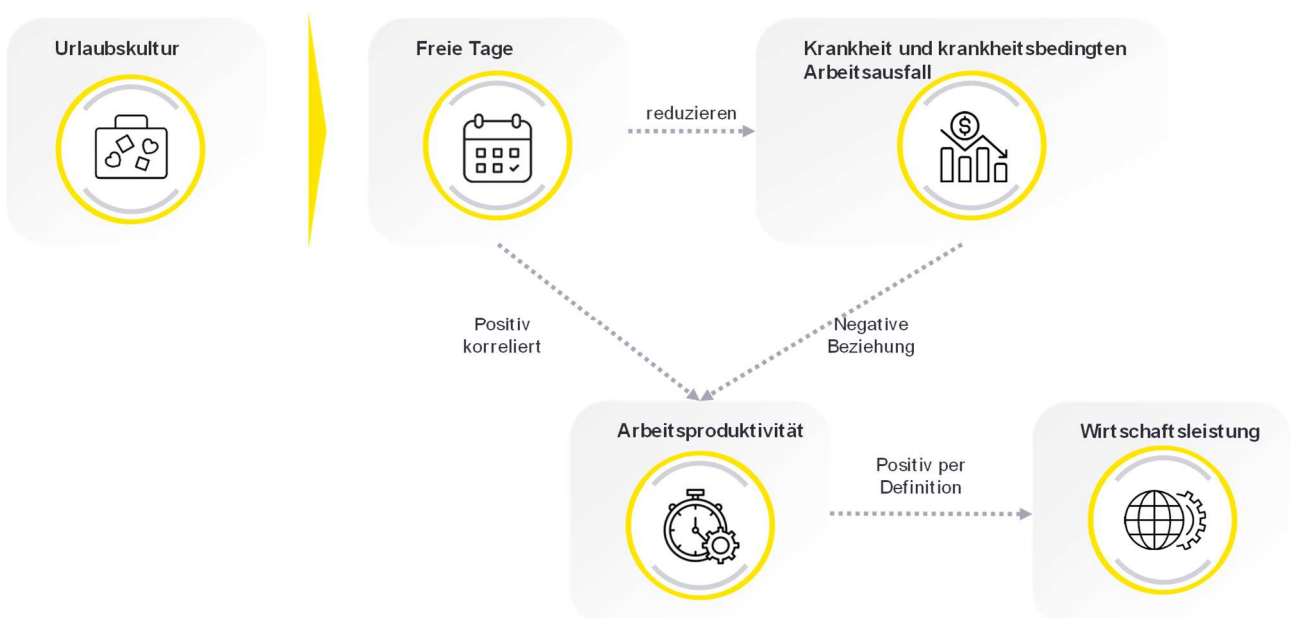


Abbildung 1: Zusammenfassende Darstellung der identifizierten Beziehungen in den einzelnen Projektteilen (Quelle: EY, eigene Darstellung)

In breiterem Kontext ist relevant, dass die Arbeitsproduktivität per Definition positiv verbunden ist mit Wirtschaftsleistung wie bspw. Wertschöpfung und Bruttoinlandsprodukt (BIP) oder der (internationalen) Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft. Die beiden aufgezeigten Wirkungskanäle stehen somit unmittelbar im Einklang mit wirtschaftspolitischen Zielsetzungen und können entsprechende Beiträge leisten (deren Potential in dieser Analyse aufgezeigt werden sollen).

² <https://www.inc.com/john-rampton/how-much-time-average-ceo-s-take-off-every-year.html>, abgerufen am: 8. Februar 2022.

Aus Sicht eines einzelnen Unternehmens gibt es schließlich eine positive Verbindung zwischen der Anzahl der gewährten Urlaubstage und der Urlaubskultur im Unternehmen. Diese kann strategisch für eine positive Reputation des Unternehmens sowie im Recruiting in Zeiten eines sich verstärkenden Fachkräftemangels genutzt werden.

In den nachfolgenden Abschnitten wird nun betrachtet, inwieweit die Relevanz der hier aufgezeigten Wirkungskanäle in empirischen Daten und/oder in der Fachliteratur bestätigt werden kann und welcher der beiden Wirkungskanäle die größere Relevanz zu haben scheint.

3 Abgleich aggregierter Indikatoren

In diesem Kapitel wird zunächst der Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität analysiert. In der ökonomischen Literatur gibt es nur wenige Beiträge, die einen direkten Link zwischen der positiven Wirkung von Urlaub auf Produktivität nachweisen. Westman und Etzion (2001) haben in einer Befragung von 87 Industriearbeitern in Israel festgestellt, dass die positiven Produktivitätseffekte durch Urlaub sich nicht nur auf den urlaubnehmenden Mitarbeiter beschränken, sondern auf die gesamte Organisation übertragen kann. Sie fanden u.a. heraus, dass erholte Mitarbeiter öfter dazu neigten, für ein positives Betriebsklima zu sorgen, welches nachweislich einen positiven Effekt auf die Arbeitsproduktivität von Organisationen hat (Jääskeläinen, 2009). Dieses Ergebnis wurde wiederholt in anderen Studien bestätigt (Etzion, 2003; de Bloom et al., 2014; Oxford Economics, 2014). Zudem haben Studien festgestellt, dass Urlaub Arbeitnehmern dabei hilft, mehr kreative Ideen zu entwickeln (Etzion, 2003; de Bloom et al., 2014). Während der positive Produktivitätseffekt von Urlaub in den oben genannten Studien durch den erholteten Zustand begründet wird, konnte eine zusätzliche Produktivitätssteigerung vor Antritt des Urlaubs beobachtet werden (Oxford Economics, 2014; Zenger & Folkmann, 2015). Die Autoren begründen die Produktivitätssteigerung damit, dass der antizipierte Urlaubsantritt dem Urlaubnehmenden eine zusätzliche Frist zur Erledigung seiner Aufgaben setzt.

Die Analyse in diesem Kapitel basiert auf aggregierten Indikatoren für die Länder der OECD und die deutschen Bundesländer. Urlaub wird als Anzahl freier Tage erfasst, definiert als Summe aus Urlaubstagen und gesetzlichen Feiertagen. Dabei variieren die Anzahl der gesetzlich und (tarif-) vertraglich vereinbarten freien Tage und die Anzahl der in Anspruch genommenen Urlaubstage deutlich zwischen den verschiedenen Ländern. So reicht allein der gesetzliche Urlaubsanspruch von nur wenigen Tagen in den Vereinigten Staaten von Amerika und Mexiko bis hin zu 28 Tagen in Großbritannien. Auch bei der Anzahl der gesetzlichen Feiertage gibt es große Unterschiede, sowohl zwischen Ländern als auch zwischen Regionen innerhalb eines Landes. So verfügen beispielsweise in Deutschland die südlichen Bundesländer über drei bis vier Feiertage mehr als die nördlichen Bundesländer und die Stadtstaaten.

Gegenübergestellt wird die Anzahl freier Tage jeweils der Arbeitsproduktivität pro Stunde³ nach Ländern der OECD bzw. nach Bundesländern. Die Arbeitsproduktivität ergibt sich aus der Wirtschaftsleistung einer Volkswirtschaft (BIP) geteilt durch das aufgewendete Gesamtarbeitsvolumen und wird in erzeugten Euros pro Arbeitsstunde dargestellt.

³ Neben der Arbeitsproduktivität pro Stunde wurden weitere wirtschaftliche Kennzahlen auf internationaler und nationaler Ebene untersucht. Im Anhang befinden sich weiterführende Informationen zu den Korrelationen zwischen freien Tagen und (1) Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen,



Die in diesem Kapitel zu prüfende These lautet:

Eine hohe Anzahl von freien Tagen (Urlaubs- und Feiertage) ist positiv korreliert mit Arbeitsproduktivität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Der Zusammenhang besteht direkt und/oder indirekt über die Anzahl der Krankheitstage.

Dabei steht die Beantwortung der beiden folgenden Leitfragen im Fokus:

1. *Wie viele freie Tage (Urlaubs- und Feiertage) werden in den OECD Ländern bzw. in den deutschen Bundesländern genommen?*
2. *Wie hoch sind bestimmte wirtschaftliche Kennzahlen und damit einhergehend die Arbeitsproduktivität in den einzelnen Ländern bzw. Bundesländern?*

3.1 Internationaler Vergleich zwischen Ländern der OECD

Abbildung 2 zeigt die Anzahl der freien Tage und die Arbeitsproduktivität pro Stunde für die Länder der OECD im Jahr 2020.⁴ Insgesamt bewegen sich die freien Tage im OECD-Vergleich von 10 Tagen in den Vereinigten Staaten von Amerika bis zu 41 Tagen in Dänemark. Der Durchschnitt liegt bei 31 Tagen, wobei insbesondere die europäischen Länder deutlich über diesem Durchschnitt liegen. Die Arbeitsproduktivität bewegt sich zwischen 11 Euro pro Stunde in der Türkei bis zu 162 Euro pro Stunde in Luxemburg. In Deutschland und Frankreich liegt die Arbeitsproduktivität etwas unter 60 Euro pro Stunde, während der Durchschnitt der Länder der OECD bei 45 Euro pro Stunde liegt.

Länder mit hoher Arbeitsproduktivität und einer relativ großen Anzahl an freien Tagen sind insbesondere die nordeuropäischen Länder, aber auch große Industriestaaten Mitteleuropas (Frankreich, Deutschland, Österreich, Vereinigtes Königreich). Auffällig sind vor allem die niedrige Anzahl der freien Tage in den Vereinigten Staaten von Amerika und in Mexiko. Während die Vereinigten Staaten von Amerika die einzige Industriena-tion sind, in der Arbeitnehmer kein Recht auf bezahlten Urlaub, bezahlte Krankentage oder Gehalt an Feiertagen haben, steigert sich in Mexiko der jährliche Urlaubsanspruch erst langsam mit den Jahren und der Länge des Angestelltenverhältnisses. Im ersten Jahr haben Arbeitnehmer in Mexiko lediglich Anspruch auf sechs gesetzliche Urlaubstage im Jahr.⁵ Auffällig hoch wiederum sind die freien Tage und die Arbeitsproduktivität in Luxemburg, was auf Besonderheiten in der Wirtschaftsstruktur des Landes mit einem starken Finanzsektor zurückzuführen ist.

In Abbildung 3 werden die Anzahl freier Tage (horizontale Achse) und die Arbeitsproduktivität (vertikale Achse) in den Länder der OECD in einem Diagramm zusammenfassend dargestellt. Es ergibt sich eine schwach positive Korrelation⁶ von +0,24. Eine klare Tendenz dahingehend, dass eine höhere Anzahl an freien Tagen

(2) dem Human Development Index, (3) dem World Competitiveness Ranking und (4) Krankheitstagen sowie auf Bundesebene sektorspezifische Korrelationsanalysen zu freien Tagen und Arbeitsproduktivität.

⁴ Die Daten zur Produktivität (BIP und Arbeitsvolumen) und zu freien Tagen stammen aus den Datensätzen der OECD. Daten zur Arbeitsproduktivität wurden zum durchschnittlichen Wechselkurs des Jahres in Euro umgerechnet.

⁵ <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-502-9997>, abgerufen am: 9. Februar 2022.

⁶ Die Pearson-Korrelation (im Folgenden als Korrelation bezeichnet) gibt die Stärke eines linearen Zusammenhangs zwischen zwei Variablen an. Sie ergibt sich, indem man die Kovarianz durch das Produkt der Standardabweichungen dividiert. Der Korrelationskoeffizient kann Werte zwischen -1

mit einer höheren Arbeitsproduktivität einhergeht, kann damit auf den ersten Blick unter den Ländern der OECD nicht erkannt werden.

Auch wenn ein direkter Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität somit zunächst nur sehr schwach erkennbar ist, so unterstreicht das Ergebnis dennoch klar, dass eine hohe Anzahl an freien Tagen kein Hemmnis für hohe Produktivität sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes darstellt.

Zusätzlich zu den internationalen Zusammenhängen von freien Tagen mit der Arbeitsproduktivität haben wir weitere Indikatoren für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wie den Human Development Index⁷, das World Competitiveness Ranking⁸ sowie das Wirtschaftswachstum analysiert⁹. Die Korrelation zwischen freien Tagen und dem Human Development Index beträgt 0,29 und deckt sich damit mit der Korrelation zur Arbeitsproduktivität pro Stunde. Die Korrelation mit dem World Competitiveness Ranking beträgt -0,06, so dass freie Tage mit diesem Ranking über die Länder der OECD nicht korreliert sind. Die Betrachtung des Wirtschaftswachstums zeigt eine schwache negative Korrelation in Höhe von -0,12.

und 1 annehmen. Ein Korrelationskoeffizient von 0 bedeutet nicht, dass es keinen Zusammenhang zwischen zwei Variablen gibt, sondern lediglich, dass der Zusammenhang nicht linearer Natur ist. Korrelationen lassen sich nach Cohen (1988) wie folgt klassifizieren: $r \approx \pm 0,1$ gilt als schwacher Zusammenhang, $r \approx \pm 0,3$ gilt als mittlerer Zusammenhang und $r \approx \pm 0,5$ gilt als starker Zusammenhang. Abschließend sei erwähnt, dass dieser Korrelationskoeffizient sensitiv auf Ausreißer reagiert (vgl. Eid, Gollwitzer und Schmitt, 2010, S. 506 f.)

⁷ Der Human Development Index, veröffentlicht durch das United Nations Development Programme, wird auch Wohlstandsindikator genannt und berücksichtigt sowohl das Bruttonationaleinkommen pro Kopf, als auch die Lebenserwartung und die Ausbildung.

⁸ Der World Competitiveness Index, welcher jährlich vom World Economic Forum veröffentlicht wird, analysiert und bewertet Länder nach deren Erfolg und Möglichkeiten, langfristig Wert zu schaffen. Dabei geht das Ranking nicht nur auf das BIP und die Produktivität ein, sondern auch auf die politische Infrastruktur sowie Institutionen und Regelungen, die dazu beitragen, Klimaneutralität und Nachhaltigkeit zu fördern und zu erzielen.

⁹ Siehe Darstellungen im Anhang zu diesem Bericht.

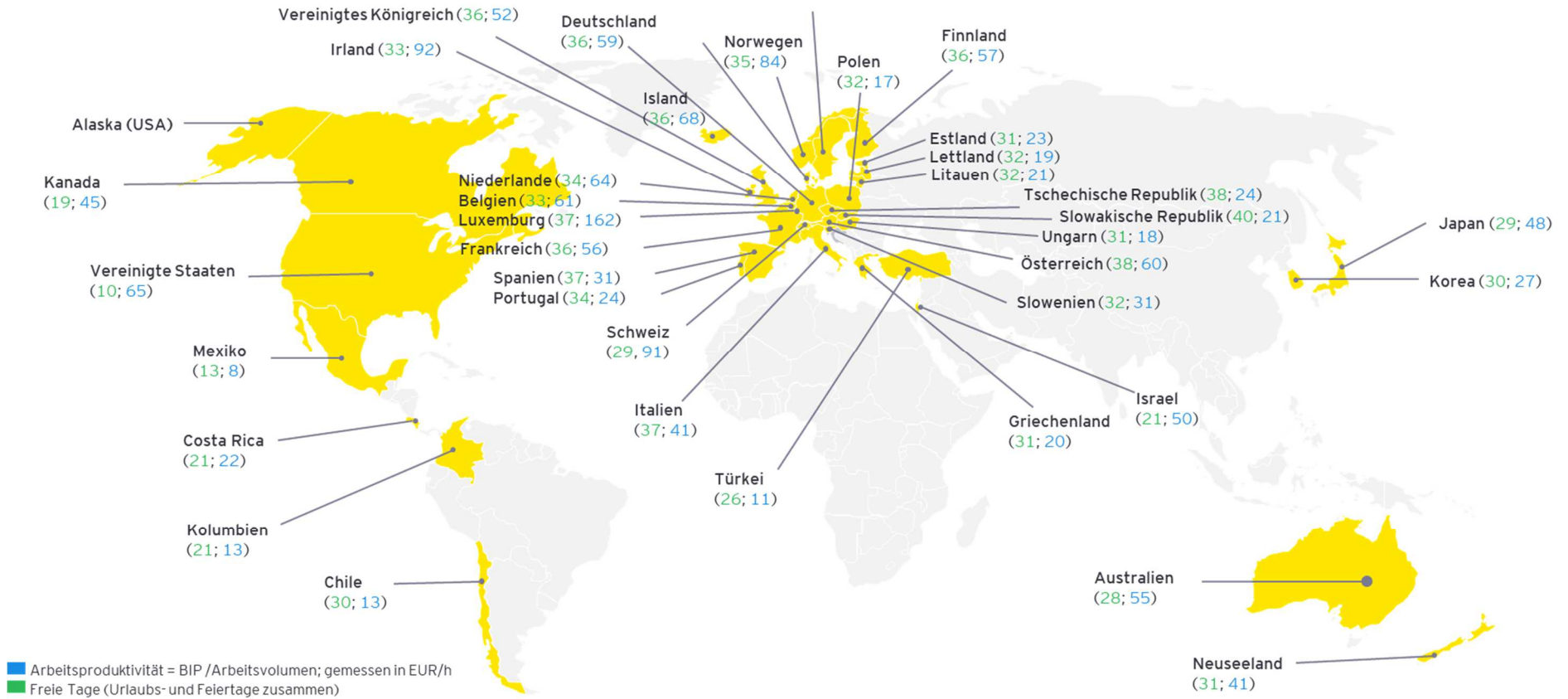


Abbildung 2: Freie Tage und Arbeitsproduktivität pro Stunde der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: OECD)

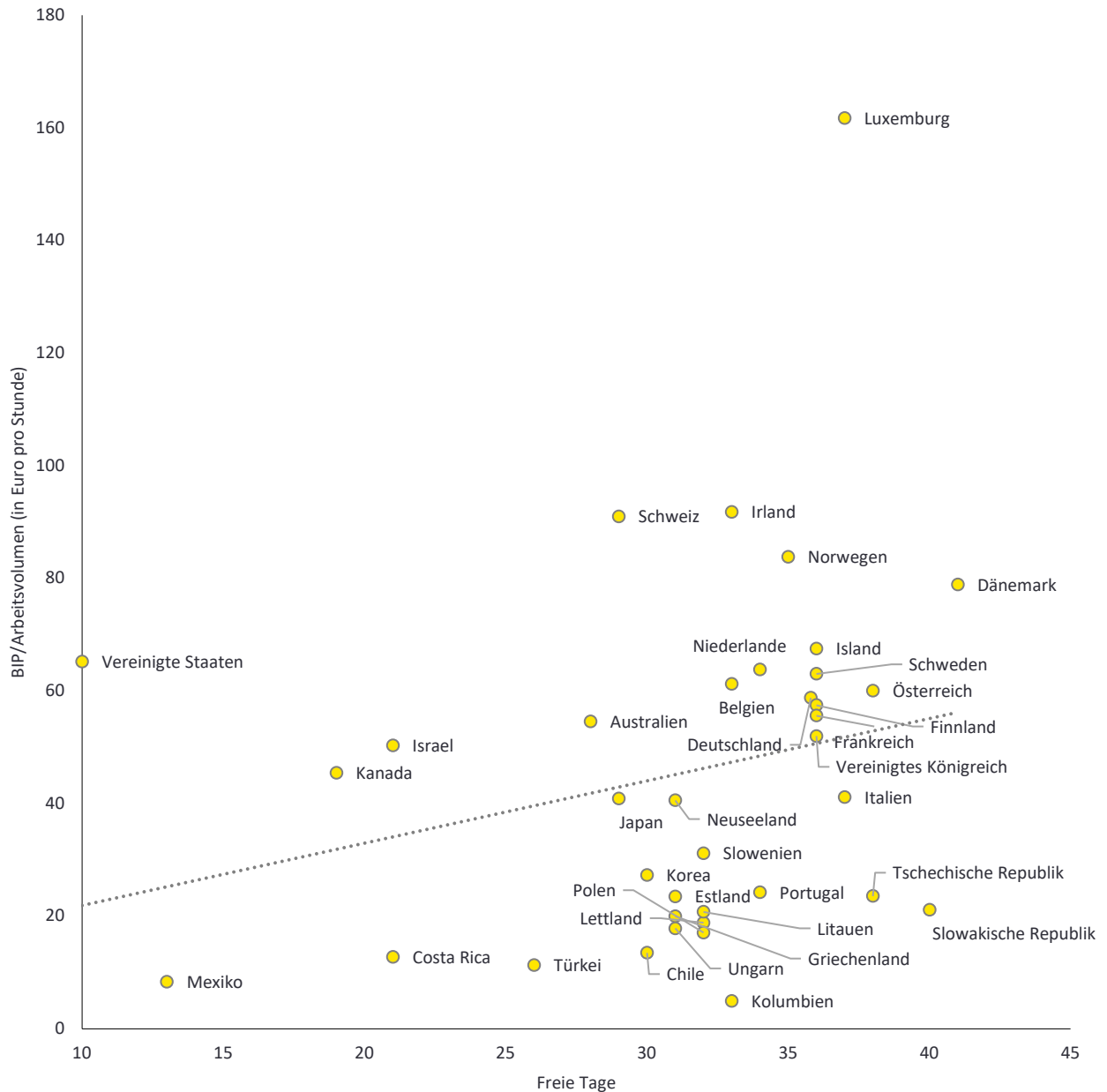


Abbildung 3: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Stunde (Quelle: OECD; World Bank Data; Wikipedia)

Neben dem direkten Zusammenhang haben wir auch die Möglichkeit des in Kapitel 2 erläuterten indirekten Zusammenhangs zwischen Urlaub und Produktivität über die Krankheitstage betrachtet. Freie Tage und Krankheitstage sind schwach positiv miteinander korreliert (0,14). Weiterhin ist zwischen Krankheitstagen und Arbeitsproduktivität kein linearer Zusammenhang zu beobachten.¹⁰ Insgesamt kann damit die Relevanz des indirekten Wirkungskanals der freien Tage über die Krankheitstage auf die Arbeitsproduktivität für die

¹⁰ Der Korrelation ist -0,08

Länder der OECD nicht bestätigt werden. Allerdings ist dieser Zusammenhang auf Basis aggregierter Indikatoren auch sehr schwierig zu messen, da eine Vielzahl weiterer Variablen außerhalb tatsächlicher gesundheitlicher Erwägungen Einfluss auf Krankheitstage haben.¹¹

3.2 Nationaler Vergleich zwischen deutschen Bundesländern

Analog zu der Berechnung der Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität für die Länder der OECD wird diese Berechnung auch für die deutschen Bundesländer dargestellt. Die Daten zum BIP der einzelnen Bundesländer, zum Arbeitsvolumen und zu freien Tagen stammen vom Statistischen Bundesamt und den Forschungsdatenzentren der statistischen Landesämter. Wie erwähnt variieren die freien Tagen zwischen den Bundesländern aufgrund Unterschiede in der Anzahl der Feiertage. Im Durchschnitt beträgt die Anzahl der Urlaubstage ohne Feiertage in Deutschland 28 Tage.

Abbildung 4 zeigt die Anzahl freier Tage und der Arbeitsproduktivität nach Bundesländern im Jahr 2020. Insgesamt bewegen sich die freien Tage im Bundeslandvergleich von 35 Tagen in Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein bis zu 38 Tagen in Baden-Württemberg. Der Durchschnitt liegt bei 36 Tagen.

Die Arbeitsproduktivität bewegt sich zwischen 43 Euro pro Stunde Thüringen bis zu 67 Euro pro Stunde in Hamburg. Der Spitzenreiter Hamburg wird gefolgt von Hessen mit 61 Euro pro Stunde sowie Baden-Württemberg und Bayern mit 60 Euro pro Stunde. Der Durchschnitt der Bundesländer liegt bei 53 Euro pro Stunde. Länder mit hoher Arbeitsproduktivität und einer relativ großen Anzahl an freien Tagen sind insbesondere die südlichen Bundesländer mit vergleichsweise großen Teilen katholischer Bevölkerung, in denen bedeutende Teile der deutschen Industrie angesiedelt sind. Auffällig ist vor allem die niedrige Anzahl der freien Tage in Kombination mit hoher Arbeitsproduktivität in der Hansestadt Hamburg, die im historisch eher konfessionslosen Norden zu den wichtigsten Wirtschaftsräumen in Deutschland zählt.

¹¹ Vergleiche hierzu die Diskussion zu den Bestimmungsfaktoren für krankheitsbedingte Arbeitsausfälle in Abschnitt 5.1.

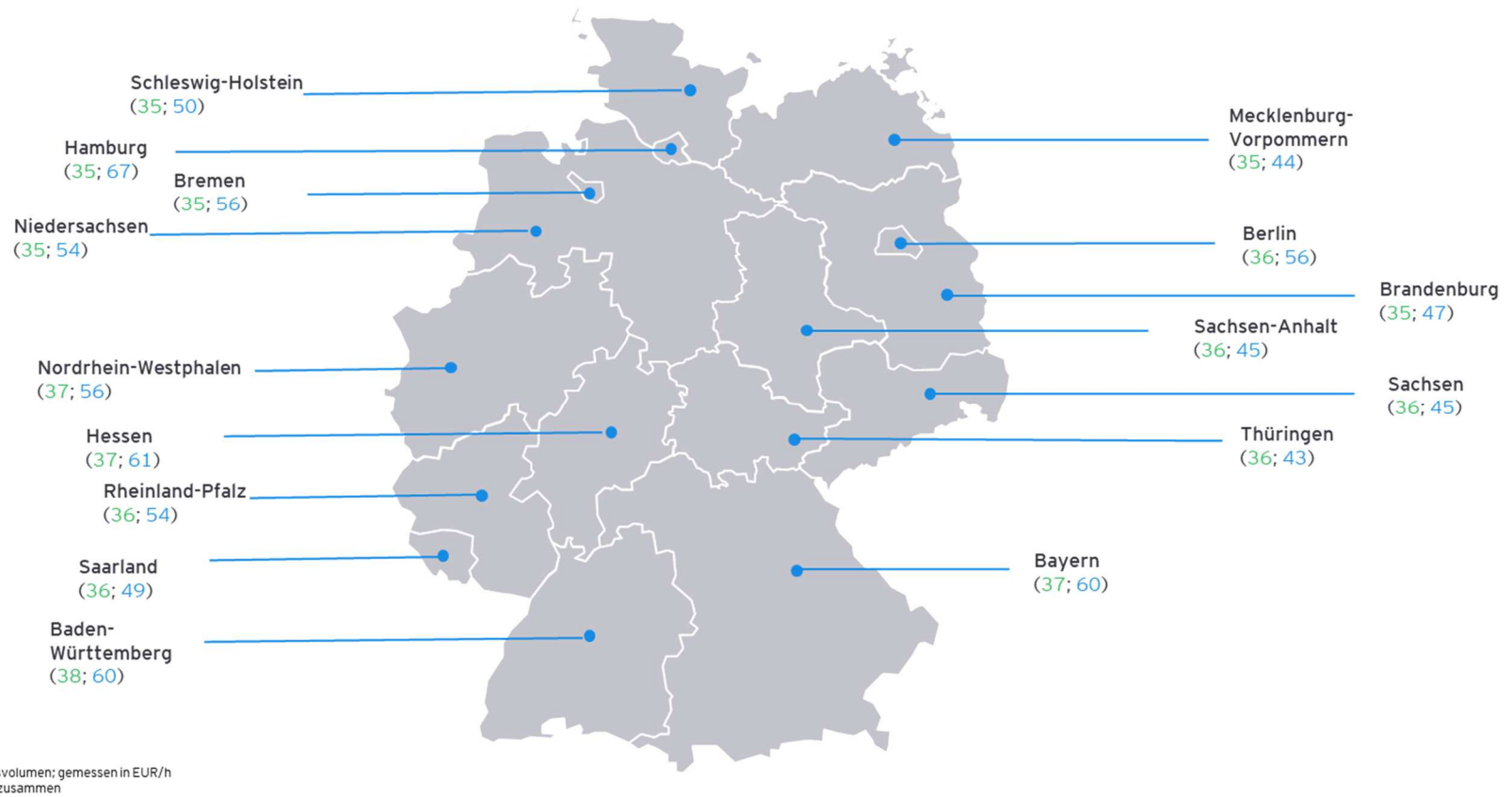


Abbildung 4: Freie Tage und Arbeitsproduktivität pro Stunde der Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista, Feiertage Deutschland, Statistikportal, Statistik.Hessen)

In Abbildung 5 wird die Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität der einzelnen Bundesländer abgebildet. Es ergibt sich eine positive Korrelation von +0,48. Im Vergleich zur Bewertung auf Basis der Länder der OECD, wo eine schwächere positive Korrelation festgestellt wurde, ist unter den Bundesländern eine Tendenz erkennbar, dass eine höhere Anzahl an freien Tagen mit einer höheren Arbeitsproduktivität einhergeht.

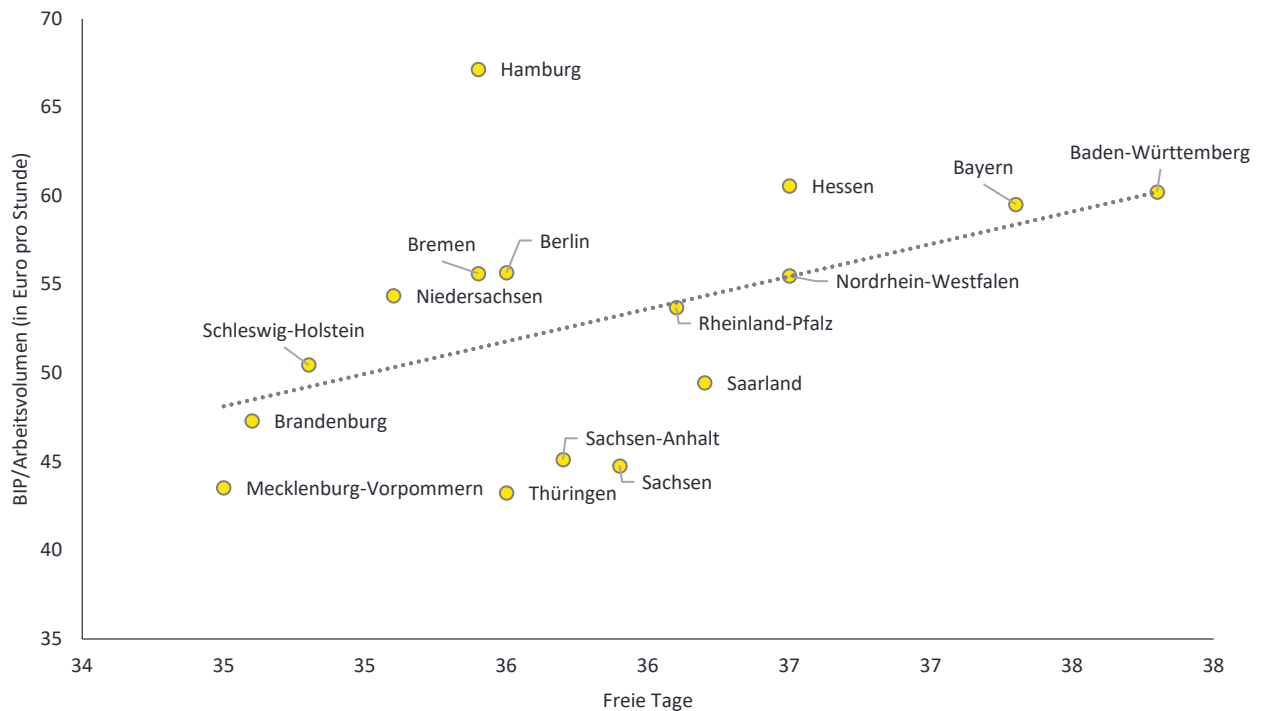


Abbildung 5: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Stunde (Quelle: Statistikportal.de; Statista)

Analog zum Vergleich über die Länder der OECD haben wir auch auf Ebene der Bundesländer die Möglichkeit des in Kapitel 2 erläuterten indirekten Zusammenhangs zwischen Urlaub und Produktivität über die Krankheitstage betrachtet. Dabei zeigt sich im ersten Schritt eine stark negative Korrelation von -0,59 zwischen der Anzahl freier Tagen und der Anzahl an Krankheitstagen (Abbildung 6). Im Unterschied zu den Länder der OECD, wo eine schwach positive Korrelation festgestellt wurde, steht auf Ebene der Bundesländer eine höhere Anzahl an freien Tagen klar in einem (linearen) Zusammenhang mit einer niedrigeren Anzahl an Krankheitstagen.

Die Anzahl der Krankheitstage wiederum ist stark negativ (-0,88) korreliert mit der Arbeitsproduktivität (Abbildung 7). Entsprechend ist in Bundesländern mit höherer Anzahl an Krankheitstagen die Arbeitsproduktivität klar niedriger als in Bundesländern mit weniger krankheitsbedingtem Arbeitsausfall.

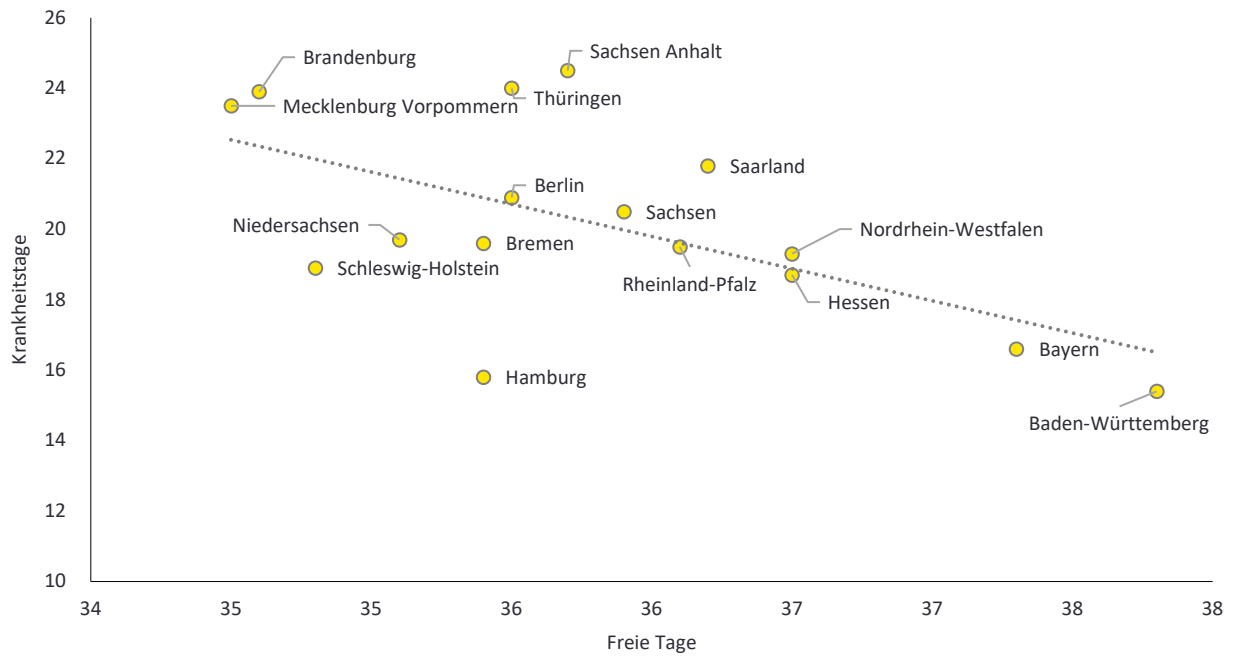


Abbildung 6: Freie Tage und Krankheitstage (Quelle: Statista; Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft)

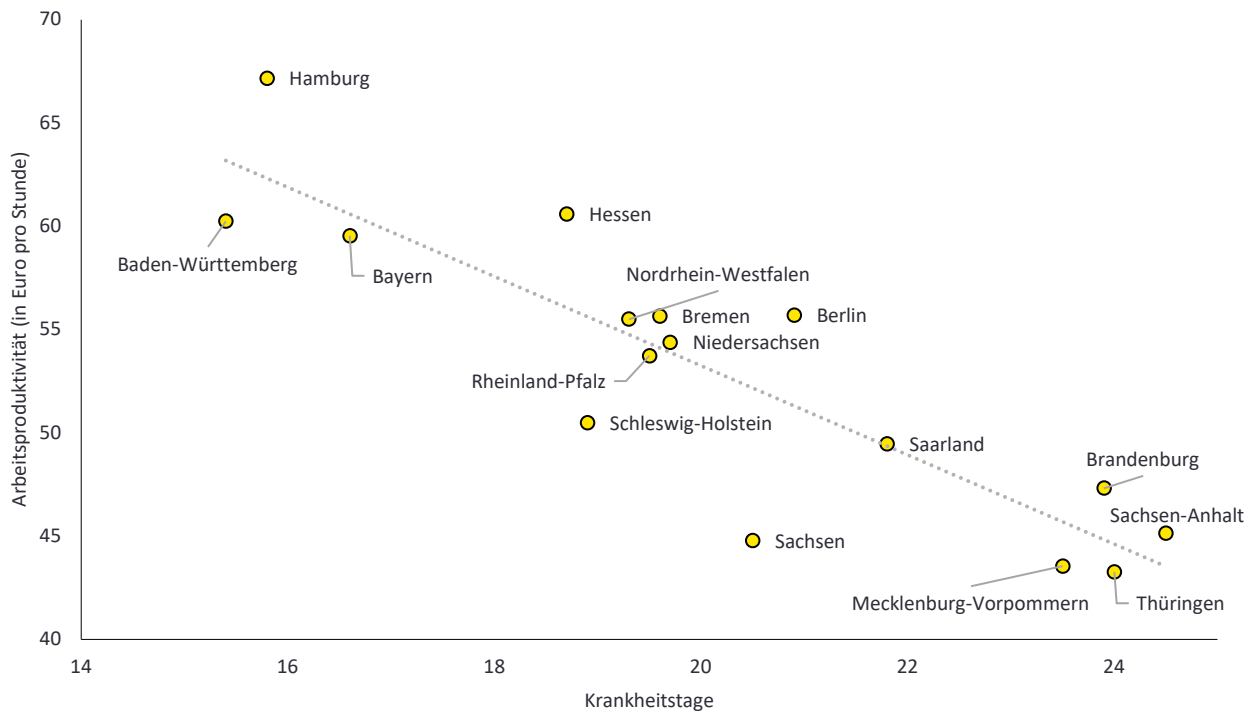


Abbildung 7: Krankheitstage und Arbeitsproduktivität (Quelle: Statista; Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft)

3.3 Zwischenfazit

Die in diesem Kapitel zu prüfende These, dass eine hohe Anzahl von freien Tagen (Urlaubs- und Feiertage) positiv korreliert ist mit Arbeitsproduktivität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, kann anhand der Analysen im internationalen und nationalen Vergleich mit Einschränkungen bestätigt werden. Die direkte Korrelation ist vor allem beim Vergleich zwischen den Länder der OECD nur schwach ausgeprägt. Darüber hinaus kann keine Evidenz für einen indirekten Wirkungskanal über Krankheitstage aufgezeigt werden. Dies gilt insbesondere deshalb, weil auf Ebene der Länder der OECD kein linearer Zusammenhang zwischen Krankheitstagen und Arbeitsproduktivität beobachtet werden kann. Auf Ebene der Bundesländer ist das Bild hingegen eindeutig. Die aufgezeigten Zusammenhänge sind sowohl im direkten Vergleich als auch im indirekten über die Anzahl der Krankheitstage konsistent mit den in Kapitel 2 ausgemachten Wirkungskanälen. Einschränkend ist aber hinzuzufügen, dass ein weitergehender Vergleich zur Relevanz des direkten und des indirekten Wirkungskanals auf Basis der ausgewerteten Daten nicht möglich ist. Die Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität kann sowohl Ergebnis der Relevanz direkter Wirkungszusammenhänge als auch Ergebnis der Relevanz indirekter Zusammenhänge sein.

Im nächsten Kapitel werden die Wirkungszusammenhänge in Deutschland auf Basis haushaltsspezifischer Daten weiter analysiert.

4 Quantitative Auswertung für Deutschland

Die Analyse für Deutschland kann auf Basis der Daten des SOEP erfolgen. Dies ist eine seit 1984 durchgeführte jährliche Befragung unter aktuell rund 19.000 Haushalten und 36.000 Personen in Deutschland. In der Befragung, die unter wissenschaftlicher Leitung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) steht, wird umfassend die sozio-ökonomische Lage der Menschen in Deutschland erfasst. Der Panel-Ansatz, in dem dieselben Personen und Haushalte jedes Jahr wieder befragt werden, erlaubt valide Aussagen über Entwicklungen im Zeitverlauf.

Das Thema Urlaub wird im SOEP durch eine Frage abgedeckt. So wird im Haushaltsfragebogen des SOEP erfasst, ob der Haushalt jedes Jahr mindestens eine einwöchige Urlaubsreise unternimmt. Daraus ergeben sich für unsere Analysen zwei Variablen, die Urlaubsaktivität des Haushalts und die Anzahl der positiv beantworteten Frage über die letzten fünf Jahre.

URLAUBSVARIABLEN	Beschreibung	Ausprägungen
1 Urlaubsaktivität des Haushalts	▶ Antwort auf "Welche der folgenden Punkte treffen für Ihren Haushalt zu? - Jedes Jahr wird mindestens eine einwöchige Urlaubsreise gemacht."	▶ Ja; nein
2 Urlaub 2015 bis 2019	▶ Anzahl der Bejahungen der Frage zur Urlaubsaktivität des Haushalts von 2015-2019	▶ Kontinuierliche Variable: 0 –5

Ausführlicher wird der Gesundheitszustand sowie die allgemeine Zufriedenheit – hier auf individueller Ebene im Personenfragebogen – behandelt. Neben der Frage nach der allgemeinen Gesundheit wird weiterhin nach


den krankheitsbedingten Fehltagen, den Sorgen um die eigene Gesundheit, der Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit und nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit gefragt.

GESUNDHEITS- UND ZUFRIEDENHEITSVARIABLEN		Beschreibung	Ausprägungen
1	Allgemeine Gesundheit	▶ Wie würden Sie Ihren aktuellen Gesundheitszustand beschreiben?	▶ 1: Sehr gut/gut; 2: Zufriedenstellend bis schlecht
2	Krankheitsbedingte Fehltag	▶ Wegen Krankheit nicht gearbeitete Tage im Vorjahr; nur für Vollerwerbstätige	▶ Kontinuierliche Variable
3	Sorgen um die eigene Gesundheit	▶ Wie besorgt sind Sie um Ihre eigene Gesundheit?	▶ 1: Große Sorgen; 2: Einige oder keine Sorgen
4	Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit	▶ Wie zufrieden sind Sie mit gegenwärtig mit Ihrer Gesundheit?	▶ Skala von 0 ("ganz und gar unzufrieden") bis 10 ("ganz und gar zufrieden")
5	Allgemeine Lebenszufriedenheit	▶ Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben allgemein?	

Hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen den Urlaubsvariablen auf der einen und den Gesundheits- bzw. Zufriedenheitsvariablen auf der anderen Seite bieten die Daten weiterhin die Möglichkeit der Differenzierung nach eingeteilten Stichproben. Dies bietet die Möglichkeit, die Robustheit der identifizierten Zusammenhänge in den entsprechenden Stichproben zu prüfen.

VARIABLEN ZUR EINTEILUNG IN STICHPROBEN		Beschreibung	Ausprägungen
1	Erwerbstyp	▶ Art der Erwerbsbeschäftigung	▶ 5 Kategorien: voll erwerbstätig, Teilzeitbeschäftigung, marginale/unregelmäßige Beschäftigung, nicht erwerbstätig (inkl. Rentner), Andere
2	Haushaltstyp	▶ Art des Haushalts	▶ 5 Kategorien: Single ohne Kind, Paar ohne Kind/er, Alleinerziehende, Paar mit Kind/ern, Sonstige
3	Haushaltseinkommen	▶ Quintil des Haushalts in der Verteilung bedarfsgewichteter Nettohaushaltseinkommen	▶ 5 Einkommensquintile
4	Altersgruppe	▶ Alter im Jahr der Befragung	▶ 7 Kategorien: 18-29 Jahre, 30-39 Jahre, 40-49 Jahre, 50-59 Jahre, 60-69 Jahre, 70-79 Jahre, über 80 Jahre
5	Region	▶ Region des Haushalts zum Befragungszeitpunkt	▶ 2 Kategorien: Ost- und Westdeutschland

Auf Basis dieser Variablen stellt der SOEP-Datensatz somit eine gute Möglichkeit dar, sich dem Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit bzw. Zufriedenheit in quantitativer Hinsicht zu nähern.



Die in diesem Kapitel zu prüfende These lautet:

In Deutschland ist eine positive Beziehung zwischen Urlaub und dem Wohlbefinden bzw. eine negative Beziehung zu Arbeitsausfällen zu beobachten.

Dabei steht die Beantwortung der folgenden Leitfrage im Fokus: Gibt es in Deutschland eine positive Beziehung zwischen Urlaub und Gesundheit bzw. Wohlbefinden?

Wir nutzen im Folgenden die Variable der Urlaubsaktivität des Haushalts, um die Antworten der Befragten grundsätzlich in zwei Stichproben zu teilen. Während die erste Stichprobe diejenigen umfasst, die mindestens eine einwöchige Urlaubsreise gemacht haben, umfasst die zweite Stichprobe diejenigen, die nicht mindestens eine einwöchige Urlaubsreise gemacht haben¹². Wir betrachten dann vergleichend die durchschnittlichen Antworten dieser beiden Stichproben zum Gesundheitszustand, zu Fehltagen und zur Zufriedenheit der einzelnen Personen.¹³

4.1 Allgemeine Gesundheit

Auf die Frage nach der allgemeinen Gesundheit, können die im SOEP befragten Personen mit einer der fünf Kategorien von „sehr gut“ bis „schlecht“ antworten. In Abbildung 8 wird gegenübergestellt, welcher Anteil der Befragten, jeweils getrennt für die Stichproben derjenigen mit (gelber Balken) und ohne (grauer Balken) Urlaub¹², den Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“ (dunkelgelb und dunkelgrau) bzw. als „weniger gut“ oder „schlecht“ (hellgelb und hellgrau) angab.

¹² Zur Unterstützung der Lesbarkeit des Textes, sprechen wir im Folgenden auch vereinfachend davon, dass diejenigen, die mindestens eine einwöchige Urlaubsreise gemacht haben „Urlaub gemacht haben“ („Urlaub“) und diejenigen, die nicht mindestens einen einwöchigen Urlaub gemacht haben „keinen Urlaub gemacht haben“ („Kein Urlaub“).

¹³ Es sei darauf hingewiesen, dass auf Basis der ausgewerteten Daten kein weitergehender Vergleich zur Relevanz der komplexen direkten und indirekten Wirkungskanals möglich ist. Der Vergleich der zwei Stichproben erlaubt zwar die Berechnung statistisch signifikanter Effekte, allerdings lassen sich anhand dieser Korrelationen keine kausalen Zusammenhänge erklären.

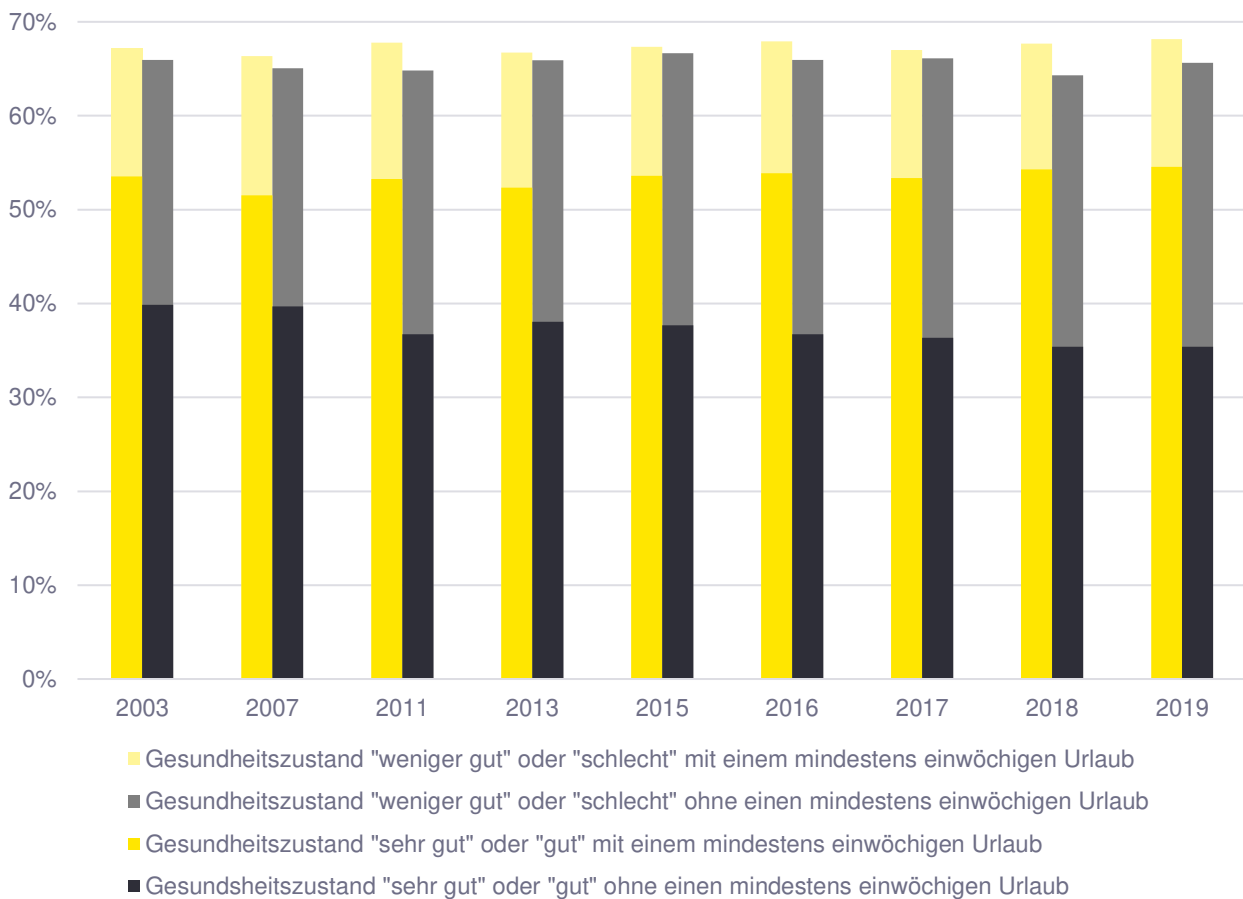


Abbildung 8: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)

Die Ergebnisse zeigen, dass Personen mit Urlaub ihren aktuellen Gesundheitszustand positiver beschreiben. In der Gruppe der Personen mit Urlaub gibt es im Jahr 2019 einen Anteil von 55%, die „sehr gesund“ oder „gesund“ sind. Dies steht einem Anteil von lediglich 35% in der Gruppe der Personen ohne Urlaub gegenüber. Der Unterschied des Gesundheitszustandes zwischen diesen beiden Gruppen ist in allen betrachteten Jahren zum 95%-Niveau signifikant¹⁴.

Diese Ergebnisse sind robust über alle Gruppen von Erwerbs- und Haushaltstypen, Regionen sowie Alters- und Einkommensgruppen. So zeigt beispielsweise Abbildung 9, dass die Befragten aller Erwerbstypen¹⁵ ihren Gesundheitszustand im Durchschnitt signifikant häufiger als „sehr gut“ oder „gut“ einschätzen, wenn sie jährlich mindestens einwöchigen Urlaub gemacht haben. Dies gilt analog für die Befragten mit einem weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand (siehe Abbildung 10).

¹⁴ Die Signifikanz ergibt sich aus der Betrachtung der Konfidenzintervalle um die Durchschnitte der beiden Stichproben (Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird oder nicht). Wenn sich die Konfidenzintervalle nicht überschneiden, ist der Unterschied im Durchschnitt zum 95%-Niveau signifikant zwischen beiden Stichproben.

¹⁵ Unter den Erwerbstyp „Andere“ fallen Personen in Ausbildung und Menschen, die in Behindertenwerkstätten arbeiten.

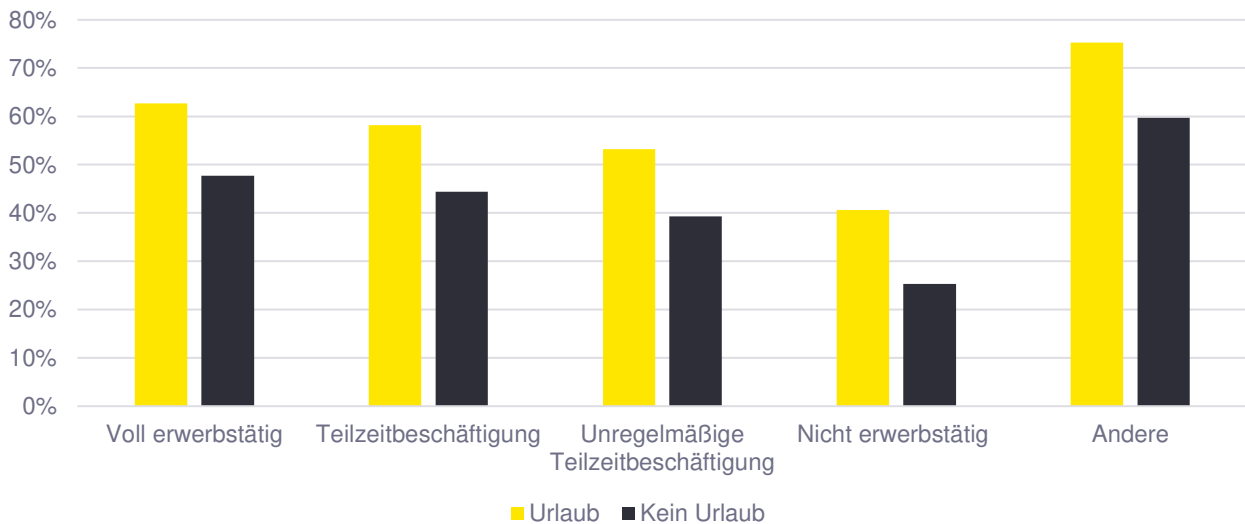


Abbildung 9: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ nach Erwerbstypen abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Ergebnisse für 2019) (Quelle: SOEP)

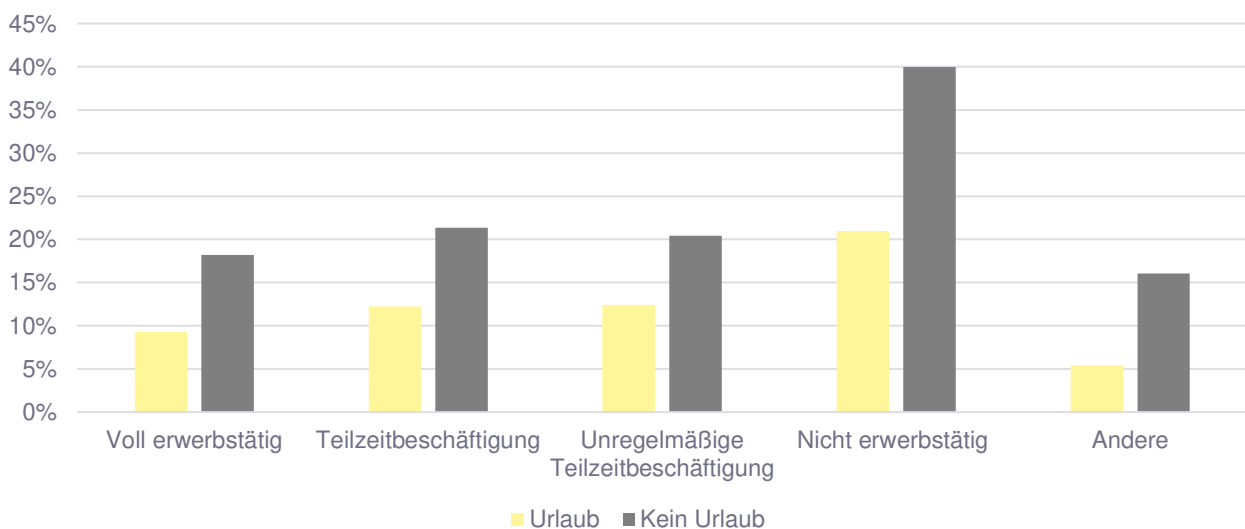


Abbildung 10: Durchschnitt aktueller Gesundheitszustand „weniger gut“ oder „schlecht“ nach Erwerbstypen abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Ergebnisse für 2019) (Quelle: SOEP)

Das Einkommensniveau scheint kein nennenswerter Grund für die Einschätzungen der Befragten zu ihrem Gesundheitszustand zu sein. Abbildung 11 zeigt beispielhaft für die Subgruppen des ersten und fünften Einkommensquintils innerhalb der Gruppe der Befragten mit mindestens einem einwöchigen Urlaub jährlich die Entwicklung des durchschnittlichen aktuellen Gesundheitszustandes über die Zeit. Die Antworten der beiden Quintile unterscheiden sich für die Jahre 2013 bis 2018 und 2003 nicht signifikant voneinander¹⁶. Lediglich in den Jahren 2007, 2011 und 2019 gab es Unterschiede zum 95%-Signifikanzniveau. Während in den Jahren

¹⁶ Grafisch dargestellt sind neben den Durchschnittswerten auch die Konfidenzintervalle. Wenn sich die Konfidenzintervalle überschneiden, kann von keinem signifikanten Unterschied der Durchschnittswerte zum 95%-Niveau zwischen beiden Stichproben gesprochen werden.

2011 und 2019 jedoch die Gruppe aus dem 5. Quintil signifikant gesünder war, war dies im Jahr 2007 umgekehrt. Es kann also kein klarer Zusammenhang zwischen Einkommen und gutem Gesundheitszustand erkannt werden.

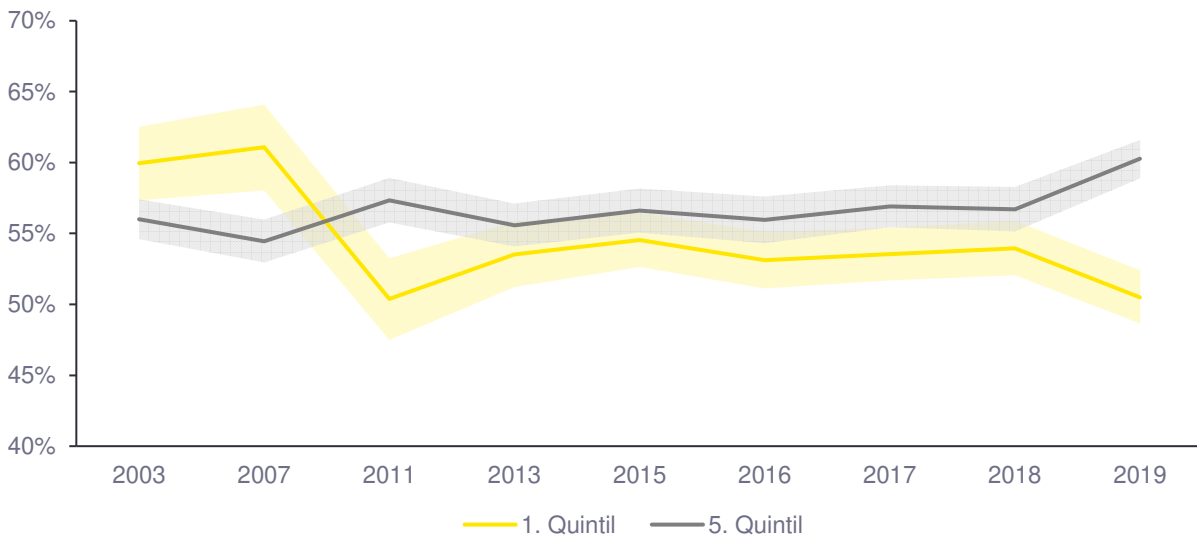


Abbildung 11: Durchschnitt und Konfidenzintervall aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ des ersten und fünften Einkommensquintils für die Befragten mit jährlich mindestens einem einwöchigen Urlaub (Quelle: SOEP)

Abbildung 12 stellt beispielhaft für alle Einkommensquintile des SOEP dar, dass sich Personen mit mindestens einem einwöchigen Urlaub jährlich signifikant gesünder einschätzen als Personen ohne mindestens einem einwöchigen Urlaub jährlich.

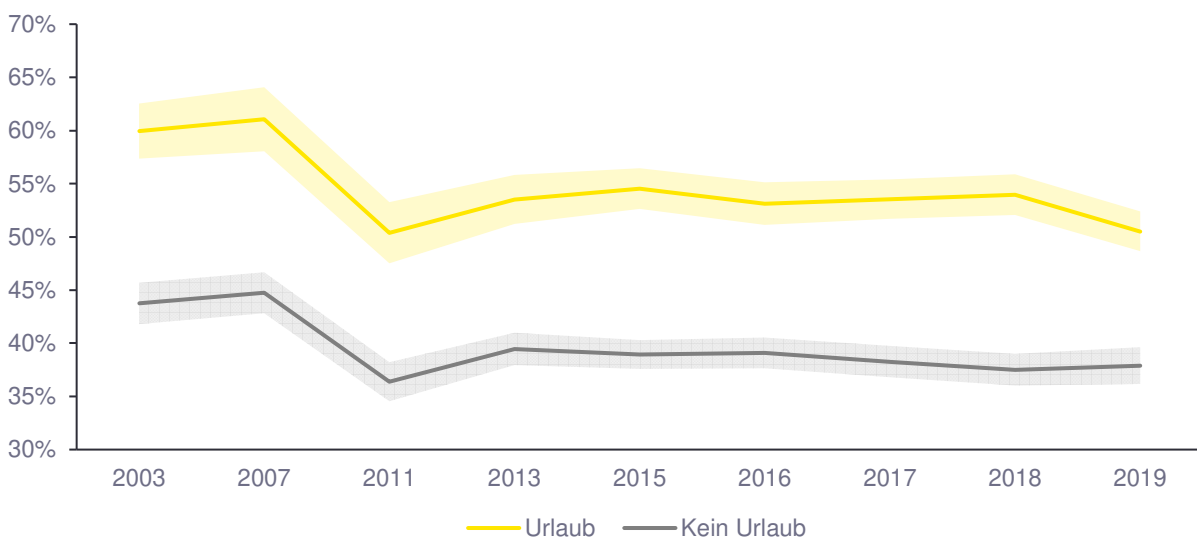


Abbildung 12: Durchschnitt und Konfidenzintervall aktueller Gesundheitszustand „sehr gut“ oder „gut“ für das erste Einkommensquintil abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)

4.2 Krankheitsbedingte Fehltage

Zur Erfassung krankheitsbedingter Fehltage werden Personen im Rahmen der SOEP-Befragung nach der Anzahl der nicht gearbeiteten Tage im Jahr gefragt. Abbildung 13 zeigt die Durchschnitte der krankheitsbedingten Fehltage für die Jahre 2003, 2007 und 2011 bis 2019. Die Daten zeigen, dass die Anzahl der durchschnittlichen Fehltage für alle Jahre in der Gruppe derjenigen mit Urlaub, mit Ausnahme des Jahres 2007, signifikant niedriger sind als in der Gruppe ohne Urlaub. Weiterhin fällt auf, dass die Fehltage in der Gruppe ohne Urlaub zwischen den Jahren deutlich stärker variieren als in der Gruppe mit Urlaub. Die Fehltage der Gruppe mit Urlaub bewegen sich im Durchschnitt im Bereich zwischen 13,6 Tagen (in 2015) und 15,2 Tagen (in 2003). Die Fehltage der Gruppe ohne Urlaub schwanken jedoch sichtbar stärker zwischen 15,3 Tagen (in 2007) und 23 Tagen (in 2019).

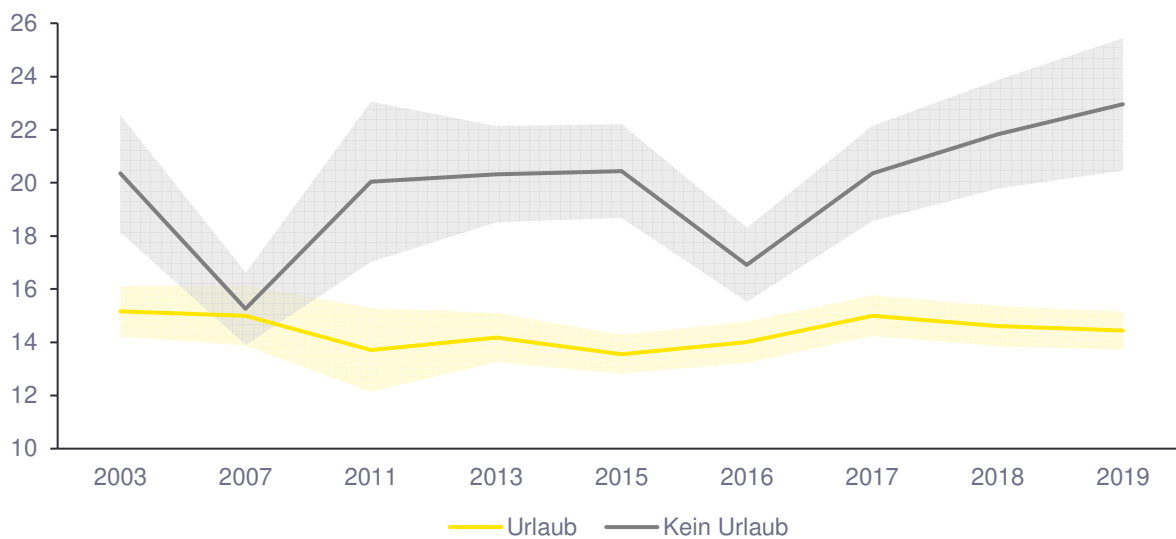


Abbildung 13: Durchschnitt und Konfidenzintervall krankheitsbedingte Fehltage im letzten Jahr abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)

4.3 Gesundheits- und Lebenszufriedenheit

Die allgemeine Gesundheits- und Lebenszufriedenheit wird im Rahmen des SOEP durch eine Reihe von Fragen abgedeckt. Es zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Urlaub und der Zufriedenheit der Befragten. Gleichzeitig macht sich die Gruppe der Personen mit einem regelmäßigen Urlaub im Durchschnitt weniger Sorgen um die eigene Gesundheit. Abbildung 14 zeigt, dass auf die Frage um die Sorge um die eigene Gesundheit in der Gruppe der Personen mit Urlaub lediglich um die 15% besorgt sind, während sich in der Gruppe der Personen ohne Urlaub an die 30% um die eigene Gesundheit sorgen.

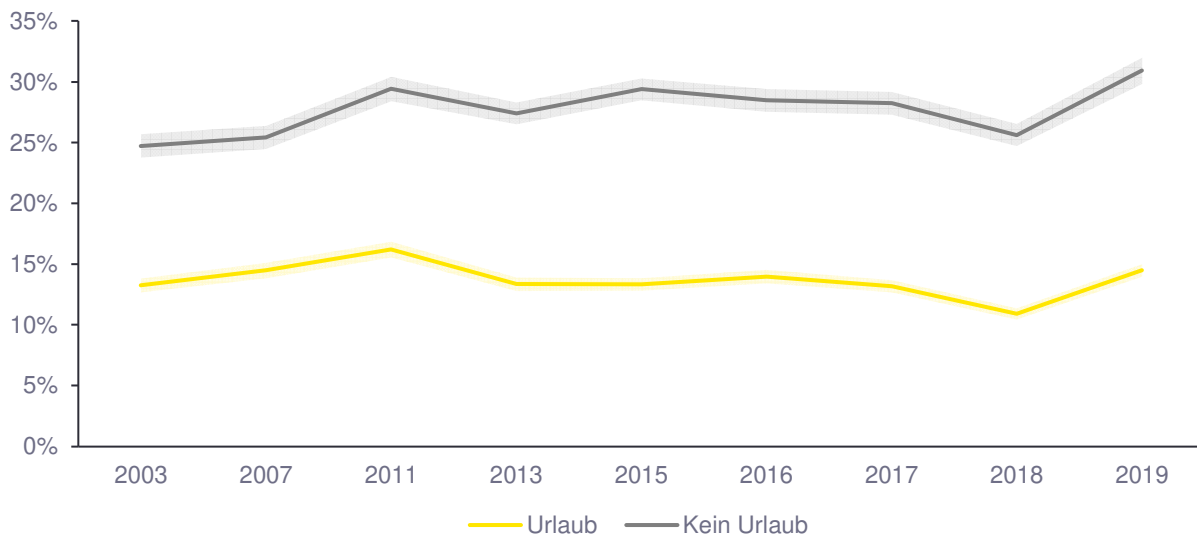


Abbildung 14: Durchschnitt und Konfidenzintervall Sorge um die eigene Gesundheit abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)

Diese Beobachtung wird bestätigt durch die verwandte Frage nach der Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit. Abbildung 15 zeigt einen zum 95%-Niveau signifikanten Unterschied in den Antworten abhängig davon, ob die Personen jährlich mindestens eine einwöchige Urlaubsreise machen.

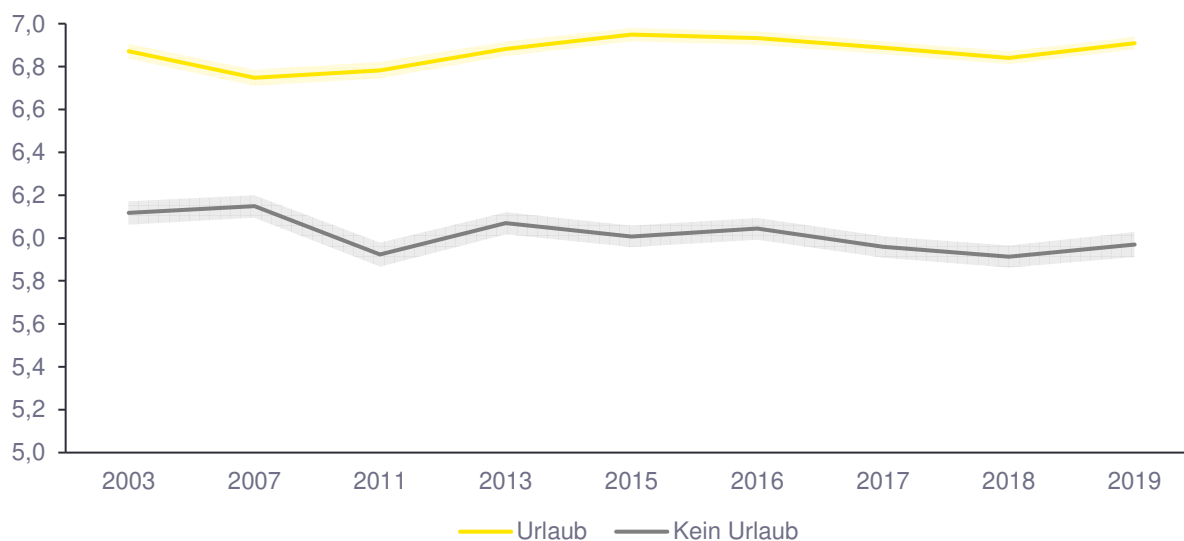


Abbildung 15: Durchschnitt und Konfidenzintervall Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit (0-10) abhängig davon, ob jährlich ein mindestens einwöchiger Urlaub gemacht wird (Quelle: SOEP)

Schließlich zeigt Abbildung 16, dass die Gruppe der Befragten mit Urlaub allgemein signifikant zufriedener mit ihrem Leben ist als die Vergleichsgruppe.

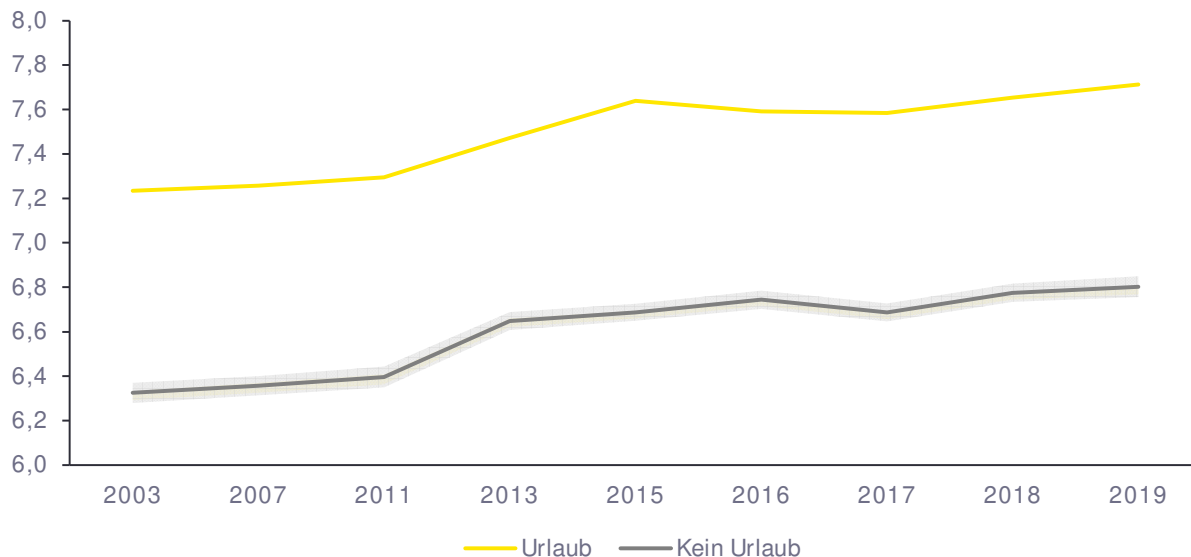


Abbildung 16: Durchschnitt und Konfidenzintervall allgemeine Lebenszufriedenheit (0-10) abhängig davon, ob regelmäßig ein mindestens einwöchiger Urlaub absolviert wird (Quelle: SOEP)

4.4 Regelmäßigkeit des Urlaubs

Über die Frage, ob jedes Jahr mindestens eine einwöchige Urlaubsreise gemacht wird, kann der Effekt der Regelmäßigkeit des Urlaubs analysiert werden (Abbildung 17). Dazu wird auf der horizontalen Achse abgetragen, in wie vielen der fünf Jahre von 2015 bis 2019 die im Haushalt lebenden Personen mindestens eine einwöchige Urlaubsreise unternommen haben. Entsprechend signalisiert der Wert *Fünf*, dass in dem entsprechenden Haushalt in jedem Jahr eine solche Reise unternommen wurde, der Wert *Null*, dass dies in keinem der Jahre der Fall war. Alle Ausprägungen dazwischen von einem Jahr mit einer mindestens einwöchigen Urlaubsreise bis zu vier der letzten fünf Jahre mit einer mindestens einwöchigen Urlaubsreise werden entsprechend behandelt.

Um den Zusammenhang der Regelmäßigkeit zu den Variablen Gesundheit, Zufriedenheit und Fehltagen im Überblick darzustellen, haben wir die durchschnittlichen Antworten aller Haushalte, die in keinem der Jahre mindestens eine Urlaubsreise unternommen haben (also mit dem Wert *Null* auf der horizontalen Achse) bei 100 indexiert. Dementsprechend geben die in der Abbildung ausgewiesenen Angaben für alle Werte von Eins bis Fünf an, wie sich die Einschätzung der Haushalte bei einer bestimmten Variable relativ zu dem durchschnittlichen Feedback aller Haushalte verhält, die keine Reisen unternommen haben.

Abbildung 17 zeigt, dass insbesondere die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltag und die Sorge um die eigene Gesundheit deutlich sinken, wenn in den letzten Jahren zumindest in einem Jahr eine mindestens einwöchige Urlaubsreise gemacht wurde. Die Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage sinkt im Vergleich um 11 Tage von 26 Tagen auf 15 Tage im Jahr, wenn in den letzten Jahren ein Urlaub gemacht wurde. Der Unterschied in den Fehltagen zwischen einem bis zu fünf Jahren Urlaub ist nicht mehr signifikant auf Basis der Konfidenzintervalle der durchschnittlichen Krankheitstage. Gleichfalls sinkt die Sorge um die eigene Gesundheit durchschnittlich um 9% (von 35% auf 26%), wenn mindestens ein Urlaub gemacht wurde. Der Unterschied zwischen zwei, drei und vier Jahren ist nicht mehr zum 95%-Niveau signifikant, aber eine jährlich

Regelmäßigkeit des Urlaubs, so dass jedes Jahr innerhalb der letzten fünf Jahre eine Urlaubsreise von mindestens einer Woche gemacht wurde, scheint noch mal einen signifikanten positiven Effekt zu haben, so dass sich lediglich 13% dieser Gruppe um ihre Gesundheit sorgen.

Analog zeigt sich der Effekt der Regelmäßigkeit des Urlaubs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der allgemeinen Gesundheit und dem aktuellen Gesundheitszustand, wobei auch hier der größte Effekt im Vergleich zu der Gruppe zu sehen ist, die keinen Urlaub in den letzten fünf Jahren gemacht hat.

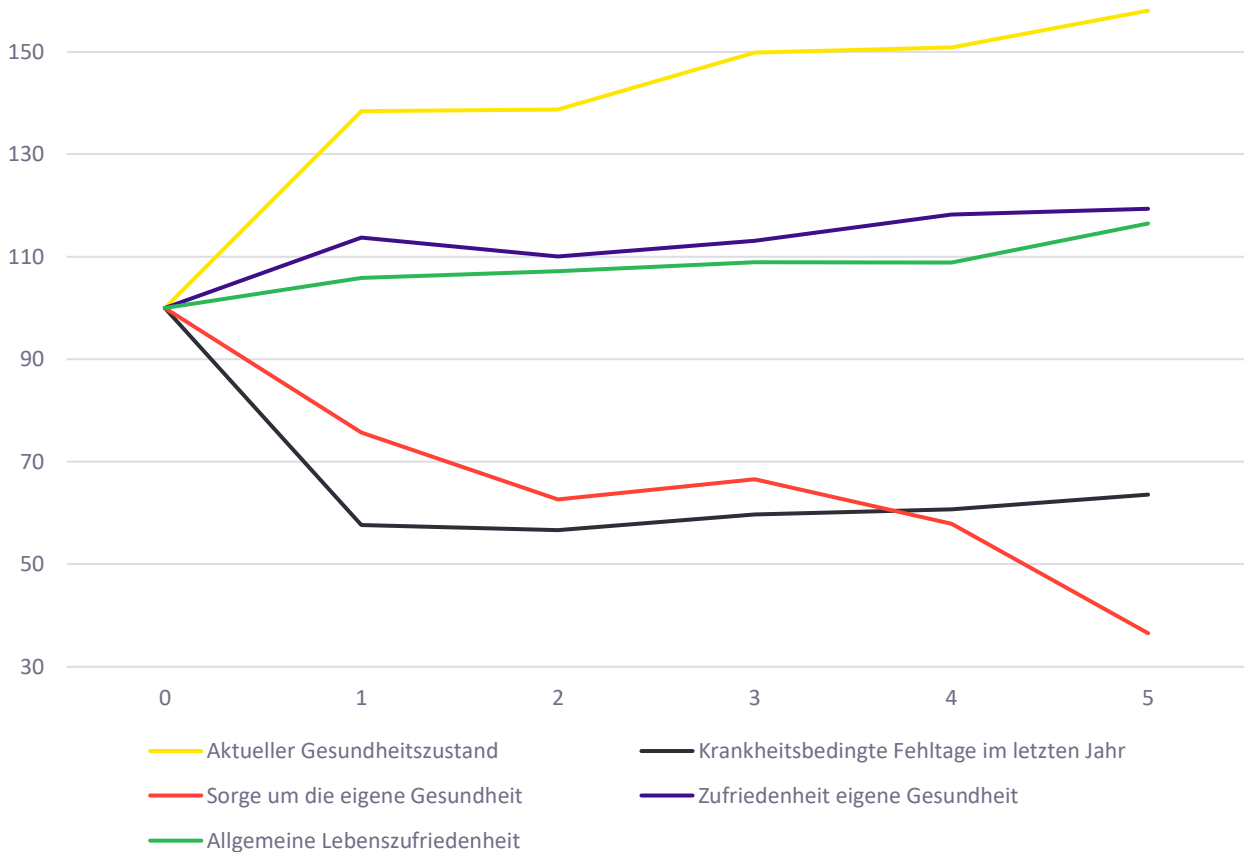


Abbildung 17: Zusammenhang zwischen der Regelmäßigkeit gemachter Urlaubsreisen in den letzten fünf Jahren und den Variablen zu Gesundheitszustand, Fehltagen und Zufriedenheit (Quelle: SOEP)

4.5 Zwischenfazit

Die Daten des SOEP zeigen einen ausgeprägten, positiven Zusammenhang zwischen allgemeinem Gesundheitszustand der Befragten und einer mindestens einwöchigen Urlaubsreise pro Jahr. Dieses Ergebnis ist statistisch signifikant und robust über alle Gruppen von Erwerbs- und Haushaltstypen, Regionen sowie Alter- und Einkommensgruppen zu beobachten. Weiterhin zeigt sich, dass Haushalte, die mindestens einen einwöchigen Urlaub im Jahr machen, auch durchschnittlich weniger krankheitsbedingte Fehltage berichten, sich weniger oft Sorgen um ihre Gesundheit machen und mit dem Leben zufriedener sind als Haushalte, die keinen Urlaub machen. Insgesamt bestätigt die Auswertung in diesem Kapitel damit den im vorangegangenen Abschnitt 3.2 aufgezeigten Befund einer positiven Korrelation zwischen freien Tagen und Krankheitstagen für die deutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 6).

Unklar bleibt aber, welche kausalen Zusammenhänge hinter diesen Beobachtungen stehen. Ist gute Gesundheit Voraussetzung dafür, Urlaubsreisen unternehmen zu können? Oder befördert umgekehrt ein mindestens einwöchiger Urlaubsreise die Gesundheit? Als Schritt zum besseren Verständnis dieser Zusammenhänge werden im nächsten Kapitel die Erkenntnisse aus der relevanten Fachliteratur in die Bewertung der in Kapitel 2 skizzierten, möglichen Wirkungskanäle zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität miteinbezogen.¹⁷

5 Qualitative Bewertung der Wirkungszusammenhänge

Die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Abschnitten verschieben den Schwerpunkt der Analyse auf den indirekten Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität über die Wechselwirkungen mit Gesundheit bzw. krankheitsbedingten Fehltagen. Um die hier relevanten Wirkungszusammenhänge besser verstehen zu können, betrachten wir zunächst relevante Erkenntnisse aus der Fachliteratur zum Zusammenhang zwischen Urlaub bzw. freien Tagen und Krankheit bzw. Arbeitsausfall. Dafür untersuchen wir in drei Schritten die Ursachen für krankheitsbedingten Arbeitsausfall (Abschnitt 5.1), Ansätze zu deren Reduktion einschließlich der Rolle von Urlaub in diesem Zusammenhang (Abschnitt 5.2), sowie allgemein den Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit (Abschnitt 5.3).

Im Anschluss erfolgt die Untersuchung zum zweiten Teil des indirekten Wirkungskanals, dem Zusammenhang zwischen Krankheit und krankheitsbedingtem Arbeitsausfall und Arbeitsproduktivität. Dazu stellen wir aktuelle Zahlen zu den Kosten krankheitsbedingten Arbeitsausfalls sowie deren Bedeutung für die Arbeitsproduktivität zusammen (Abschnitt 5.4).



Die in diesem Kapitel zu prüfende These lautet:

Urlaub stärkt die Gesundheit und reduziert somit krankheitsbedingte Arbeitsausfälle. Dies wiederum hat einen positiven Effekt auf die Arbeitsproduktivität.

Dabei steht die Beantwortung der beiden folgenden Leitfragen im Fokus:

- 1. Welche Faktoren führen zu krankheitsbedingtem Arbeitsausfall?*
- 2. Welcher Zusammenhang besteht allgemein zwischen Urlaub und Gesundheit und welche Bedeutung hat Urlaub zur Reduktion krankheitsbedingter Arbeitsausfälle?*
- 3. Wie hoch sind die Kosten durch krankheitsbedingten Arbeitsausfall pro Tag und wie beeinflusst dies die Arbeitsproduktivität?*

5.1 Ursachen für krankheitsbedingten Arbeitsausfall

Die Ursachen des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls von Arbeitnehmern sind vielschichtig. Grundsätzlich gibt es eine Reihe von Faktoren, die den Arbeitsausfall beeinflussen. Dazu gehören insbesondere die Qualität

¹⁷ Ein nächster Schritt zur weiteren Bewertung dieser deskriptiv identifizierten Zusammenhänge wäre eine Analyse der kausalen Zusammenhänge einschließlich der Nutzung von relevanten Kontrollvariablen beispielsweise mittels einer Regressionsanalyse. Dieser Umfang der Analyse war nicht das Ziel dieser Studie und würde den Rahmen dieser Untersuchung sprengen.

des Gesundheitssystems, die Art der Tätigkeit, Arbeitsplatzbedingungen, Möglichkeiten der Lohnfortzahlung, Zufriedenheit mit der Arbeit und gegebene Erholungsmöglichkeiten über die Anzahl an gewährten freien Tagen (Osterkamp, 2001; Drago & Wooden, 2002). Abbildung 18 stellt wesentliche Einflüsse auf den Arbeitsausfall zusammenfassend dar.



Abbildung 18: Einflüsse auf Arbeitsausfall (Quelle: EY, eigene Darstellung)

Die Art der Erkrankung bestimmt ursächlich die Dauer des krankheitsbedingten Fehlens. So geben 88% der Befragten der Studie „Health and well-being at work“ (CIPD, 2021) an, dass einer der drei wichtigsten Gründe für kurzfristiges Fehlen leichtere Krankheiten wie zum Beispiel Erkältung, Magenbeschwerden, Kopfschmerzen oder Migräne sind. Darauf folgen Muskelbeschwerden inklusive Rückenschmerzen mit 48% der Befragten.

Langfristiges Fehlen betrifft dabei etwa über ein Drittel der insgesamt verlorenen Tage, verursacht jedoch bis zu 75% der Kosten für Erwerbsunfähigkeitsgeld (Henderson et al., 2005). Bei langfristigen Fehlen werden an erster Stelle bei 50% der Umfrageteilnehmer der Studie „Health and well-being at work“ (CIPD, 2021) mentale Krankheiten (z.B. Depressionen) als einer der drei Hauptgründe für langfristiges Fehlen angegeben. Mit 48% steht Stress an zweiter Stelle. Nach CIPD (2021) und Henderson et al. (2005) trägt stressbedingter Langzeitarbeitsausfall zeitlich betrachtet zu approximativ 6% der gesamtwirtschaftlichen Kosten des Krankens bei. Nach der TK-Stressstudie 2021 nimmt Stress in Deutschland weiter zu, wobei als wichtigste Stressverursacher die Arbeit der Befragten, ihre hohen Ansprüche an sich selbst und Erkrankungen von nahe stehenden Personen genannt werden. Weiterhin bestätigt die Studie, dass Stress und gesundheitliche Probleme zusammenhängen. Stressauslösende Faktoren wie Arbeitszeiten, Arbeitsintensitäten und Handlungsspielräume der Arbeitnehmer werden im Stressreport 2019 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zusammengetragen und tiefergehend, auch im Zeitverlauf, analysiert.

5.2 Ansätze zur Reduktion krankheitsbedingter Arbeitsausfälle

Meijam and Mulder stellen in ihrer Studie (1998) die Effect Recovery Theorie auf, nach der Arbeiter sowohl physische als auch psychische Ressourcen in die Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen investieren. Diese Ressourcen werden deshalb mit der Zeit verbraucht und müssen folglich erneut aufgeladen werden. Wenn dieser Regenerationsprozess nicht stattfindet, können die Prozesse im Körper versagen, durch die in Stresssituationen mit Hilfe physiologischer und psychologischer Verhaltensänderungen Stabilität aufrechterhalten wird. Folgen eines solchen Systemversagens sind u.a. Burnout, chronische Schlafstörungen und schlechte Gesundheit (vgl. McEwen 1998; Sluiter et al., 2001).

Es ist daher wichtig zu betrachten, wie Regeneration gefördert werden muss, um solche stressbedingten Folgen zu verhindern. Geurts und Sonnentag (2006) erklären in einem wissenschaftlichen Paper, dass die Regeneration der Ressourcen durch zwei Arten geschieht: Zum einen passiv durch die Abwesenheit von Stressfaktoren des Jobs während der Freizeit. Zum anderen durch die aktive Freizeitgestaltung mit sozialen Treffen, Sport oder anderen physischen Tätigkeiten. Letzteres passiert bei Arbeitnehmern mit höheren Arbeitsanforderungen oft nur unzureichend während des Feierabends bzw. der Wochenenden (vgl. Van Hooff et al., 2007). Fritz und Sonnentag (2005) untersuchen in einer Studie die Effekte von Wochenenden auf Gesundheit und Produktivität und diskutieren, dass u.a. bei chronischem Stress eine längere Erholungspause durch z.B. Urlaub notwendig ist. Dahlgren et al. (2005) erläutern auf Basis von (stressbedingtem) Schlafmangel während Arbeitstagen, dass eine langfristige Pause durch Urlaub zur vollständigen Erholung notwendig ist. Genügend Schlaf wurde zuvor u.a. von Groeger et al. (2004) mit geringeren Ängsten, weniger Depressionen, weniger Unfällen, höherem Selbstbewusstsein, stärkerem Persönlichkeitswachstum, größerem Lebenssinn und weiteren positiven Faktoren in Beziehung gesetzt. Akerstedt (2006) stellt schließlich in seiner Studie den negativen Effekt von Schlafmangel dar und zeigt den Bezug zu höherer Arbeitsabwesenheit, Burnout, höherem Blutdruck, Migräne und höheren Ausgaben für medizinische Versorgung auf.

5.3 Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit

Grundsätzlich wird die Gesundheit von Personen durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst. Neben individuellen Einflussfaktoren wie Alter, Geschlecht und Erbanlagen sind individuelle Lebensweisen sowie soziale und kommunale Netzwerke genauso wie Lebens- und Arbeitsbedingungen wichtige Faktoren. Dazu kommen allgemeine Bedingungen der sozioökonomischen, kulturellen und physischen Umwelt, siehe Abbildung 19 basierend auf Dahlgren und Whitehead (1991).

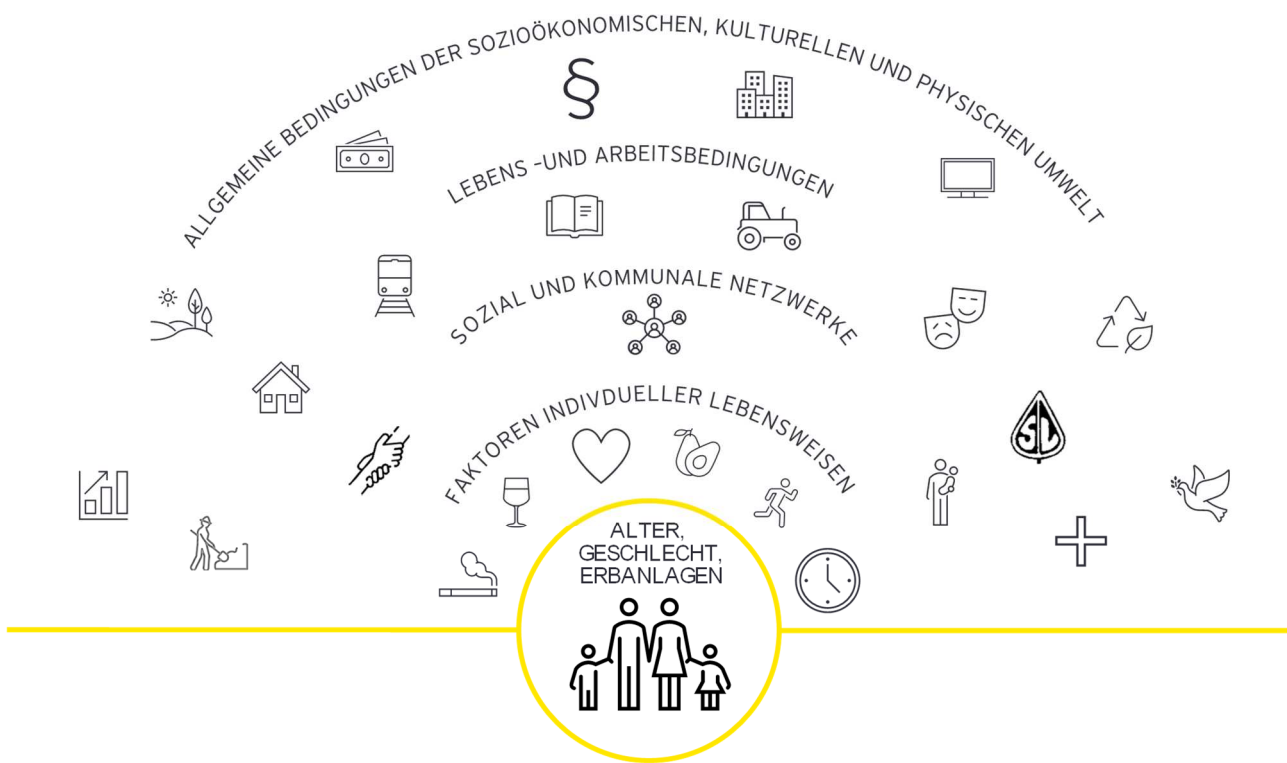


Abbildung 19: Gesundheitsdeterminanten nach Dahlgren und Whitehead (1991)

Entsprechend dieser Determinanten sind Arbeit und Urlaub über die Lebens- und Arbeitsbedingungen direkte Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Personen, betreffen jedoch auch vertikal alle dieser Determinanten.

Chen und Petrick (2013) fassen in ihrer Studie Literatur zusammen, die sich mit dem Nutzen von Urlaubsreisen für die Gesundheit beschäftigen. Sie identifizieren eine Reihe von Studien, die einen positiven Effekt der Urlaubsreisen auf die empfundene Gesundheit und das Wohlergehen zeigen. Die Autoren schlussfolgern außerdem, dass es einen Mangel an Studien gibt, die positive Effekte von Urlaubsreisen auf physische Gesundheit zeigen. Insbesondere zeigen Studien der Autoren Fritz und Sonnentag (2006, 2007), dass Urlaubsreisen die Möglichkeit des Abschaltens von der Arbeitsumgebung bieten und daher ein subjektives Wohlbefinden herstellen. Die Befragung als Grundlage der TK-Stressstudie 2021 findet, dass das Abschalten im Urlaub im Jahr 2021 im Vergleich zu 2016 zu 10% besser gelingt.

Der erste theoretische Rahmen in der Tourismusliteratur zur Erfassung der Vorteile von Urlaubsreisen wurde von den Autoren Neal, Sirgy, Uysal und weiteren Kollegen (Neal, Sirgy und Uysal, 1999; Neal, Uysal und Sirgy, 2007; Sirgy et al., 2011) geschaffen. Ihre wissenschaftliche Untersuchung basiert hauptsächlich auf der Bottom-up-Spillover-Theorie, die besagt, dass sich die allgemeine Lebenszufriedenheit durch die Zufriedenheit in einigen Lebensbereichen, wie z.B. persönliche Gesundheit, Arbeit, Freizeit und Familie, ergibt. Daher können positive Reiseerfahrungen zur Gesundheit, den familiären Beziehungen und dem allgemeinen Wohlbefinden einer Person beitragen. Die empirische Überprüfung der im Modell hypothetisch angenommenen Zusammenhänge, beispielsweise in Neal, Uysal und Sirgy (2007), zeigt die Validität der im Modell getroffenen Hypothesen.

Eine weitere Herangehensweise zur Bewertung der Effekte von Urlaub ist die Goal Theory, wonach subjektives Wohlergehen durch das Erfüllen sinnvoller Ziele erreicht werden kann.

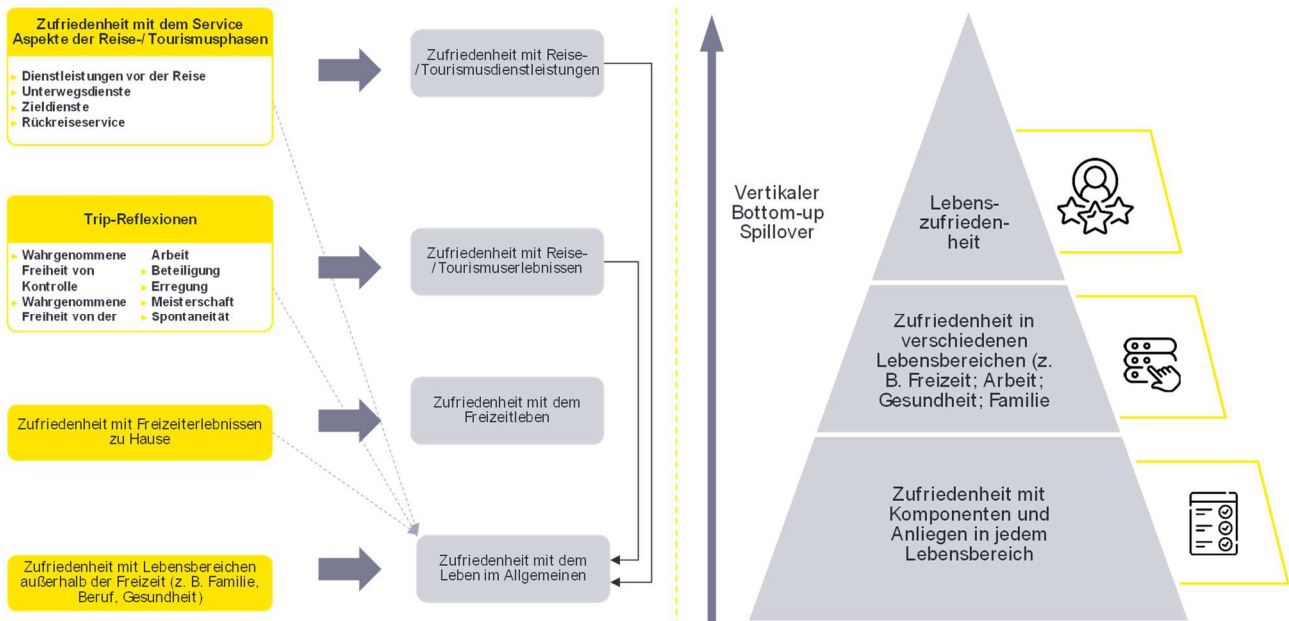


Abbildung 20: Bottom-up-Spillover Theorie zur Erklärung der Wirkung des Urlaubs auf die Lebenszufriedenheit (Quelle: Neal, Sirgy und Uysal, 1999)

Positive Effekte von Urlaub für die Gesundheit werden seit mehreren Jahrzehnten durch Studien belegt (Lounsbury und Hoopes, 1986; Eaker et al., 1992; Gump and Matthews, 2000; Etzion, 2003; Fritz und Sonntag 2006; Westman und Eden, 1997; de Bloom et al, 2009; de Bloom et al., 2010; de Bloom et al., 2013; Strauss-Blasche et al., 2000; Strauss-Blasche et al., 2005; Lounsbury and Hoopes, 1986; Nawijn et al., 2010; Strandberg et al., 2018; Hruska et al., 2019; Gump et al., 2020). Der Großteil der Autoren legen meist den Fokus auf einen bestimmten Gesundheitsaspekt. So zeigen zum Beispiel Lounsbury und Hoopes (1986) auf, dass Urlaub einen positiven Einfluss auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Mitarbeitenden hat. Eaker et al. (1992) nutzten die Daten der Framingham (USA) Heart Study und konnten einen Zusammenhang zwischen unregelmäßigem Urlaub und einer erhöhten Anzahl an Herzinfarkten sowie Todesfällen aufgrund von koronaren Herzkrankheiten für Frauen feststellen. Gump and Matthews (2000) untersuchten 12.338 Männer mittleren Alters mit einem hohen Risiko für eine koronare Herzkrankheit im Rahmen ihrer MRFIT¹⁸-Studie in den Vereinigten Staaten von Amerika und fanden dabei einen negativen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des jährlichen Urlaubs und der Sterberate allgemein und insbesondere für koronare Herzkrankheiten. Etzion (2003) wiederum untersuchte in einer kontrollierten Studie die Ausprägung von Stress- und Burnout-Symptomen jeweils vor und nach dem Urlaub. In seinen Ergebnissen konnte er aufzeigen, dass Mitarbeitende, die Urlaub nahmen, gegenüber Mitarbeitenden, die keinen Urlaub nahmen, nach dem Urlaub signifikant bessere Stress- und Burnout-Werte vorweisen konnten. Strandberg et al. (2018) zeigt für 1.222 männliche Manager mit einem Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der „Helsinki Businessmen Study“, dass kürzere Urlaube und Sterblichkeit positiv miteinander in Verbindung stehen. Hruska et al. (2019) konnten

¹⁸ Multiple Risk Factor Intervention Trial

zeigen, dass das positive subjektive Erlebnis des Urlaubs gesundheitsförderlich sein kann und die Urlaubshäufigkeit vor dem metabolischen Syndrom schützt. De Bloom et al. (2011) können ebenfalls in ihrer siebenwöchigen longitudinalen Feldstudie zeigen, dass Gesundheit und Wohlbefinden sich für die Mehrheit der Studienteilnehmenden während des Urlaubs verbesserte. Allerdings weisen sie darauf hin, dass Urlaub für manche Studienteilnehmenden auch keine oder sogar negative Effekte hatte. Die Autorinnen und Autoren schlussfolgern daraus, dass u.a. eine den Bedürfnissen entsprechende Wahl der Urlaubsaktivitäten sowie die Vermeidung negativer Vorfälle die positiven Effekte von Urlaub auf Gesundheit und Wohlbefinden begünstigen können.

Im Gegensatz zur mehrheitlichen Studienlage findet Hofmarcher (2021) keinen positiven Effekt zwischen bezahltem Urlaub und Gesundheit. Der Autor zeigt mit Registerdaten in Schweden, dass die gesetzlich vorgeschriebene Gewährung von drei zusätzlichen Urlaubstagen mit 30 Jahren sowie weiteren vier Urlaubstagen mit 40 Jahren nicht zu signifikanten Veränderungen des Gesundheitszustandes des einzelnen Arbeitnehmers führt.

Viele der eingangs zitierten Studien haben darüber hinaus die Nachhaltigkeit der gesundheitsförderlichen Effekte von Urlaub untersucht. Etzion (2003) konnte in seiner Untersuchung bereits nach drei Wochen des Urlaubsantritts keine der gesundheitsförderlichen Aspekte mehr nachweisen. Fritz und Sonnentag (2006) konnten sogar bereits nach zwei Wochen die zunächst stark ausgeprägten gesundheitsförderlichen Effekte des Urlaubs bei den Untersuchungsteilnehmern nicht mehr nachweisen. Weitere von uns konsultierte Studien kamen zu ähnlichen Ergebnissen (Westman und Eden, 1997; de Bloom et al., 2009; de Bloom et al., 2010).

Darüber hinaus sind de Bloom et al. (2013) der Fragestellung nachgegangen, ob längere Urlaubsperioden zu länger anhaltenden gesundheitsförderlichen Effekten führen. Sie fanden heraus, dass die gesundheitsförderlichen Aspekte ungeachtet des Urlaubsendes bzw. der Wiederaufnahme der Arbeit rasch abklingen. In ihrer Studie zu längerfristigem Urlaub zeigen sie, dass sich Gesundheit und Wohlbefinden zunächst stark erhöhen und am 8. Urlaubstag ihren Höhepunkt erreichen. Am 14. Urlaubstag sind diese positiven Effekte des Urlaubs jedoch wieder nahezu vollständig abgeklungen. Aus diesen Erkenntnissen geht für uns die Frage hervor, ob häufigere und kürzere Urlaubsperioden für die Reduzierung von krankheitsbedingten Arbeitsausfällen effektiver sind als weniger und längerfristige Urlaubsperioden.

Ob längere Urlaubsperioden zu einer stärkeren Ausprägung der gesundheitsförderlichen Effekte führen, wurde ebenfalls vermehrt untersucht. Etzion (2003) untersuchte, ob ein 10-Tage-Urlaub gegenüber einem 7-Tage-Urlaub effektiver bei der Reduzierung von Burnout-Symptomen ist. Er kam zu dem Ergebnis, dass die Ausprägung der gesundheitsförderlichen Effekte sich zwischen kürzeren und längeren Urlaubsperioden nicht unterscheidet. Ähnlich angelegte Studien bestätigten die Erkenntnisse von Etzion (Nawijn et al., 2010; de Bloom et al., 2010; Lounsbury und Hoopes, 1986). Lediglich Strauss-Blasche et al. (2000) kamen zu einem anderen Ergebnis. Sie konnten in ihrer Studie eine leichte positive Korrelation zwischen der Anzahl genommener Urlaubstage und der Besserung von Schlafqualität, allgemeiner Stimmung und Reduzierung physischer Beschwerden nachweisen. Syrek et al. (2021) haben den Zusammenhang zwischen Urlaub und Kreativität untersucht und konnten schlussfolgern, dass Urlaub kreativitätsfördernd sein kann. Dieser Effekt stellt sich den Ergebnissen der Studie nach nicht sofort nach dem Urlaub, sondern zwei Wochen nach dem Urlaub ein.

Grundsätzlich ist es zur Realisierung der positiven Effekte von Urlaub auf Gesundheit wichtig, dass Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaub in vollem Umfang nutzen. Zur Untersuchung der tatsächlichen Inanspruchnahme von Urlaub hat das DIW Berlin in den Jahren 2000, 2005 und 2010 im Rahmen des SOEP detailliertere Fragen zum Jahresurlaub der Panelteilnehmer gestellt. Im Ergebnis der Auswertung dieser Daten konnte Schnitzlein (2011) zeigen, dass rund ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten den ihnen zustehenden Jahresurlaub nicht voll in Anspruch genommen haben und im Durchschnitt drei Tage des Urlaubsanspruches nicht genommen werden. Die Ergebnisse hängen dabei von dem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Befragten und der Betriebsgröße des Arbeitgebers. Als Folge aus der Nichtinanspruchnahme von Urlaub werden auf der einen Seite kurzfristige Einkommenszuwächse identifiziert. Insbesondere werden jedoch die Ergebnisse unserer SOEP-Auswertungen der grundsätzlichen Effekte von Urlaub auf Gesundheit des Kapitel 4 bestätigt. Die Nichtinanspruchnahme von Urlaub führt nach Schnitzlein (2011) zu Einschränkungen der Lebensqualität, einer Verschlechterung der Zufriedenheit mit der Gesundheit und einem Anstieg der krankheitsbedingten Fehltag.

Vor dem Hintergrund der diskutierten wissenschaftlichen Evidenz zum Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit ist die tatsächliche Inanspruchnahme von Urlaub entscheidend, um die gesundheitsförderlichen Effekte zu nutzen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund wichtig, dass aktuelle Auswertungen, beispielsweise des DAK-Urlaubsreports 2020, zeigen, dass eine Mehrheit der Deutschen diesen Erholungseffekt des Urlaubs zuletzt nicht mehr in dem Umfang wie in der Vergangenheit realisieren konnte.

5.4 Kosten durch krankheitsbedingten Arbeitsausfall

Jährlich verlieren Firmen durch krankheitsbedingten Ausfall der Mitarbeiter an Arbeitskraft und erzielen infolgedessen geringere Umsätze. Auch die Ausgaben für Gesundheit sind Teil der gesamtwirtschaftlichen Kosten des Krankseins. Osterkamp (2001) berechnet in einer umfassenden Studie den prozentualen Anteil der verlorenen Arbeitstage und die Ausgaben für Gesundheit als Prozentsatz des BIPs. Der prozentuale Anteil der gesamtwirtschaftlichen Kosten des Krankseins am BIP liegt nach Berechnung der Studie innerhalb der EU zwischen 9,8% in Portugal (1989) und 15,7% in Frankreich (1988). Wir haben diese Berechnung auf Basis aktueller Daten für 2019 angestellt, um COVID-19-bedingte Verzerrungen der Jahre 2020 und 2021 auszuschließen. Um die Anzahl der Arbeitstage zu erfassen, haben wir die Wochenenden und die freien Tage aus der Berechnung herausgenommen¹⁹.

¹⁹ Länder der OECD mit unzureichender Datenlage haben wir aus der Tabelle ausgeschlossen.

Land	Verlorene Arbeitstage in % der jährlichen Arbeitstage	Ausgaben für Gesundheit in % des BIP	Gesamtvolkswirtschaftliche Kosten des Krankseins in % des BIP	Gesamtvolkswirtschaftliche Kosten (in Mio. Euro)
Australien	3,7%	9,4%	13,1%	162.996
Belgien	6,5%	10,7%	17,1%	81.493
Chile	4,9%	9,3%	14,2%	35.394
Costa Rica	1,6%	7,3%	8,9%	5.059
Dänemark	3,9%	10,0%	13,9%	43.131
Deutschland	8,8%	11,7%	20,5%	713.322
Estland	4,0%	6,7%	10,7%	2.964
Finnland	4,1%	9,2%	13,3%	31.901
Frankreich	4,0%	11,1%	15,1%	367.275
Griechenland	6,0%	7,8%	13,8%	25.305
Irland	4,0%	6,7%	10,7%	38.202
Island	7,7%	8,6%	16,3%	3.620
Israel	1,6%	7,5%	9,0%	31.879
Italien	7,7%	8,7%	16,4%	292.840
Kanada	3,5%	10,8%	14,4%	223.323
Korea	0,5%	8,2%	8,7%	127.694
Lettland	6,4%	6,6%	13,0%	3.942
Litauen	4,6%	7,0%	11,6%	5.679
Luxemburg	5,5%	5,4%	10,9%	6.929
Mexiko	11,3%	5,4%	16,7%	189.169
Neuseeland	4,4%	9,1%	13,4%	25.515
Niederlande	4,9%	10,2%	15,0%	122.049
Norwegen	7,1%	10,5%	17,6%	63.731
Österreich	6,0%	10,4%	16,4%	65.201
Polen	6,2%	6,5%	12,7%	67.602
Portugal	4,1%	9,5%	13,7%	29.251
Schweden	4,9%	10,9%	15,8%	75.187
Schweiz	0,7%	11,3%	12,0%	78.290
Slowakische Republik	6,4%	7,0%	13,3%	12.528
Slowenien	5,9%	8,5%	14,5%	7.000
Spanien	5,2%	9,1%	14,3%	178.003
Tschechische ,Republik	7,7%	7,8%	15,6%	35.078
Türkei	1,2%	4,3%	5,6%	37.936
Ungarn	3,8%	6,4%	10,2%	14.864
Vereinigtes Königreich	1,9%	10,2%	12,0%	303.911
Vereinigte Staaten	3,0%	16,8%	19,7%	3.773.841

Tabelle 1: Prozentualer Anteil der verlorenen Arbeitstage, Ausgaben für die Gesundheit als Prozentsatz des BIP und gesamtwirtschaftliche Kosten im internationalen Vergleich im Jahr 2019 (EY Analyse; Quellen: OECD, Weltgesundheitsorganisation, World Bank)

Bei einem deutschen BIP in Höhe von 3,5 Billionen Euro im Jahr 2019 ergeben sich folglich 713 Milliarden Euro gesamtvolkswirtschaftliche Kosten des Krankseins (Tabelle 1). Darin enthalten sind zunächst die Kosten für das Gesundheitssystem (11,7%). Diese lösen Wertschöpfung im Gesundheitssystem aus und stellen damit aus volkswirtschaftlicher Sicht keinen Verlust dar. Darüber hinaus enthalten die geschätzten Gesamtkosten aber auch die Kosten aus entgangener Produktion infolge krankheitsbedingt entfallener Arbeitstage (8,8% des BIP in Deutschland). Diese stellen einen volkswirtschaftlichen Verlust an BIP dar und reduzieren damit unmittelbar die Arbeitsproduktivität einer durchschnittlichen Person in Deutschland.

Abbildung 21 stellt die anteiligen zusätzlichen Kosten des Arbeitsausfalls am BIP in Deutschland im Jahr 2019 je nach Länge der Krankheitstage dar. Die Ausgaben des Gesundheitssystems in Deutschland betragen 11,7% des deutschen Bruttoinlandsproduktes für das Jahr 2019. Dies entspricht Ausgaben für das deutsche Gesundheitssystem in Höhe von 406 Milliarden Euro bei einem deutschen BIP in Höhe von 3,5 Billionen Euro. Werden die vom Statistischen Bundesamt ermittelten 10,9 Krankheitstage pro Jahr und Arbeitnehmer für das Jahr 2019 dazugerechnet²⁰ (Basis: Arbeitsvolumenberechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), ergeben sich gesamtwirtschaftliche Kosten in Höhe von 16,5% des BIP oder insgesamt 574 Milliarden Euro. Mit den von der OECD veröffentlichten Zahlen zu Krankheitstagen in Deutschland in Höhe von 19,9 Tagen²¹ (Basis: Statistiken der gesetzlichen Krankenkassen), ergeben sich sogar 20,5% des BIP oder 713 Milliarden Euro als gesamtwirtschaftliche Kosten für das Jahr 2019. Der Block der 4% zusätzlichen Kosten des BIP, entsprechend der Daten der OECD, stehen dabei für die volkswirtschaftlichen Kosten von eher kurzzeitigen (bis zu drei aufeinanderfolgende Krankheitstage) krankheitsbedingten Arbeits- und daraus resultierenden Produktionsausfällen.

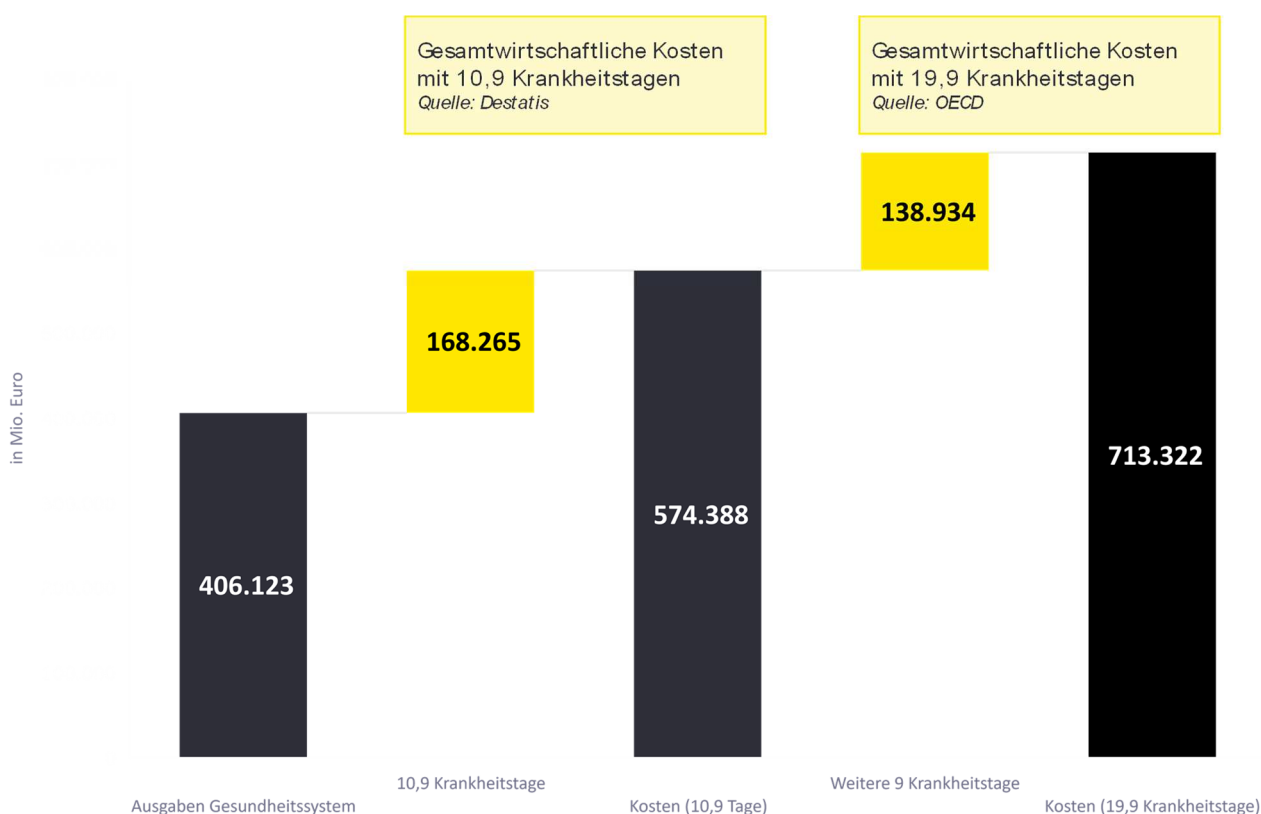


Abbildung 21: Gesamtwirtschaftliche Kosten des Arbeitsausfalls anteilig am BIP in Deutschland im Jahr 2019 (Quelle: OECD, World Bank)

²⁰ Bei der Berechnung des Statistischen Bundesamtes werden nur Krankmeldungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, die eine Abwesenheitsdauer von drei Tagen überschreiten. Die Zahl der Krankheitstage dürfte damit faktisch höher sein als die angegebenen 10,9 Tage.

²¹ Die Statistik der OECD entstammt den Ergebnissen der GKV-Statistik KM1 (Gesetzliche Krankenversicherung: Mitglieder, mitversicherte Angehörige und Krankenstand im Jahresdurchschnitt) bzw. KG2 (Gesetzliche Krankenversicherung: u.a. Leistungsfälle und -zeiten von Arbeitsunfähigkeit) des Bundesministerium für Gesundheit. Nur krankheitsbedingte Abwesenheiten von mehr als drei Arbeitstagen müssen berichtet werden und erfassen damit nicht alle Krankheitstage. Die Daten werden dann jedoch extrapoliert auf jährliche Durchschnittsabwesenheitszahlen auf der Basis von 12 Stichprobenartig betrachteten Arbeitstagen.

Neben den Tabelle 1 in und *Abbildung 21* berechneten Kosten fallen weitere Aufwendungen an, die aufgrund der Methodiken nicht mit in die obigen Rechnungen eingeflossen sind. Ein Beispiel ist der zusätzliche Aufwand des Human Resource Management, welches Zeit in die Umplanung und Umbuchung von Mitarbeitern aufgrund von Arbeitsausfall investieren muss. Aus diesem Grund gehen wir davon aus, dass die tatsächlichen Kosten deutlich höher liegen und die hier dargestellten Werte als Untergrenzen für die Kosten durch krankheitsbedingten Arbeitsausfall zu betrachten sind.

5.5 Erkenntnisse aus den interdisziplinären Workshops

Im Rahmen der Untersuchung wurden zwei Workshops²² durchgeführt, um die Zwischenergebnisse der Untersuchung mit Experten verschiedener Fachbereiche zu diskutieren. Die Teilnehmer am Workshop kamen sowohl aus der Wissenschaft (Volkswirtschaftslehre, Arbeit und Gesundheit) als auch aus der Wirtschaft (Personalabteilung, CFO, Gesundheitsmanagement, Psychosoziale Beratung). Hinweise und Diskussionspunkte aus den Workshops wurden an vielen Stellen in diesem Bericht aufgenommen.

Wesentliche Diskussionspunkte aus den Workshops waren:

- Wirkungszusammenhänge zwischen Urlaub, Wirtschaftsleistung und Gesundheit;
- Erkenntnisse aus der Auswertung der zur Verfügung stehenden Daten und Zusammenhänge zwischen freien Tagen und Wirtschaftsleistung, national sowie international;
- Hinweise zu weiterführender relevanter Literatur;
- Interpretation identifizierter statistischer Zusammenhänge;
- Urlaub im größeren Zusammenhang von Unternehmenskultur, Wellbeing, betriebliche Rahmenbedingungen, betriebliches Gesundheitsmanagement, aktuelle Entwicklung zur Arbeitsrealität etc.

5.6 Zwischenfazit

Aus den in diesem Kapitel diskutierten Studien lassen sich die folgenden Erkenntnisse zusammenfassen:

1. Stress ist ein wesentlicher Faktor für insbesondere langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsausfall.
2. Urlaub ist geeignet, die Regeneration der für die Bewältigung von Stress benötigten Ressourcen zu befördern.
3. Grundsätzlich bestätigen verschiedene Theorien den positiven Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit. Dieser erfordert insbesondere längere Urlaubszeiträume.
4. Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle verursachen hohe und auch volkswirtschaftlich signifikante Kosten. Diese reduzieren das Produktions- und Wertschöpfungspotential und verringern so die Arbeitsproduktivität.

²² Aus terminlichen Gründen wurden zwei Workshops an Stelle des ursprünglich geplanten einen Workshops durchgeführt.

Zusammen untermauern diese den in Kapitel 2 aufgezeigten indirekten Wirkungskanal.


6 Experteninterviews

Im folgenden letzten Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analysen zu Wirkungszusammenhängen zwischen Urlaub, Gesundheit und Arbeitsproduktivität mit Aussagetendenzen aus Interviews und Fallbeispielen flankiert. Dazu wurden Vertreter ausgewählter Institutionen zu verschiedenen Aspekten und Implikationen aus der Urlaubskultur ihres Hauses befragt. Die Auswahl der Institutionen basierte gleichermaßen auf Selbst- oder Fremdzuschreibung der genannten Eigenschaften. Die Interviews wurden leitfadengestützt persönlich oder telefonisch geführt. Insgesamt wurden 14 Unternehmen, Stiftungen und Verbände²³ aus unterschiedlichen Branchen wie der IT-Wirtschaft, der industriellen Fertigungsbranche, der Versicherungswirtschaft, der Lebensmittelbranche, dem Tourismus, der Logistik oder dem Einzelhandel befragt. Ein Gros der Unternehmen sind mittelständische Unternehmen mit unter 500 Mitarbeitenden, während einige wenige zu den großen Industrieunternehmen in Deutschland zählen und ein anderes Unternehmen wiederum unter 100 Mitarbeitende hat.

Erfragt wurden u.a. aktive Maßnahmen, um die Inanspruchnahme des vereinbarten Urlaubs zu fördern, Erfahrungen mit Krankenständen und Wirkungen auf die Reputation des Unternehmens als Arbeitsgeber (Abbildung 22).



Abbildung 22: Beispielfragen der leitfragengestützten Experteninterviews zur Umsetzung der Urlaubskultur in Unternehmen (Quelle: EY, eigene Darstellung)



Die in diesem Kapitel zu prüfende These lautet:
Eine positive Konnotation von Urlaub und Erholung kann eine Erfolgsfaktor für Unternehmen darstellen.

²³ Unter den Interviewteilnehmern befand sich nur eine Vertreterin aus einem Verband sowie eine Vertreterin einer Stiftung. Um Anonymität zu gewährleisten, wird im Folgenden ausschließlich von Unternehmen gesprochen und dabei die Verbandseinschätzung und die Stiftungseinschätzung mitgedacht.

Dabei steht die Beantwortung der folgenden Leitfrage im Fokus: Inwieweit existiert im Zusammenhang mit positiver Unternehmenskultur auch eine positive Urlaubskultur?

6.1 Urlaubsregelungen und Inanspruchnahme von Urlaub im Unternehmen

Die Mehrheit der befragten Unternehmen (9 Unternehmen) gewährt seinen Mitarbeitenden 30 Tage Jahresurlaub und schätzt dies als branchenüblich ein. Zu den wenigen genannten Ausnahmen gehören 24 Tage und 28 Tage Jahresurlaub (4 Unternehmen). In letzteren Unternehmen steigt der Urlaubsanspruch allerdings meist mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit. Die Inanspruchnahme von Urlaub wird für gewöhnlich durch eine enge Abstimmung des Mitarbeitenden im Team und mit dem Vorgesetzten geregelt. Es wurde mehrfach betont, dass die jeweiligen Vorgesetzten meist großen Spielraum bei der Urlaubsplanung haben und nur die groben Rahmenbedingungen in den Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. Mit wenigen Ausnahmen wird unter den befragten Experten eine hohe Planungssicherheit gewünscht. In den meisten von uns befragten Unternehmen wird Urlaub von mindestens einer Woche bereits am Anfang des Jahres – teilweise bereits im vierten Quartal des Vorjahres – final abgestimmt. Einzelne Tage können dann bei Bedarf flexibel über das Jahr genommen werden.

Wenn Mitarbeitende Urlaub nicht im entsprechenden Jahr nehmen konnten, verfällt er bei der großen Mehrheit der befragten Unternehmen spätestens nach dem ersten Quartal des Folgejahres (von 9 Unternehmen genannt). In Ausnahmefällen wurde Pflichturlaub als Möglichkeit genannt. Als Gründe für diese Beschränkung der Mitnahme von Urlaubstagen auf die ersten Monate des Folgejahres wurden zum einen die gewünschte regelmäßige Erholung des Mitarbeitenden durch Urlaub genannt, zum anderen aber auch auf die betriebswirtschaftlichen Gründe (die Bildung von Rückstellungen) verwiesen.

Unter den befragten Unternehmensvertretern wurde in den wenigsten Fällen eine bestimmte Länge des Urlaubs gewünscht. Vermehrt wurde auf die gesetzliche Vorgabe von mindestens 14 Tagen am Stück hingewiesen. Generell werden zwei bis drei Wochen im Jahr aus Arbeitgebersicht gerne gesehen, dies wird bei den befragten Unternehmen weder eingefordert noch kontrolliert. Es wurde wiederholt betont, dass aus Arbeitgebersicht die Regelmäßigkeit des Urlaubs wichtiger ist als die Länge des Urlaubs. Aus diesem Grund werden in mehreren Unternehmen Mail-Erinnerungen versendet und Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, wenn sich bei einzelnen Mitarbeitenden abzuzeichnen scheint, dass der Urlaub im laufenden Jahr nicht vollständig in Anspruch genommen wird.

Zu den genannten Maßnahmen, die die Inanspruchnahme von Urlaub fördern, wurden insbesondere klar definierte Übergaberegelungen, Job-Sharing-Modelle sowie Stellvertreter-Regelungen genannt. Während Stellvertreter-Regelungen in einigen der befragten Unternehmen eher informell gehandhabt werden, sind sie in anderen Unternehmen an die Genehmigung von Urlaub gekoppelt, indem z.B. ein Mitarbeitender seinen Stellvertreter bereits im Urlaubsantrag eintragen muss. Unabhängig davon, ob Stellvertreter informell oder formell benannt werden, wurde von einigen der befragten Unternehmen betont, dass Stellvertreter-Regelungen in der Praxis nur begrenzt umsetzbar sind, weil Positionen insbesondere in kleinen Unternehmen selten doppelt besetzt sind (von 6 Unternehmen genannt). Ausnahmslos wurde betont, dass im Urlaub selbst dann wiederum keine Erreichbarkeit der Mitarbeitenden gefordert ist. Als weitere Maßnahme zur Förderung

der Inanspruchnahme wurden in diesem Zusammenhang klare Kommunikation über die Erwartungshaltung von Erreichbarkeiten, Empfehlungen über Terminblocker am Tag der Urlaubsrückkehr zur Bewältigung verpasster E-Mails sowie Schulungen von Führungskräften zum Thema Regeneration und gesundem Führen genannt. In einem Unternehmen wurde zudem als Maßnahmen zur Förderung der Inanspruchnahme von Urlaub eine Urlaubsscheckliste zur Vorbereitung der Abwesenheit, die im Intranet zur Verfügung steht, sowie regelmäßige E-Mails mit Reisetipps benannt.

Ein interessanter Aspekt der Diskussion war das Thema der Wahlmöglichkeit zwischen dem Auszahlen von zusätzlichem Gehalt oder der Wahl von zusätzlichen freien Tagen. Diese Möglichkeit ergibt sich regelmäßig aus geschlossenen Tarifverträgen, getroffenen Vereinbarungen zur Behandlung von Überstunden und der Umwandlungsmöglichkeit von variablen Vergütungsbestandteilen. Unternehmensvertreter mit entsprechenden Regelungen berichteten davon, dass regelmäßig die Wahl auf die zusätzlichen freien Tage fällt. Dies ist nicht die Präferenz der Unternehmen, die sich eher die Wahl der Auszahlung von Ihren Arbeitnehmern wünschen.

6.2 Krankenstände im Unternehmen und Zusammenhang zwischen Urlaub und Krankheit

Zum Ausmaß von Krankenständen und zur Erfahrung mit Krankenständen in der Vergangenheit haben sich die meisten der befragten Unternehmen verhalten geäußert und die Krankenstände in ihrem Unternehmen als nah am Branchendurchschnitt bezeichnet (von 8 Unternehmen genannt). Bis auf wenige Ausnahmen sind die gemeldeten Krankenstände in den letzten zwei Jahren tendenziell zurückgegangen.

Viele der befragten Unternehmensvertreter bringen dies mit der Pandemie und Home-Office-Regelungen in Verbindung, schätzen die Wirkungsmechanismen von Home Office und Krankenständen allerdings unterschiedlich ein. Einerseits wird argumentiert, dass Mitarbeitende im Home Office mit leichten Erkrankungen wie einer Erkältung oder leichten Kopfschmerzen arbeiten würden, während sie mit diesen Krankheiten nicht in ein Büro gegangen wären und sich bei Präsenzpflcht krankgemeldet hätten. Zudem ermöglicht das Home Office den Mitarbeitenden insofern mehr Flexibilität, als dass man sich morgens nicht direkt krankmelden müsse, sondern gegebenenfalls nur einige Stunden ausfällt und den Rest des Tages arbeitet. In beiden Fällen reduziert sich die Anzahl der gemeldeten Krankheitstage, die Krankenstände an sich bleiben allerdings konstant. Dies gilt allerdings nur für leichte Erkrankungen, schwere physische Erkrankungen z.B. des Muskelskeletts oder psychische Erkrankungen wie z.B. Depressionen sind laut der befragten Unternehmensvertreter unbeeinflusst vom vermehrten Home Office. Andererseits berichtet eine Minderheit der Unternehmensvertreter auch davon, dass die Anzahl der gemeldeten Krankentage seit der Einführung der Home-Office-Regelungen tendenziell gestiegen sind, insbesondere auch seit der Einführung der telefonischen Krankmeldung als wichtigste gesetzliche Änderung bezüglich des Krankmeldens. Der Einfluss der Einführung der telefonischen Krankmeldung auf die Krankmeldungen wird allerdings wiederum von anderen befragten Unternehmen anders als ursprünglich von ihnen vermutet als vernachlässigbar bzw. nicht beobachtbar eingeschätzt.

Langfristig wird von einem befragten Experten ein Rebound-Effekt nach Überwindung der Pandemie erwartet. In Krisenzeiten bzw. instabilen Zeiten seien gemeldete Krankenstände in Unternehmen besonders niedrig, weil die Mitarbeitenden die Unternehmen am Laufen halten wollen und leichte Erkrankungen tendenziell übergehen. Dieser Effekt gelte nicht für schwere Erkrankungen, wo die Krankheit Vorrang vor allem hat. Nach

Überwindung der Pandemie werden dann allerdings sprunghaft ansteigende gemeldete Krankenstände erwartet, wenn die Mitarbeitenden sich eher erlauben, krank zu sein. In diesem Fall sei es allerdings wahrscheinlich nicht möglich, mit Urlaubsregelungen gegen diesen Krisenmodus gegenzusteuern. Das Thema Urlaubskultur und mögliche Zusammenhänge zu Krankmeldungen im Unternehmen sei aus diesem Grund – wenn überhaupt – nur in stabilen Zeiten relevant.

Zum Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Urlaub und Krankmeldungen äußerten sich auch weitere befragten Experten verhalten und verwiesen darauf, dass sowohl bei der Inanspruchnahme von Urlaub als auch bei Krankheit eine Vielzahl an Faktoren eine Rolle spielen wie u.a. Home-Office-Regelungen, Besonderheiten in der Branche, gelebte Praxis von Urlaubsregelungen im Unternehmen, das Verhältnis zur Führungskraft und zum Team, kurzfristige Regenerationsmöglichkeiten eines Mitarbeitenden oder letztlich auch das Ego eines Mitarbeitenden. Im Übrigen wurde in einem Interview auf die notwendige Kompetenz der Mitarbeitenden verwiesen, Urlaub richtig nutzen zu können. Bei der Regeneration der Mitarbeitenden durch Urlaub gehe es nicht primär darum, dass der Urlaub an sich genommen wird, sondern wie der Urlaub gestaltet wird. Denn wenn z.B. private Konflikte im Vordergrund des Mitarbeitenden stehen, sei auch eine Reise auf die Malediven nicht entspannend.

6.3 Unternehmensreputation und Recruiting

Die Auswirkungen der Gewährung von Urlaub auf die Reputation des jeweiligen Unternehmens wurde unter den befragten Experten generell als positiv eingeschätzt. Allerdings wurde von einer großen Mehrheit betont, dass Urlaub nur einer von vielen Faktoren ist, die die Arbeitgeberattraktivität bedingen (von 12 Unternehmen genannt). Dies zeigt sich auch dadurch, dass in den Stellenanzeigen der befragten Unternehmen die Anzahl der Urlaubstage nur als ein Stichpunkt unter den Unternehmens-Benefits gelistet ist. Urlaub wird von den befragten Unternehmen also eher als einer der Faktoren eingeschätzt, der im Rahmen von Recruiting-Aktivitäten strategisch genutzt wird, um vor Jobbewerbern attraktiv zu wirken.

Ein interessanter Aspekt in der Diskussion war auch, dass die Akzeptanz von Tarifverträgen durchaus strategisch im Recruiting genutzt wird. Es wurde berichtet, dass es einen Reputationseffekt für Unternehmensbereiche gibt, die tarifvertragliche Regelungen bieten. Interessant sind hierbei neben Festlegungen der im Tarifvertrag vereinbarten Vergütung explizit auch Regelungen, die zusätzliche freie Tage oder dergleichen bieten.

Für weitere Möglichkeiten im Unternehmen, um Ausgleichsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden anzubieten, wurde von den befragten Unternehmensvertretern eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen der Unternehmen genannt. Dazu gehörte u.a. Teilzeit-Modelle (wie z.B. eine Vier-Tage-Woche²⁴), Arbeitszeitkonten, Vereinbarungen zu Erreichbarkeiten bei Abwesenheit, Möglichkeiten zum Sabbatical, Angebote zur Gesundheitsberatung, Schulungen für Führungskräfte, Leasing-Angebote für Job-Bikes, Firmenevents, betriebliches Gesundheitsmanagement inklusive Sportprogrammen, Fitness-Kursen und Achtsamkeitstrainings bis hin zu strengen Regelungen der Öffnungszeiten der Büros.

²⁴ Insbesondere in Japan gibt es aktuelle Diskussionen zur Ermöglichung einer Vier-Tage-Woche.

6.4 Zwischenfazit

Die befragten Experten haben eine Vielzahl von Ansatzpunkten zur Urlaubskultur und zum Einfluss auf Gesundheit und Produktivität angesprochen (siehe Abbildung 23). Dazu gehörten u.a. der Fokus von Wellbeing-Angeboten im Unternehmen, Veränderungen in den Krankenständen seit der verstärkten pandemiebedingten Home-Office-Nutzung, Empfehlungen zur Länge des Urlaubs und Erwartungen an Erreichbarkeit im Urlaub.



Abbildung 23: Beispielhafte Auflistung von Ansatzpunkten zur Urlaubskultur und zum Einfluss auf Gesundheit und Produktivität aus den leitfragengestützten Experteninterviews (Quelle: EY, eigene Darstellung)

Urlaubskultur wurde generell als positiv für den Erfolg des Unternehmens eingeschätzt. Es wurde weitestgehend bestätigt, dass die Urlaubskultur einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet. Allerdings wurde von der Mehrheit auch darauf hingewiesen, dass die exakten Wirkungszusammenhänge schwer zu erfassen sind, weil auf die Themen Urlaubskultur und Unternehmenserfolg eine Vielzahl von Faktoren einzahlen. Von einigen Unternehmensvertretern wurde beispielsweise darauf hingewiesen, dass Home Office eine größere Tragweite für Krankheitsstände und Wohlbefinden im Unternehmen hat als Urlaubsregelungen per se. Insgesamt zeigen die Interviews, dass Urlaubskultur generell als positiv für den Unternehmenserfolg angesehen wird und dass eine positive Konnotation von Urlaub und Erholung eine Erfolgsfaktor für Unternehmen darstellen kann.

Ein positives Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Unternehmen wird durch eine Vielzahl an Faktoren begünstigt. Auf Arbeitgeberseite gehört zu den begünstigen Faktoren neben Gehalt, Arbeitszeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Aufgabengebiet, Kommunikation im Unternehmen, Betriebsklima, Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen, Life-Domain-Balance und vielem mehr auch das Thema Urlaub. Für das Wohlbefinden im Unternehmen spielt die Unternehmenskultur eine zentrale Rolle, da die Kultur im Unternehmen z.B. bestimmen kann, ob ein Mitarbeitender das Messen der Maßnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens als Kontrolle oder als Möglichkeit zur Optimierung wahrnimmt. Auf Seite des Mitarbeiters

ist ein zentraler begünstigender Faktor für das Wohlbefinden die eigene Gesundheit, die durch regelmäßige Regeneration (z.B. durch regelmäßige Pausen während der Arbeit und eben auch durch Urlaub) gefördert werden kann.

7 Fazit

In dieser Studie wird die Frage erörtert, ob es einen Zusammenhang zwischen Urlaub und Arbeitsproduktivität gibt und ob sich daraus eine gesellschaftspolitische Relevanz für Urlaub als Dienstleistung ableiten lässt. Als mögliche Wirkungskanäle wurden sowohl ein direkter Zusammenhang als auch ein indirekter Zusammenhang über die Wirkung von Urlaub auf die Arbeitsproduktivität beschrieben. In der quantitativen Analyse für Deutschland sowie durch ergänzende qualitative Untersuchungen konnte insbesondere der indirekte Zusammenhang klar bestätigt werden. Urlaub befördert körperliches und geistiges Wohlbefinden und korreliert entsprechend positiv mit Gesundheitsindikatoren. Dies reduziert krankheitsbedingte Arbeitsausfälle und die damit verbundenen Kosten und stärkt aus volkswirtschaftlicher Sicht die Arbeitsproduktivität und damit die Wirtschaftsleistung. Die Auswertungen auf Basis der Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass Personen, die Urlaub machen, ihren Gesundheitszustand positiver bewerten, sich weniger Sorgen um ihre Gesundheit machen und allgemein zufriedener mit ihrem Leben sind. Weiterhin hat diese Gruppe im Durchschnitt signifikant weniger krankheitsbedingte Fehltag. Die identifizierten Zusammenhänge sind statistisch signifikant und stabil im Zeitverlauf sowie für sozioökonomisch relevante Untergruppen nach Art der Erwerbstätigkeit oder Einkommen. Im Rahmen des Abgleichs aggregierter Indikatoren für die deutschen Bundesländer konnte der Zusammenhang zwischen Urlaub und Krankheitstagen bestätigt werden. Gleichfalls zeigen die Anzahl der Krankheitstage und Indikatoren der Arbeitsproduktivität eine deutlich negative Korrelation. Die volkswirtschaftliche Relevanz einer möglichen Reduzierung von Krankheitstagen ergibt sich aus den berechneten Kosten durch krankheitsbedingte Produktionsausfälle und Kosten für das Gesundheitssystem in Höhe von insgesamt etwa 20% des deutschen Bruttoinlandsproduktes oder 713 Milliarden Euro. In zukünftigen Arbeiten bleibt zu klären, welche Kausalität den beschriebenen Zusammenhängen zu Grunde liegt. Ist Gesundheit Voraussetzung dafür Urlaub machen zu können, oder stärkt umgekehrt Urlaub die Gesundheit? Eine weitergehende Analyse der hier relevanten kausalen Zusammenhänge konnte im Rahmen dieser Studie nicht erfolgen und ist damit die zentrale Fragestellung für nachfolgende Forschungsaktivitäten. Klar aufgezeigt werden konnte hingegen die Relevanz von Urlaub und Urlaubskultur für Reputation und Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Die hierzu befragten Experten und Unternehmensvertreter setzen dabei Urlaub in einen größeren Kontext, der auch Sport- und Freizeitangebote, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life Balance, sowie Home Office und zukünftige Arbeitszeitmodelle mit einschließt (für eine zusammenfassende Darstellung vgl. Abbildung 24).



FAZIT ZUM ZUSAMMENHANG ZWISCHEN URLAUB UND GESUNDHEIT

Sowohl durch Zusammenhänge zwischen aggregierten Indikatoren als auch auf Basis der Daten des SOEP und durch die Auswertung der relevanten Literatur konnte die Studie zeigen, dass es einen **deutlichen Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit** gibt.

- ✔ *Urlaub befördert körperliches und geistiges Wohlbefinden und korreliert entsprechend positiv mit Gesundheitsindikatoren.*
- ✔ *Dies reduziert krankheitsbedingte Arbeitsausfälle und die damit verbundenen Kosten und stärkt aus volkswirtschaftlicher Sicht die Arbeitsproduktivität und damit die Wirtschaftsleistung.*



Erkenntnisse durch die aggregierten Indikatoren

- ▶ **Positiver Zusammenhang zwischen Urlaub und Krankheitstagen** beim Abgleich aggregierter Indikatoren für die deutschen Bundesländer
- ▶ **Deutlich negative Korrelation** zwischen der Anzahl der Krankheitstage und Indikatoren der Arbeitsproduktivität
- ▶ **Geschätzte Kosten** durch krankheitsbedingte Produktionsausfälle und Kosten für das Gesundheitssystem in Höhe von insgesamt etwa 20% des deutschen Bruttoinlandsproduktes



Erkenntnisse durch das sozio-ökonomische Panels

- ▶ **Urlaub machende Personen bewerten ihren Gesundheitszustand positiver, machen sich weniger Sorgen um ihre Gesundheit und sind allgemein zufriedener** mit ihrem Leben
- ▶ **Signifikant weniger krankheitsbedingte Fehltage** in der Gruppe der Urlaub machenden Personen
- ▶ **Zusammenhänge sind statistisch signifikant und robust** über sozioökonomisch relevante Untergruppen



Erkenntnisse durch die Unternehmensseite

- ▶ **Hohe Relevanz von Urlaub und Urlaubskultur für Reputation und Attraktivität** eines Unternehmens als Arbeitgeber
- ▶ **Einordnung von Urlaub in einen größeren Kontext**, der auch Sport- und Freizeitangebote, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life Balance, sowie Home Office und zukünftige Arbeitszeitmodelle mit einschließt

Abbildung 24: Zusammenfassende Darstellung der Untersuchungsergebnisse (Quelle: EY, eigene Darstellung)

Zusammenfassend konnte die Studie sowohl durch Zusammenhänge zwischen aggregierten Indikatoren als auch auf Basis der Daten des SOEP und durch die Auswertung der relevanten Literatur zeigen, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen Urlaub und Gesundheit gibt. Die positive Wirkung auf die Wirtschaftsleistung ergibt sich vor allem über eine Verringerung der krankheitsbedingten Fehltage. Der positive Effekt des Urlaubs auf Ebene der Unternehmen ergibt sich zum einen durch eine gesündere Belegschaft und damit einer Reduzierung der krankheitsbedingten Fehltage und zum anderen durch die Möglichkeit Urlaub strategisch für die Reputation und Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu nutzen.

Anhang

Quellenverzeichnis

- Akerstedt, T. (2006). Psychosocial stress and impaired sleep. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 493-501.
- Altonji, J. G., & Usui, E. (2007). Work hours, wages, and vacation leave. *ILR Review*, 60(3), 408-428.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020). Stressreport Deutschland 2019 - Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, 1. Auflage.
- Chen, C. C., & Petrick, J. F. (2013). Health and wellness benefits of travel experiences: A literature review. *Journal of Travel Research*, 52(6), 709-719.
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (2005). Different levels of work-related stress and the effects on sleep, fatigue and cortisol. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 277-285.
- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C. T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 13-25.
- de Bloom, J., Geurts, S. A., Taris, T. W., Sonnentag, S., de Weerth, C., & Kompier, M. A. (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone. *Work & Stress*, 24(2), 196-216.
- De Bloom, J., Geurts, S. A., Sonnentag, S., Taris, T., de Weerth, C., & Kompier, A. (2011). How does a vacation from work affect employee health and wellbeing? *Psychology and Health*, 26(12), 1606-22.
- de Bloom, J., Geurts, S. A., & Kompier, M. A. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 613-633.
- de Bloom, J., Ritter, S., Kühnel, J., Reinders, J., & Geurts, S. (2014). Vacation from work: A 'ticket to creativity'? The effects of recreational travel on cognitive flexibility and originality. *Tourism Management*, 44, 164-171.
- de Jong, C., & Arevalo Östberg, L. M. (2015). Unlimited Vacation Policies: Their influence on employees.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Stockholm: Institute for Future Studies
- DAK-Urlaubsreport (2020). Sommerurlaub 2020. Forsa-Umfrage vom 22. Juli 2020 bis zum 7. August 2020.
- Drago, R. & Wooden, M. (1992). The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries. *ILR Review*, 45(4), 764-778.
- Eaker, E. D., Pinsky, J. & Castelli, W. P. (1992). Myocardial infarction and coronary death among women: psychosocial predictors from a 20-year follow-up of women in the Framingham Study. *American Journal of Epidemiology*, 135, 854-64
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Etzion, D. (2003). Annual vacation: Duration of relief from job stressors and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 213-226.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology*, 10(3), 187.

- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: the role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 936.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health, 482-492*.
- Gump, B. B., Hruska, B., Pressman, S. D., Park, A. & Bendinskas, K. G. (2021). Vacation's lingering benefits, but only for those with low stress jobs. *Psychology & Health, 36*, 895-912.
- Gump, B. B., & Matthews, K. A. (2000). Are vacations good for your health? The 9-year mortality experience after the multiple risk factor intervention trial. *Psychosomatic Medicine, 62*(5), 608-612.
- Hächler, P., Pereira, D., & Achim, E. (2017). Recovery experiences during vacation and their association with job stressors and health Experiencias de recuperación durante las vacaciones y su asociación con el estrés laboral y salud.
- Hartig, T., Catalano, R., Ong, M., & Syme, S. L. (2013). Vacation, collective restoration, and mental health in a population. *Society and Mental Health, 3*(3), 221-236.
- Henderson, M., Glozier, N., & Elliott, K. H. (2005). Long term sickness absence. *Bmj, 330*(7495), 802-803.
- Hobson, J., Perry, S. & Dietrich, U. C. (1995). Tourism, Health and Quality of Life. *Journal of Travel & Tourism Marketing, 3*(4), 21-38.
- Hofmarcher, T. (2021). The effect of paid vacation on health: evidence from Sweden. *Journal of Population Economics, 34*(3), 929-967.
- Hruska, B., Pressman, S.D., Bendinskas, K. & Gump, B.B. (2019). Vacation frequency is associated with metabolic syndrome and symptoms. *Psychology and Health, 1-15*
- Jääskeläinen, A. (2009). Identifying a Suitable Approach for Measuring and Managing Public Service Productivity. *Electronic journal of knowledge Management, 7*(4).
- Kühnel, J., & Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior, 32*(1), 125-143.
- Lehto, X. Y., & Lehto, M. R. (2019). Vacation as a public health resource: Toward a wellness-centered tourism design approach. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 43*(7), 935-960.
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 392.
- Lovell, V. (2004). No time to be sick: Why everyone suffers when workers don't have paid sick leave.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 15-44). Psychology Press.
- de Bloom, J., Geurts, S. A., Taris, T. W., Sonnentag, S., de Weerth, C., & Kompier, M. A. (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone. *Work & Stress, 24*(2), 196-216.
- Nawijn, J. (2010). The holiday happiness curve: A preliminary investigation into mood during a holiday abroad. *International Journal of Tourism Research, 12*(3), 281-290.
- Nawijn, J., Marchand, M. A., Veenhoven, R., & Vingerhoets, A. J. (2010). Vacationers happier, but most not happier after a holiday. *Applied Research in Quality of Life, 5*(1), 35-47.

- Neal, J., Sirgy, M. J. & Uysal, M. (1999). The Effect of Tourism Services on Travelers' Quality of Life. *Journal of Travel Research*, 46(2), 154-63.
- Neal, J., Uysal, M. & Sirgy, M. J. (2007). The Role of Satisfaction with Leisure Travel/ Tourism Services and Experience with Leisure Life and Overall Life. *Journal of Business Research*, 44 (3), 153-63.
- Osterkamp, R. (2001). Arbeitsausfall durch Krankheit-ein internationaler Vergleich. *ifo Schnelldienst*, 54(21), 18-23.
- Oxford Economics. (2014). An Assessment of Paid Time Off in the U.S.: Implications for employees, companies, and the economy. <https://www.oxfordeconomics.com/publication/download/252297>
- Richards, G. (1999). Vacations and the Quality of Life: Patterns and Structures. *Journal of Business Research*, 44(3), 189-198.
- Schnitzlein, D. D. (2011). Umfang und Folgen der Nichtinanspruchnahme von Urlaub in Deutschland. *DIW Wochenbericht Nr. 51+52*.
- Sirgy, M. J., Kruger, P.S., Lee, D. J. & Yu., G. B. (2011). How Does a Travel Trip Affect Tourists' Life Satisfaction?. *Journal of Travel Research*, 50(3), 261-75.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of applied psychology*, 91(2), 330.
- Strandberg, T. E., Räikkönen, K., Salomaa, V., Strandberg, A., Kautiainen, H., Kivimäki, M., Pitkälä, K. & Huttunen, J. (2018). Increased Mortality Despite Successful Multifactorial Cardiovascular Risk Reduction in Healthy Men: 40-Year Follow-Up of the Helsinki Businessmen Study Intervention Trial. *The Journal of Nutrition, Health and Aging*, 22(8), 885-891.
- Strauss-Blasche, G., Ekmekcioglu, C., & Marktl, W. (2000). Does vacation enable recuperation? Changes in well-being associated with time away from work. *Occupational Medicine*, 50(3), 167-172.
- Strauss-Blasche, G., Reithofer, B. Schobersberger, W., Ekmekcioglu, C. & Marktl, W. (2005). Effect of Vacation on Health: Moderating Factors of Vacation Outcome. *Journal of Travel Medicine*, 12(2), 94-101
- Syrek, C., de Bloom, J. & Lehr, D. (2021). Well Recovered and More Creative? A Longitudinal Study on the Relationship Between Vacation and Creativity. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Techniker Krankenkasse (2021). Entspann dich, Deutschland! – TK-Stressstudie 2021.
- Uysal, M., Sirgy, M. J., Woo, E. & Kim, H. (2015). Quality of Life (QOL) and well-being research in tourism. *Tourism Management*, 53, 244-261
- van Heck, G. L., & Vingerhoets, A. J. (2007). Leisure sickness: a biopsychosocial perspective. *Psihologijske teme*, 16(2), 178-200.
- van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: A diary study on effort and recovery. *International archives of occupational and environmental health*, 80(7), 599-613.

- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 516.
- Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health, 16*(5), 595-606.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2015, June 17). Are We More Productive When We Have More Time-off? Abgerufen von <https://hbr.org/2015/06/are-we-more-productive-when-we-have-more-time-off>
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology, 15*(2), 129-138.

Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandsprodukt
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SOEP	Sozio-ökonomisches Panels des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung

Ergänzende Informationen zu aggregierten Indikatoren (Kapitel 3)

In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Anzahl der durchschnittlichen jährlichen freien Tage²⁵ in den Ländern der OECD ausgewählten Kennzahlen zur Arbeitsproduktivität und zur Wirtschaftsleistung gegenübergestellt. In analoger Weise stellen wir die Anzahl der freien Tage in den deutschen Bundesländern entsprechenden wirtschaftlichen Kennzahlen gegenüber. Sowohl für den Vergleich der Länder der OECD als auch für den Vergleich zwischen Bundesländern in Deutschland werden zudem Korrelationsanalysen zum Zusammenhang zwischen der Anzahl der Urlaubs- bzw. Feiertage und wirtschaftlichen Kennzahlen durchgeführt.

Internationaler Vergleich zwischen Ländern der OECD

Im Folgenden werden für die Länder der OECD die Korrelationen zwischen freien Tagen und (1) Arbeitsproduktivität pro Stunde, (2) Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen, (3) dem Human Development Index, (4) dem World Competitiveness Ranking und (5) Krankheitstagen berechnet.

FREIE TAGE IM OECD-VERGLEICH

In Abbildung 25 ist die Anzahl von freien Tagen im OECD-Ländervergleich zusammenfassend dargestellt. Die freien Tage werden aus den pro Erwerbstätigen durchschnittlichen genommenen Urlaubstagen pro Jahr und den gesetzlich vorgeschriebenen Feiertagen, die im Jahr 2020 zu zusätzlichen freien Tagen (unter der Woche) führten, berechnet. Die Spannweite für die Anzahl freier Tage erstreckt sich unter den Länder der OECD von 10 freien Tagen in den Vereinigten Staaten von Amerika bis zu 41 freien Tagen in Dänemark. Der OECD-Durchschnitt für die Anzahl an freien Tagen liegt bei 31,4 freien Tagen im Jahr 2020.

²⁵ Unter freien Tagen wird die Summe aus der Anzahl gesetzlicher Feiertage und der durchschnittlichen Anzahl an Urlaubstagen pro Region (Land im internationalen Vergleich und Bundesland im nationalen Vergleich) verstanden.

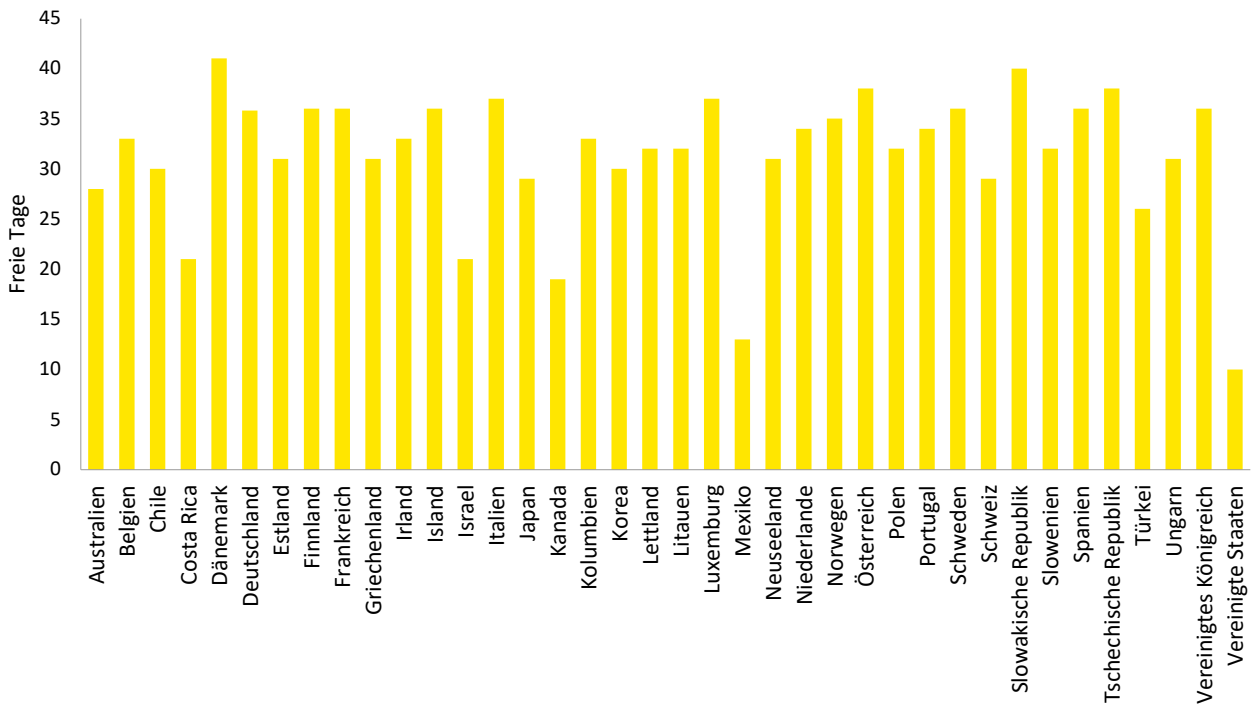


Abbildung 25: Anzahl freier Tage der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: OECD)

BRUTTOINLANDSPRODUKT DER LÄNDER DER OECD

Das BIP der einzelnen Länder der OECD für das Jahr 2020 wird in Abbildung 26 dargestellt. Mit einem BIP von 18,3 Billionen Euro haben die Vereinigten Staaten im Jahr 2020 mit Abstand die größte Volkswirtschaft unter den Ländern der OECD. Auf Platz zwei und drei liegen jeweils Japan mit 4,4 Billionen Euro und Deutschland mit 3,4 Billionen Euro. Der OECD-Durchschnitt liegt bei einem BIP von 1,2 Billionen Euro.

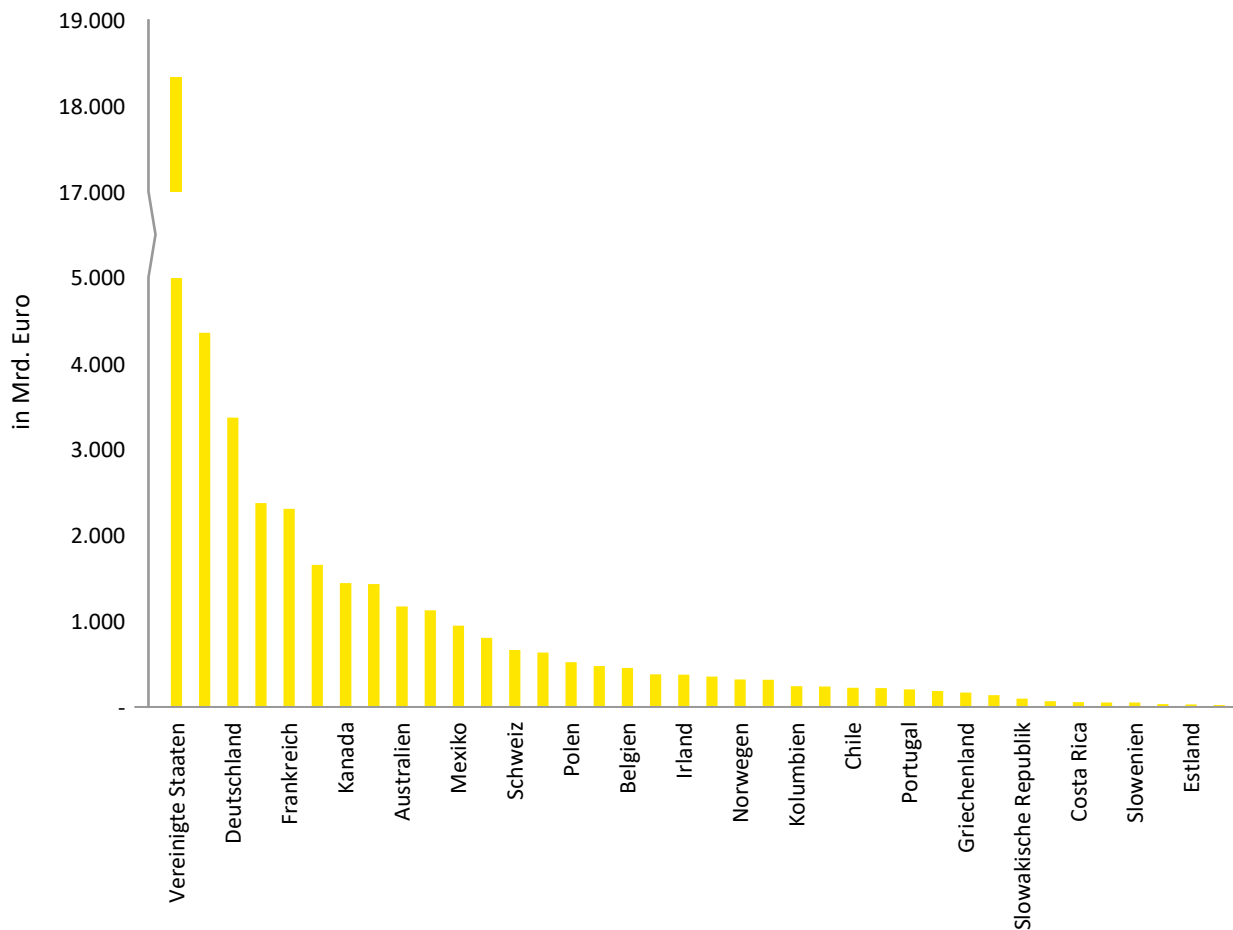


Abbildung 26: Bruttoinlandsprodukt der Länder der OECD im Jahr 2020 (Quelle: World Bank)

FREIE TAGE UND HUMAN DEVELOPMENT INDEX

Als weiteren Output-Faktor haben wir den Human Development Index auf seine Korrelation mit der Anzahl freier Tage untersucht. Der Human Development Index ist ein Wohlstandsindikator der Vereinten Nationen auf Staatsebene. Die länderspezifischen Daten haben wir vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2019 bezogen. Es ergibt sich eine mittlere positive Korrelation zwischen der Anzahl freier Tage und dem Human Development Index der jeweiligen Länder von +0,29 (siehe Abbildung 27). Länder der OECD mit einer höheren Anzahl an freien Tagen haben also tendenziell einen höheren Human Development Index.

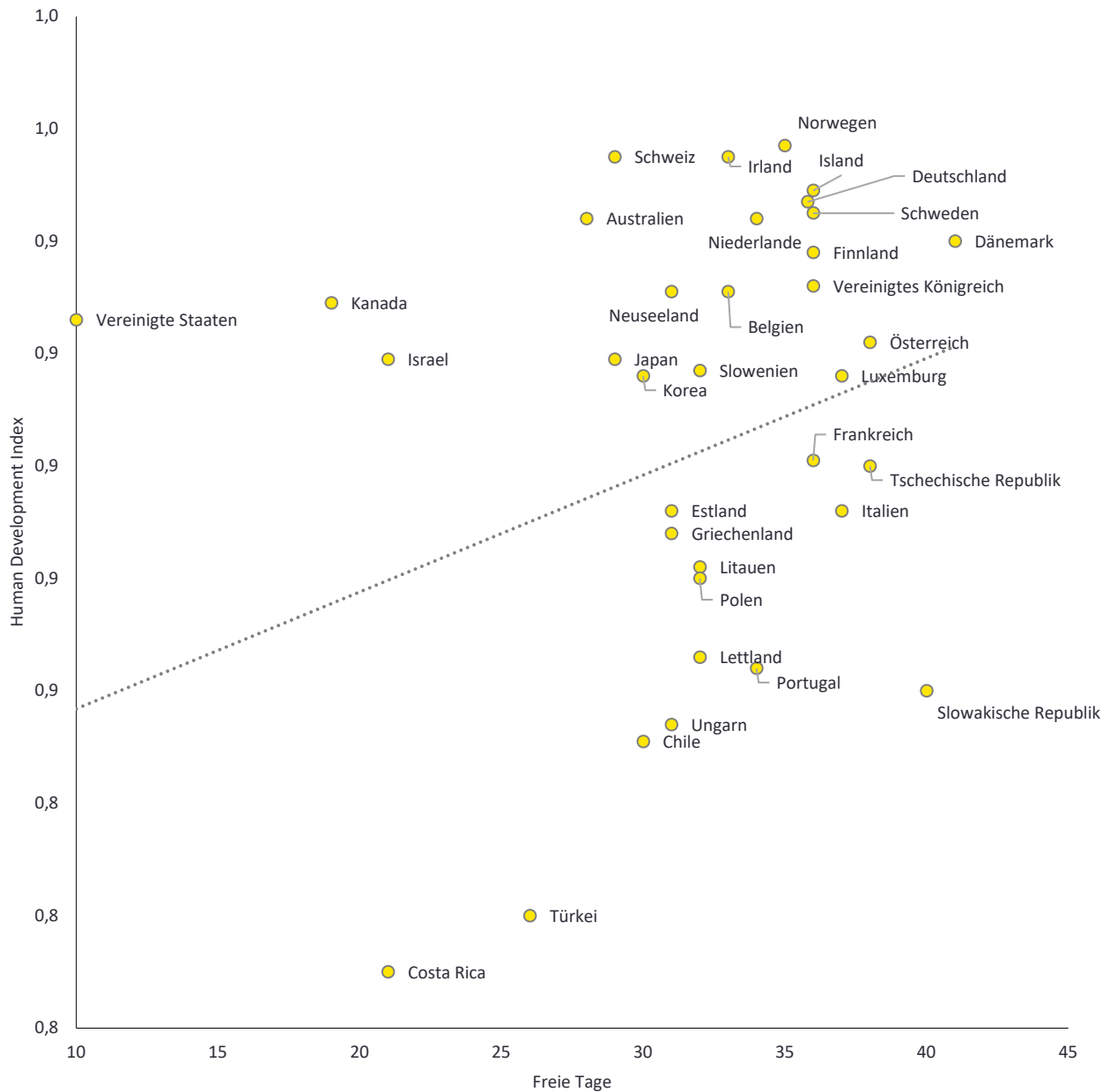


Abbildung 27: Korrelation zwischen freien Tagen und Human Development Index (Quelle: OECD; United Nations Development Programme)

FREIE TAGE UND WORLD COMPETITIVENESS RANKING

Schließlich haben wir in die Anzahl freier Tage den Rängen im World Competitiveness Ranking gegenübergestellt (siehe Abbildung 28). Es ergibt sich eine schwach negative Korrelation von -0,06 zwischen dem World Competitiveness Ranking und der Anzahl freier Tage. Eine höhere Zahl freier Tage ist tendenziell verbunden mit einer niedrigeren Rangnummer im Ranking, was wiederum eine bessere Positionierung im Ranking und somit bessere Einschätzung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit bedeutet. Allerdings kann aufgrund des niedrigen Koeffizienten in diesem Fall nicht vom Vorliegen einer linearen Korrelation gesprochen werden.

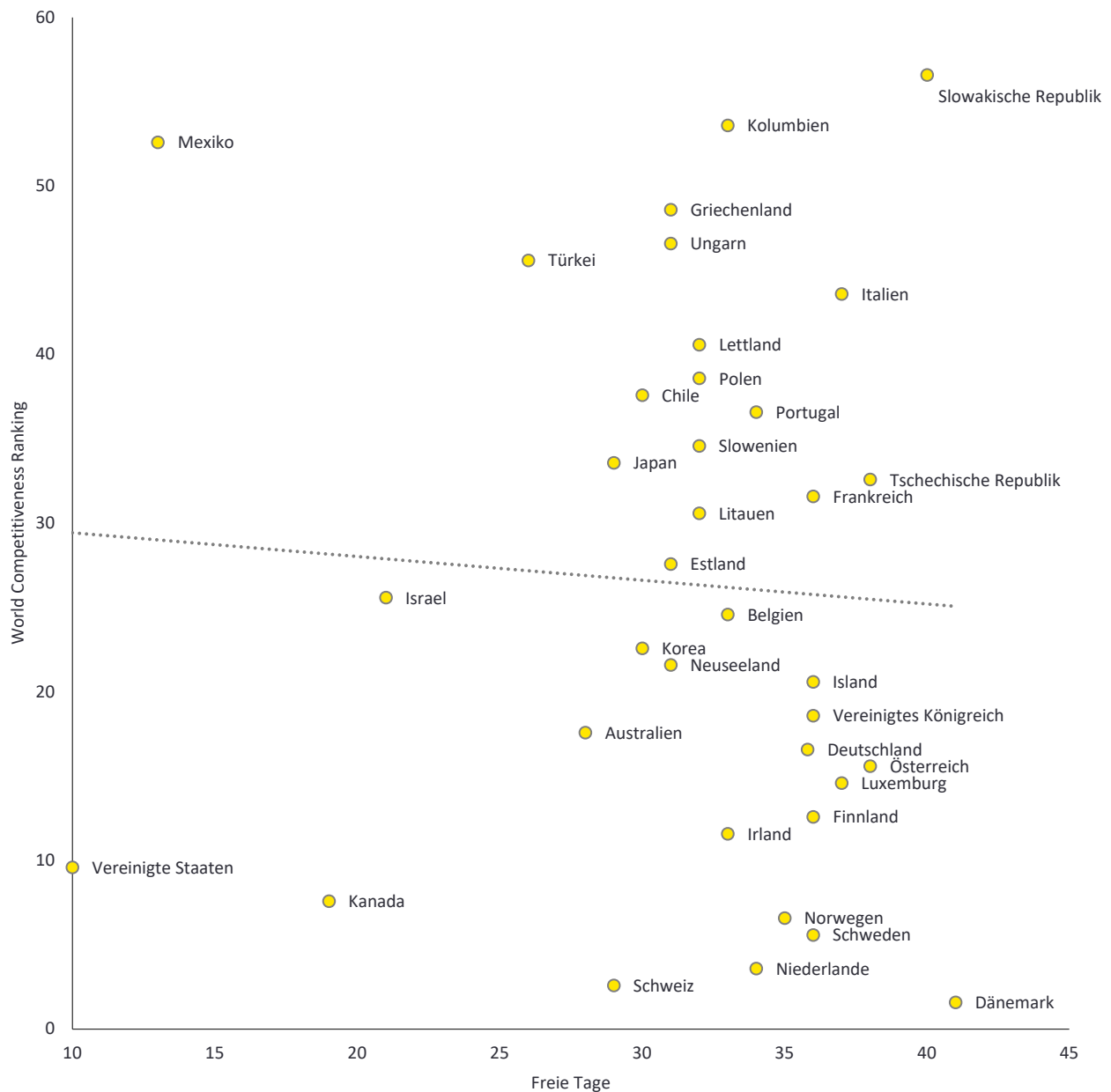


Abbildung 28: Korrelation zwischen freien Tagen und World Competitiveness Ranking (Quelle: OECD; IMD World Competitiveness Center)

FREIE TAGE UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Als Kennziffer für das Wirtschaftswachstum benutzen wir den Durchschnitt der jährlichen Steigerungsraten des Bruttoinlandsprodukts der Jahre 2015 bis 2019 in allen Ländern der OECD. Die Korrelation beträgt -0,12 und zeigt damit einen schwach negativen Zusammenhang zwischen freien Tagen und dem gewählten Maß des Wirtschaftswachstums (Abbildung 29).

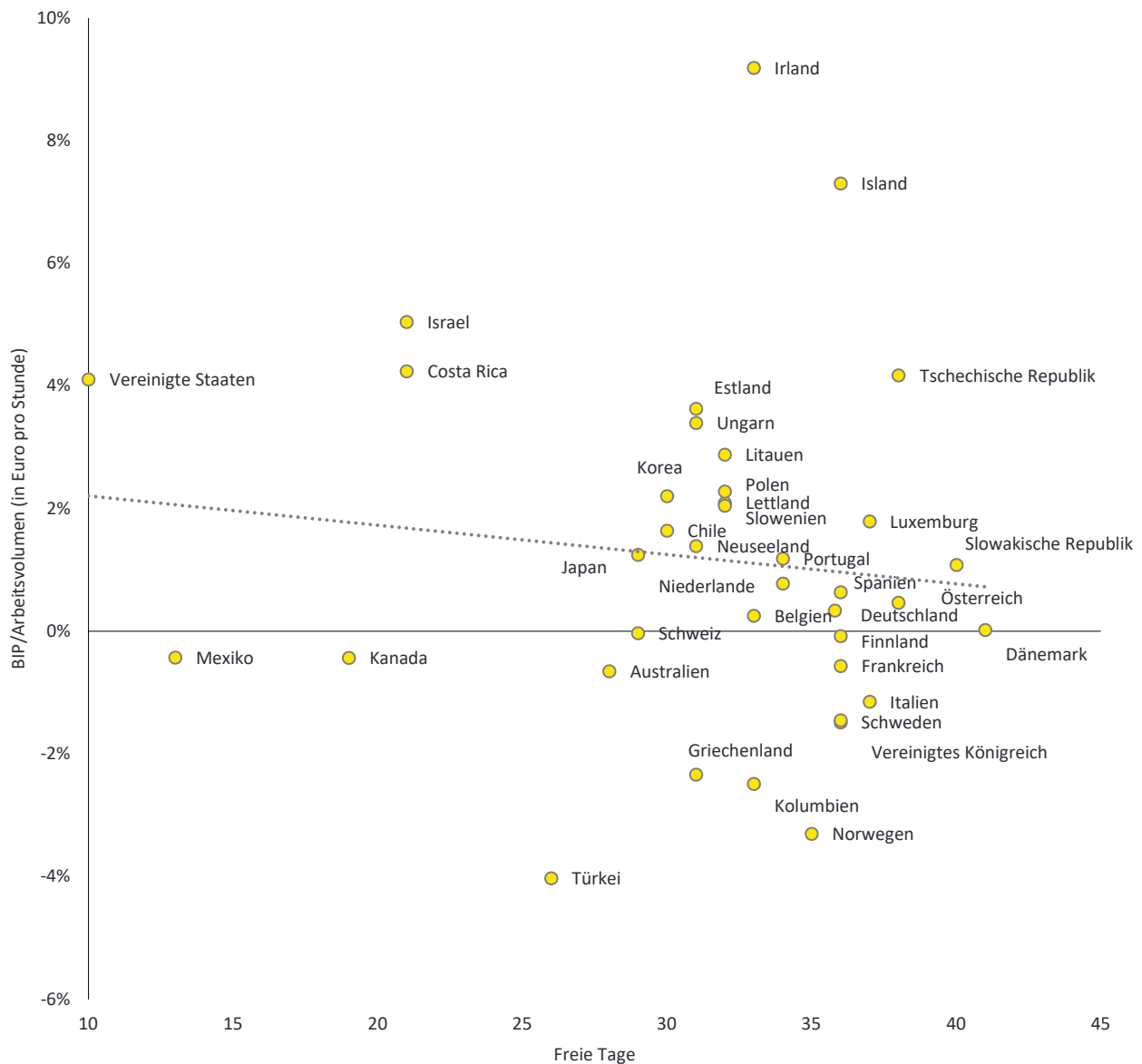


Abbildung 29: Korrelation zwischen freien Tagen und Wirtschaftswachstum (Quelle: OECD)

FREIE TAGE UND KRANKHEITSTAGE

Um den Zusammenhang zwischen freien Tagen und Krankheitstagen zu untersuchen, haben wir von unterschiedlichen Datenquellen Gebrauch gemacht, die aufgrund mangelnder Verfügbarkeit aus unterschiedlichen Jahren (von 2000 bis 2019) stammen. Jedoch überwiegt der Anteil der Daten aus den Jahren 2018 und 2019 deutlich. In unserer Korrelationsberechnung kommen wir auf einen leicht positiven Wert von +0,14 (siehe Abbildung 30). Länder der OECD mit einer höheren Anzahl an freien Tagen haben tendenziell auch eine höhere Anzahl an Krankheitstagen.

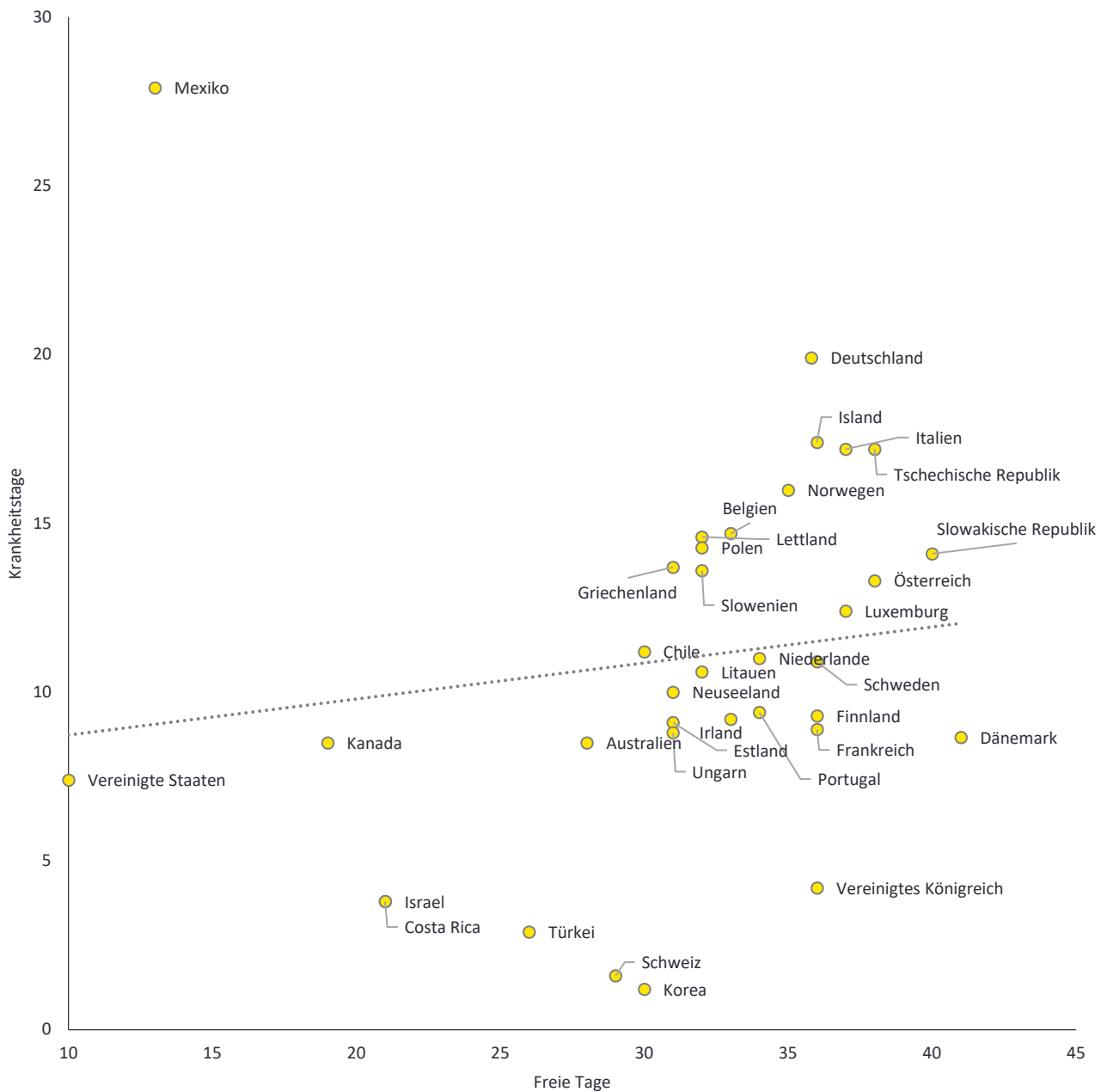
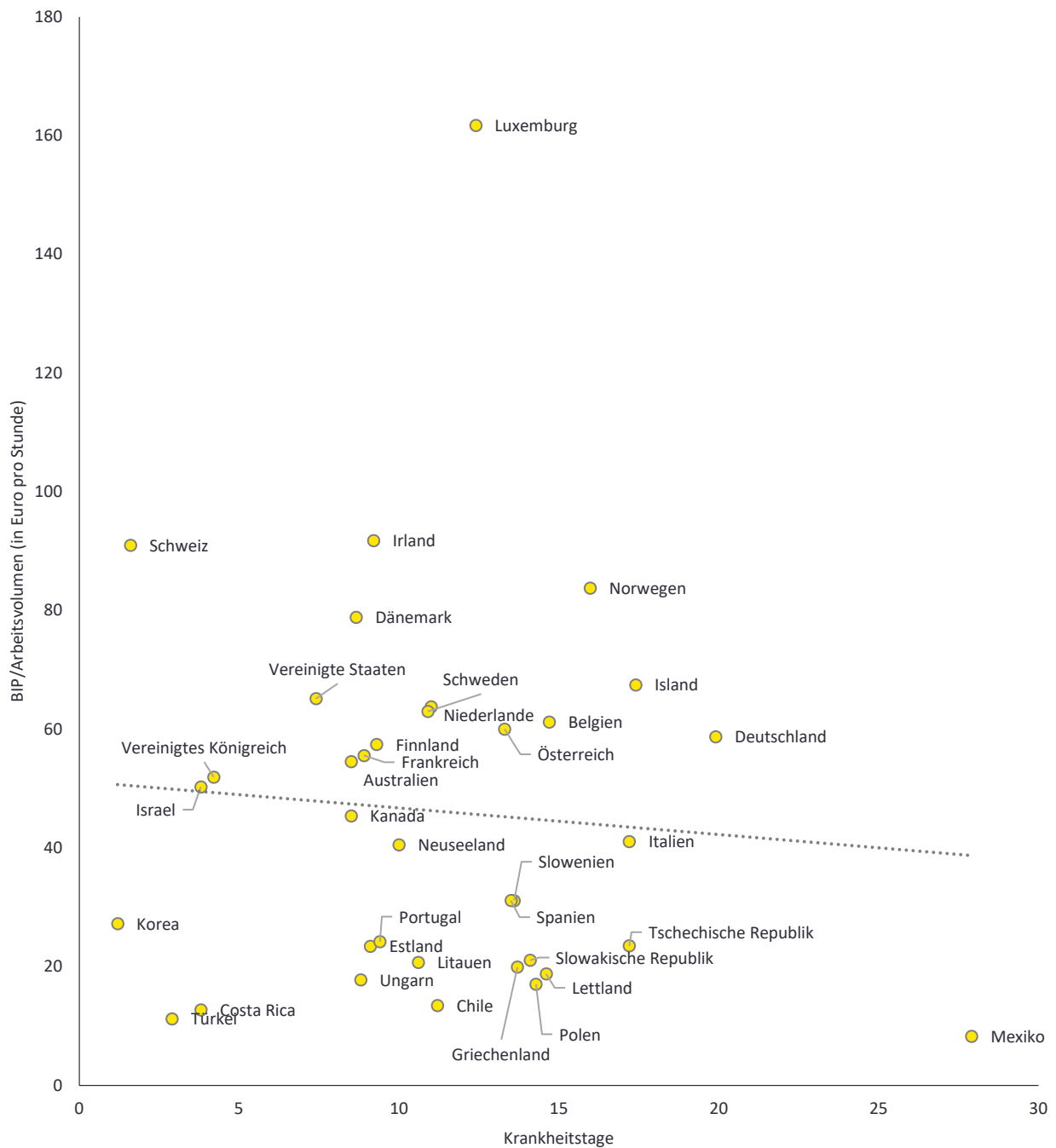


Abbildung 30: Korrelation zwischen freien Tagen und Krankheitstagen (Quelle: OECD; World Health Organization)

KRANKHEITSTAGE UND ARBEITSPRODUKTIVITÄT

Die Korrelation zwischen den Krankheitstagen und der Arbeitsproduktivität beträgt für die Länder der OECD -0,08. Es ist also keine Korrelation zwischen diesen beiden Variablen auf internationaler Ebene zu beobachten.



Nationaler Vergleich zwischen deutschen Bundesländern

Analog zu den für die Länder der OECD durchgeführten Korrelationen haben wir für die deutschen Bundesländer die Korrelationen zwischen freien Tagen und (1) Arbeitsproduktivität pro Stunde, (2) Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen, (3) dem Human Development Index und (4) Krankheitstagen berechnet. Im Unterschied zu den für die Länder der OECD durchgeführten Korrelationen wurde auf Bundeslandebene allerdings keine Korrelationen zwischen freien Tagen und dem World Competitiveness Ranking betrachtet. Auf Bundeslandebene wurde zusätzlich neben der Arbeitsproduktivität über alle Sektoren der deutschen Wirtschaft hinweg für die einzelnen Sektoren (1) Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, (2) Produzierendes Gewerbe und (3) die Dienstleistungsbereiche Korrelationsanalysen zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität durchgeführt.

FREIE TAGE IM BUNDESLANDVERGLEICH

Abbildung 31 stellt die Anzahl freier Tage in den jeweiligen deutschen Bundesländern zusammenfassend dar. Insbesondere in den geographisch nördlich gelegenen Bundesländer wie Schleswig-Holstein, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Hamburg oder Niedersachsen lassen sich weniger freie Tage als in den südlich gelegenen Bundesländern wie Baden-Württemberg und Bayern beobachten.

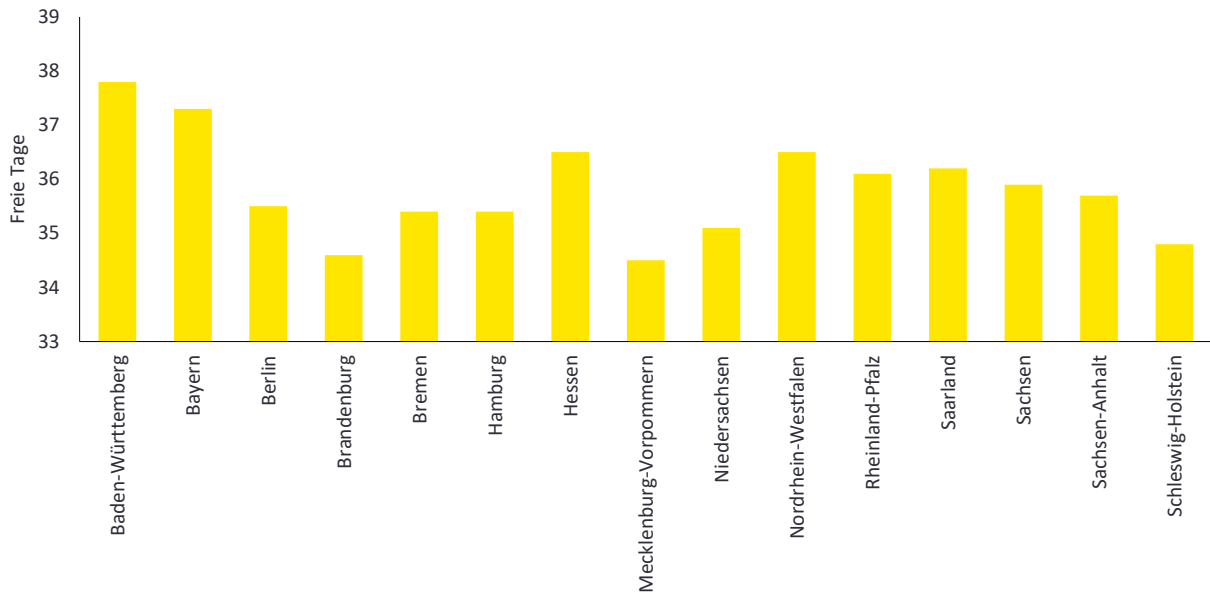


Abbildung 31: Anzahl freier Tage der Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista; Feiertage-Deutschland)

BRUTTOINLANDSPRODUKT DER BUNDESLÄNDER

Abbildung 32 zeigt die Wirtschaftskraft der 16 deutschen Bundesländern für das Jahr 2020 im direkten Vergleich.

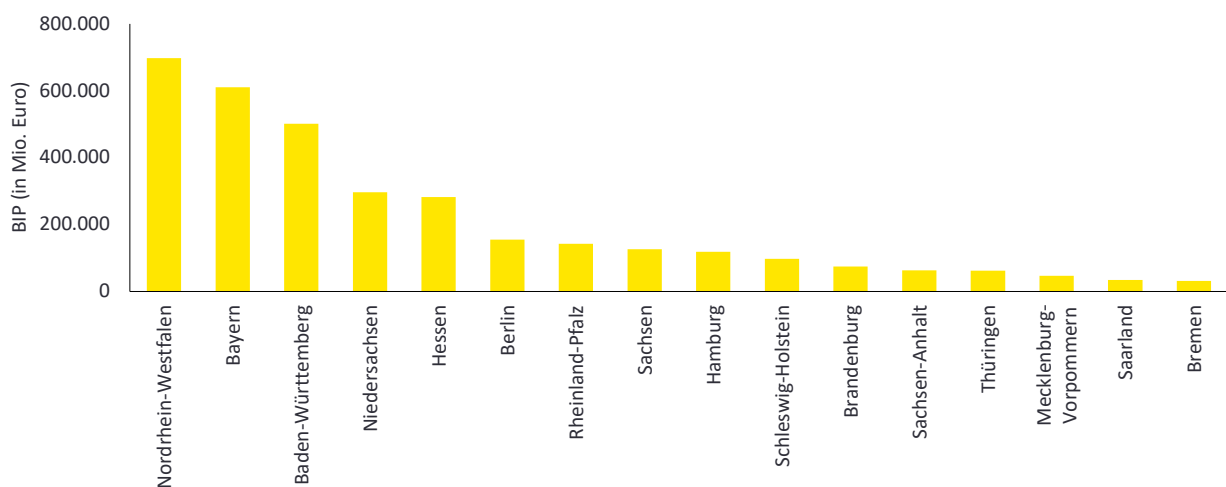


Abbildung 32: Bruttoinlandsprodukt der deutschen Bundesländer im Jahr 2020 (Quelle: Statista)

FREIE TAGE UND ARBEITSPRODUKTIVITÄT

Ergänzend zu dem in Abschnitt 3.2 diskutierten Zusammenhang zwischen freien Tagen und der Arbeitsproduktivität pro Stunde haben wir für die Bundesländer auch die Korrelation zwischen freien Tagen und der Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen ermittelt (Abbildung 33). Um die Arbeitsproduktivität eines Erwerbstätigen für ein bestimmtes Bundesland ermitteln zu können, haben wir das Bruttoinlandprodukt eines deutschen Bundeslandes mit der Anzahl aller Erwerbstätigen des jeweiligen Bundeslandes dividiert. Auch hier ist eine mittlere positive Korrelation zwischen freien Tagen und der Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen von +0,40 nachweisbar. Bundesländer mit einer höheren Anzahl an freien Tagen tendieren ebenfalls zu einer höheren Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen.

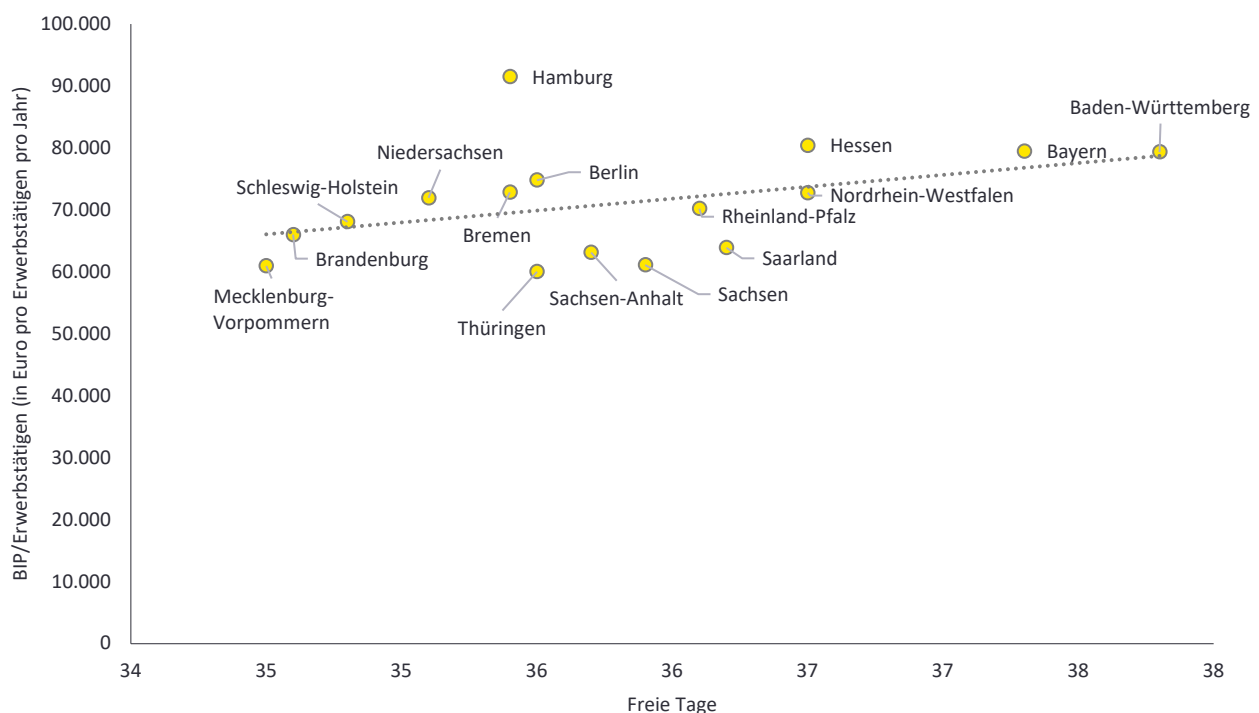


Abbildung 33: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen (Quelle: Statistikportal.de; Statista; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

FREIE TAGE UND HUMAN DEVELOPMENT INDEX

Als einen weiteren Output-Faktor haben wir den Human Development Index für die Bundesländer in Deutschland auf seine Korrelation mit der Anzahl freier Tage untersucht. Die bundesländerspezifischen Daten haben wir Global Data Lab aus dem Jahr 2019 bezogen. Es ergibt sich eine mittlere positive Korrelation zwischen der Anzahl freier Tage und dem Human Development Index der jeweiligen Bundesländer von +0,46 (siehe Abbildung 34). Bundesländer mit einer höheren Anzahl an freien Tagen haben also tendenziell einen höheren Human Development Index.

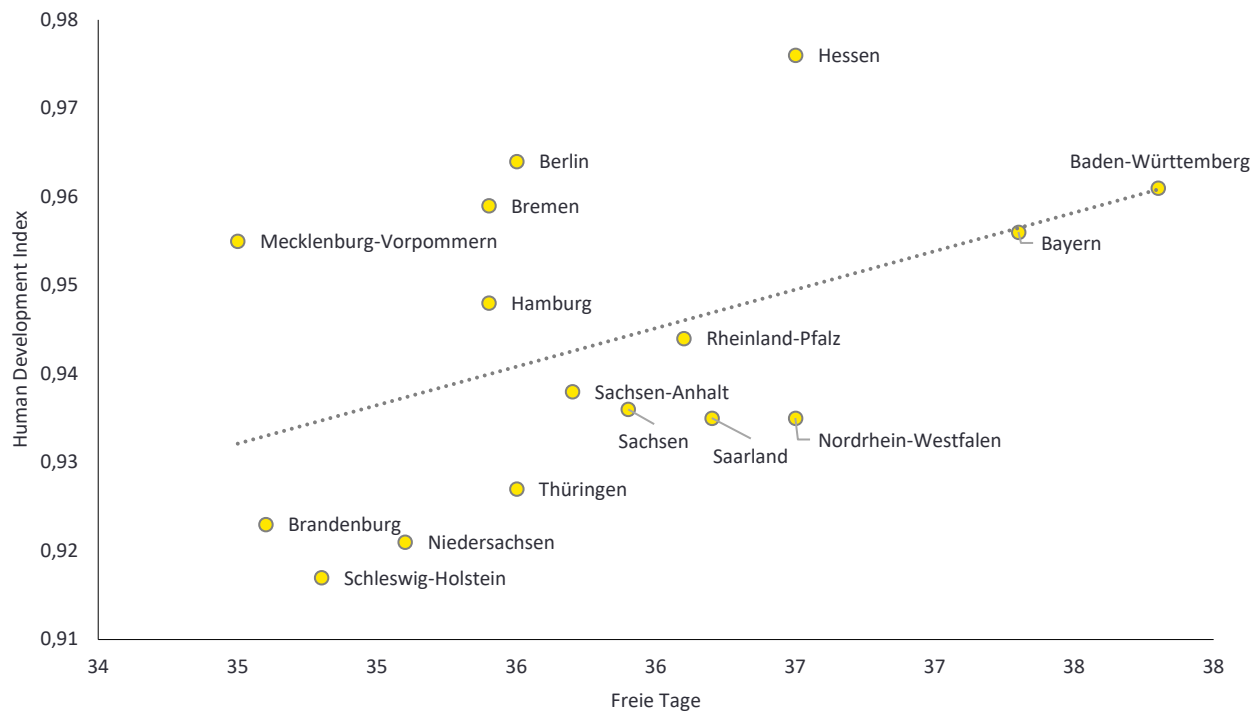


Abbildung 34: Korrelation zwischen freien Tagen und Human Development Index (Quelle: Statista; United Nations Development Programme, Global Data Lab)

FREIE TAGE UND ARBEITSPRODUKTIVITÄT IN AUSGEWÄHLTEN WIRTSCHAFTSSEKTOREN

Neben der Arbeitsproduktivität über alle Sektoren der deutschen Wirtschaft hinweg haben wir auf der Ebene der Bundesländer für die einzelnen Sektoren (1) Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, (2) Produzierendes Gewerbe und (3) die Dienstleistungsbereiche Korrelationsanalysen zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität für das Jahr 2020 durchgeführt.

Für den Sektor Land- und Forstwirtschaft und Fischerei ergibt sich eine schwach negative Korrelation von -0,24 (siehe Abbildung 35). In diesem Sektor lässt sich also auf Bundeslandebene feststellen, dass eine höhere Anzahl an freien Tagen mit einer niedrigeren Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen einhergeht.

Für den Sektor Produzierendes Gewerbe ergibt sich eine schwach positive Korrelation von +0,19 (siehe Abbildung 36). In diesem Sektor lässt sich also auf Bundeslandebene feststellen, dass eine höhere Anzahl an freien Tagen mit einer höheren Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen einhergeht.

Für die Dienstleistungsbranche ergibt sich eine mittlere positive Korrelation von +0,36 (siehe Abbildung 37). In diesem Sektor lässt sich also auf Bundeslandebene feststellen, dass eine höhere Anzahl an freien Tagen mit einer höheren Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen einhergeht.



Abbildung 35: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (Quelle: Statista; Statistikportal.de)

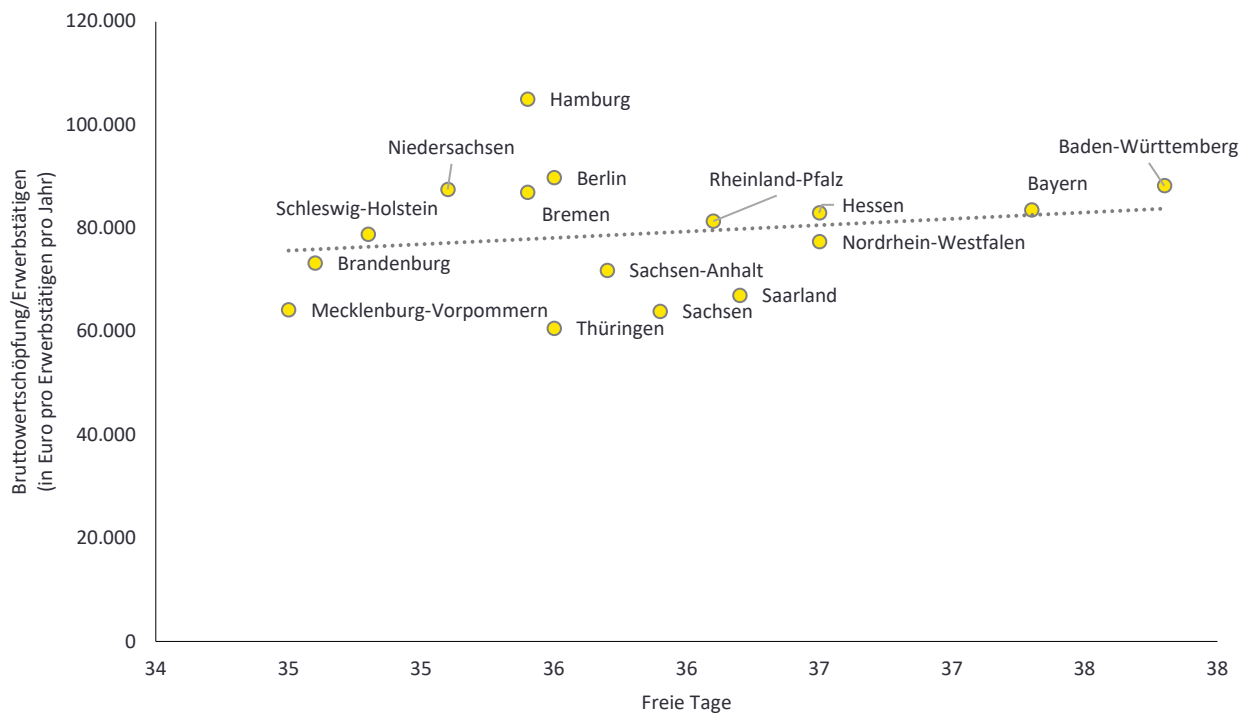


Abbildung 36: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe (Quelle: Statista; Statistikportal.de)

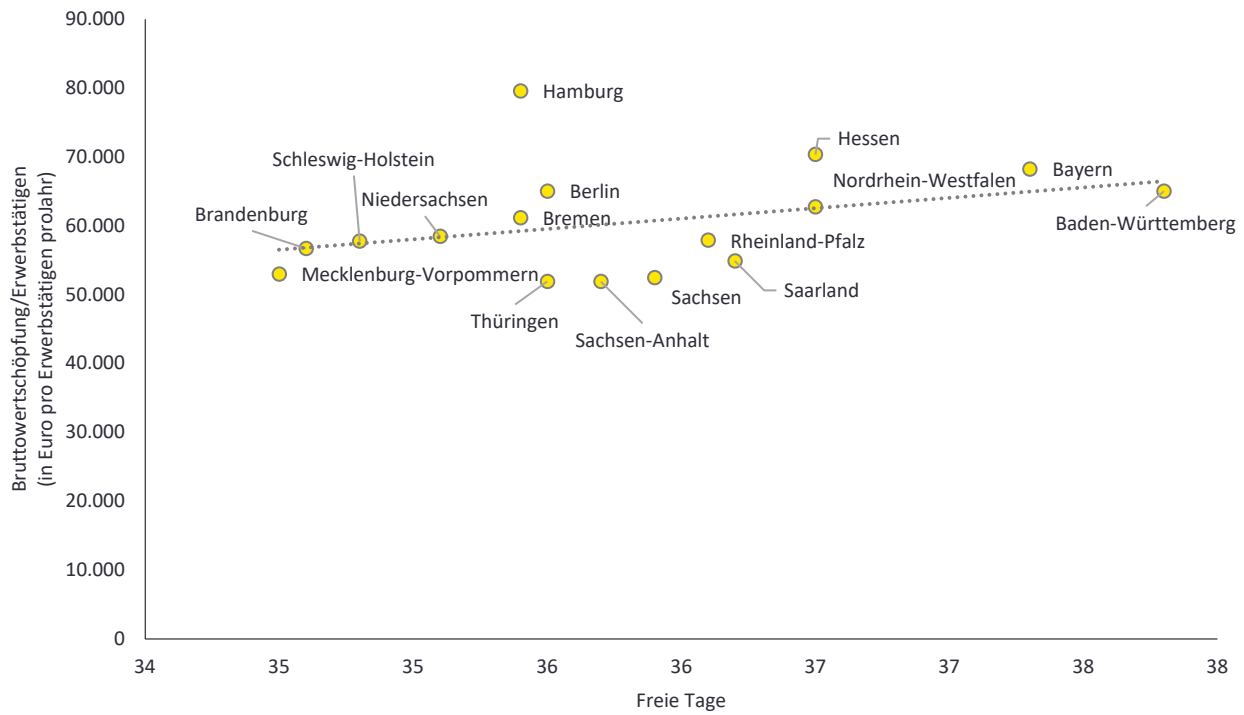


Abbildung 37: Korrelation zwischen freien Tagen und Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen in der Dienstleistungsbranche (Quelle: Statista; Statistikportal.de)