

# Umfang und Folgen der Nichtinanspruchnahme von Urlaub in Deutschland

Von Daniel D. Schnitzlein

Rund 37 Prozent der abhängig Vollzeitbeschäftigten haben den ihnen zustehenden Urlaub im letzten Jahr nicht voll in Anspruch genommen. Die Zahl der tatsächlich genommenen Urlaubstage lag für jeden Arbeitnehmer im Durchschnitt um drei Tage unter seinem eigentlichen Urlaubsanspruch. Demnach werden etwa zwölf Prozent des Gesamtanspruchsvolumens an Urlaub nicht genutzt. Dies belegen die vom DIW Berlin zusammen mit TNS Infratest Sozialforschung erhobenen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Es zeigt sich, dass jüngere Arbeitnehmer ihren Urlaub weniger ausschöpfen als ältere. Auch schöpfen vor allem Arbeitnehmer in kleineren Betrieben und Personen mit kurzer Betriebszugehörigkeit ihren Urlaub nicht voll aus. Die Unterausschöpfung von Urlaub geht mit kurzfristigen Einkommenszuwächsen einher. Es zeigen sich aber auch Einschränkungen der Lebensqualität.

Mit dem Tarifabschluss in der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie vom Januar 1979 wurde der Grundstein für die Ausdehnung des Urlaubsanspruchs der abhängig Beschäftigten auf 30 Arbeitstage gelegt. Seit Januar 1982 gilt diese Regelung für alle Altersgruppen der Branche.<sup>1</sup> 30 Jahre nach dem vollständigen Inkrafttreten der neuen Urlaubsregelung sind die ausgehandelten sechs Wochen Urlaubsanspruch keine Ausnahme mehr,<sup>2</sup> sondern der Regelfall für fast alle von Tarifverträgen erfassten abhängig Beschäftigten in Deutschland.<sup>3</sup> Was für Arbeitnehmer in Deutschland inzwischen selbstverständlich ist – sechs Wochen bezahlter Urlaub plus sechs bis zehn gesetzliche Feiertage pro Jahr<sup>4</sup> – stellt im internationalen Vergleich eher eine Ausnahme dar. So kommt es in regelmäßigen Abständen zu Schlagzeilen wie „Deutsche machen acht Wochen frei“<sup>5</sup> und führt zu Bezeichnungen für Deutschland wie „Urlaubsweltmeister“ oder „Freizeitpark“. Doch obwohl der faktische Urlaubsanspruch deutscher Arbeitnehmer im internationalen Vergleich hoch ist, folgt nicht zwingend daraus, dass dieser Anspruch auch tatsächlich ausgeschöpft wird.<sup>6</sup>

Um die Frage zu beantworten, in welchem Ausmaß die Arbeitnehmer in Deutschland ihren Urlaubsanspruch ausnutzen, hat das DIW Berlin in Zusammenarbeit

<sup>1</sup> Vgl. § 14, Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen vom 06.01.1979.

<sup>2</sup> Für die meisten Arbeitnehmer wird die Höhe des Anspruches auf Erholungsurlaub branchenspezifisch in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt und liegt in den meisten Branchen bei 30 Tagen vgl. Tabelle 3.3 in: WSI-Tarifarchiv (2011): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2011, Düsseldorf.

<sup>3</sup> Gemäß Bundesurlaubsgesetz steht jedem Beschäftigten mit einer fünf Arbeitstage umfassenden Arbeitswoche Urlaub in Höhe von 20 Arbeitstagen zu. Umgerechnet entspricht das einer Urlaubszeit von vier Arbeitswochen. Diese Vorgabe stellt allerdings nur einen Mindestanspruch dar.

<sup>4</sup> Die genaue Anzahl der gesetzlichen Feiertage ist sowohl kalenderabhängig als auch regionenspezifisch.

<sup>5</sup> IW-dienst Nr.43 27. Oktober 2011, Seite 6.

<sup>6</sup> Dem Arbeitgeber steht es zusätzlich frei, den Beschäftigten mehr Urlaub zu gewähren. Umgekehrt trifft in der Regel der Arbeitnehmer die Entscheidung, ob sein Urlaubsanspruch auch tatsächlich ausgenutzt wird.

mit TNS Infratest im Rahmen der Bevölkerungserhebung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) in den Jahren 2000, 2005 sowie 2010 den Teilnehmern der Studie detaillierte Fragen zu ihrem Jahresurlaub im Vorjahr gestellt (Kasten 1). Im Rahmen dieses Berichts werden detaillierte Angaben zu Urlaubsanspruch und Urlaubsanspruchnahme des jeweiligen Vorjahres ausgewertet, also für die Jahre 1999, 2004 sowie 2009.<sup>7</sup>

### Von Arbeitnehmern berichteter Urlaubsanspruch liegt unter dem durchschnittlichen tariflichen Anspruch

Die Gruppe aller abhängig Beschäftigten hat für das Jahr 2009 über einen Urlaubsanspruch von lediglich rund 28 Tagen berichtet. Rund drei Prozent aller Beschäftigten gaben an, überhaupt keinen Urlaubsanspruch gehabt zu haben. Für Vollzeitbeschäftigte ergibt sich ein durchschnittlicher Urlaubsanspruch von etwa 29 Tagen in allen drei Jahren. Da Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem ersten Januar begonnen hat, nur anteilig Anspruch auf Jahresurlaub haben, liegt der tatsächliche durchschnittliche Urlaubsanspruch etwas niedriger als der durchschnittliche tarifliche Anspruch von 30 Tagen (Teil A in Tabelle 1). Für Teilzeitbeschäftigte gelten formal zwar die gleichen rechtlichen und tariflichen Vorschriften wie für Vollzeitbeschäftigte, der niedrigere Urlaubsanspruch von rund 25 Tagen in den Jahren 1999 und 2009 und knapp 24 Tagen im Jahr 2004 kann jedoch darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitbeschäftigte oft nicht nur ihre Arbeitszeit kürzen, sondern auch weniger Arbeitstage pro Woche arbeiten.<sup>8</sup> Dies führt dann zu einer anteiligen Kürzung des Urlaubsanspruchs. Auszubildende geben circa 26 Tage Anspruch auf Urlaub an. Sie sind zwar in den meisten Fällen vollzeitbeschäftigt, aber in vielen Tarifverträgen ist der Urlaubsanspruch nach dem Alter gestaffelt und in der Regel für Jüngere niedriger als für die restlichen Arbeitnehmer.

Wie zu erwarten, zeigen sich in den Befragungsdaten keine großen Verschiebungen im Urlaubsanspruch in den letzten zehn Jahren. Der fehlende Urlaubsanspruch ist eher bei Teilzeit- als bei Vollzeitbeschäftigten anzutreffen. Während etwa ein Prozent der Vollerwerbstitigen angeben, überhaupt keinen Urlaubsanspruch zu haben, liegt der entsprechende Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten 1999 bei rund elf und 2009 bei neun Prozent.

<sup>7</sup> Zu einer früheren Analyse zur Inanspruchnahme von Urlaub vgl. Saborowski, C., Schupp, J., Wagner, G. G. (2004): Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15, 171-176.

<sup>8</sup> Zudem ist zu berücksichtigen, dass bei geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten oftmals gar kein Urlaubsanspruch besteht.

Tabelle 1

### Urlaubsanspruch nach Beschäftigungsform

	1999	2004	2009
<b>A: Durchschnittlicher Urlaubsanspruch nach Beschäftigungsform (in Tagen)</b>			
Voll erwerbstätig	29,1	29,0	29,0
Teilzeitbeschäftigt	24,9	23,8	25,0
Ausbildung, Lehre	25,8	26,1	25,8
<b>Insgesamt</b>	<b>28,2</b>	<b>27,8</b>	<b>28,0</b>
<b>B: Anteil Beschäftigter ohne Urlaubsanspruch in Prozent</b>			
Voll erwerbstätig	1,0	1,0	0,9
Teilzeitbeschäftigt	11,4	11,9	9,0
Ausbildung, Lehre	2,7	2,7	2,6
<b>Insgesamt</b>	<b>2,9</b>	<b>3,2</b>	<b>2,7</b>

Angaben abhängig Beschäftigter für die Jahre 1999, 2004 und 2009. Nicht berücksichtigt sind Selbständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte. Angaben sind anhand der jahresspezifischen Hochrechnungsfaktoren gewichtet.

Quellen: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Vollzeiterwerbstitige haben im Schnitt etwa 29 Tage Urlaubsanspruch.

### Urlaub wird nicht voll ausgeschöpft

Auch das Inanspruchnahmeverhalten der Beschäftigten ist über den betrachteten Zeitraum weitgehend konstant geblieben und lag bei 25 Urlaubstagen für alle abhängig Beschäftigten des Jahres 2009. Hochgerechnet nutzen die Beschäftigten damit etwa zwölf Prozent des Gesamtanspruchsvolumens nicht aus.<sup>9</sup>

Vollerwerbstitige nehmen durchschnittlich knapp 26 Tage Urlaub in Anspruch. Teilzeitbeschäftigte schwanken zwischen knapp 21 und 22 Urlaubstagen, während Auszubildende im Schnitt in allen drei Jahren circa 19 Tage Urlaub nehmen (Block A in Tabelle 2). Betrachtet man den Saldo aus Urlaubsanspruch und Inanspruchnahme zeigt sich, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Schnitt etwas mehr als drei ungenutzte Urlaubstage im Jahr haben, während Auszubildende am Ende des Jahres im Schnitt sieben Tage nicht in Anspruch nehmen (Block B in Tabelle 2). Dementsprechend ist bei ihnen auch der Anteil der Personen mit positivem Saldo aus Urlaubsanspruch und Urlaubstagen mit 45 bis 50 Prozent deutlich größer als in den beiden anderen Gruppen. Bei den Vollzeitbeschäftigten verfügen für das Jahr 2009 37 Prozent der Befragten über ungenutzte Urlaubstage.

<sup>9</sup> Saborowski et al., a. a. O., berichten eine Nichtinanspruchnahme von sieben Prozent des Gesamtanspruchsvolumens für 1999. Die Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der stärkeren Konzentration auf abhängig Beschäftigte (ohne Lehrer) im vorliegenden Bericht.

Kasten 1

**Fragen zum Jahresurlaub im Vorjahr**

Im Rahmen der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) erhebt das DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung seit 1984 für Westdeutschland und seit 1990 für Ostdeutschland Daten zur sozialen und wirtschaftlichen Situation privater Haushalte. Aktuell werden über 20 000 erwachsene Personen in mehr als 11 000 Haushalten jährlich befragt.<sup>1</sup> Neben einem festen Kern von Fragen, die jedes Jahr identisch gestellt werden, wird jedes Jahr eine Reihe an zusätzlichen Fragen zu ausgewählten Themen aufgenommen. Im diesem Rahmen wurden in den Jahren 2000, 2005 und 2010 Fragen zum Urlaubsanspruch und zu dessen Inanspruchnahme gestellt. Die Antworten auf diese Fragen bilden die Grundlage der vorliegenden Analyse. Im Einzelnen lauten die ausgewählten Fragen:

2000<sup>2</sup>:

- Wie viele Tage Urlaub haben Sie im vergangenen Jahr genommen? Gemeint sind *Arbeitstage*. Falls nicht genau bekannt: bitte schätzen!
  - Antwortmöglichkeiten: Anzahl der Tage/Habe keinen Urlaub gemacht
- Und wie hoch ist Ihr jährlicher Urlaubsanspruch?
  - Antwortmöglichkeiten: Anzahl der Tage/Habe keinen Urlaubsanspruch

<sup>1</sup> Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv Nr. 2.

<sup>2</sup> Der vollständige Personenfragebogen aus dem Jahr 2000 ist unter: [www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.38993.de/fr\\_personen.409835.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.38993.de/fr_personen.409835.pdf) zu finden.

2005/2010<sup>3</sup>:

- Wie hoch ist Ihr jährlicher Urlaubsanspruch?
  - Antwortmöglichkeiten: Anzahl der Tage/Habe keinen Urlaubsanspruch
- Wie viele Tage Urlaub haben Sie im letzten Jahr tatsächlich genommen? Gemeint sind *Arbeitstage*. Falls nicht genau bekannt: bitte schätzen!
  - Antwortmöglichkeiten: Anzahl der Tage/Hatte keinen Urlaubsanspruch

Die Resturlaubstage errechnen sich im Bericht als Differenz des angegebenen Urlaubsanspruchs und der Angabe zu den tatsächlich genommenen Urlaubstagen. Ist diese Differenz größer als null, liegt eine Unteraus schöpfung des Urlaubsanspruchs vor.

In den Analysen werden nur die Angaben von abhängig Beschäftigten ausgewertet, da diese im Gegensatz zu Selbstständigen und Freiberuflern über einen klar definierten Urlaubsanspruch verfügen. Ebenso wurden die Angaben von Lehrern bei den Analysen nicht berücksichtigt, da in dieser Gruppe nicht ausgeschlossen werden kann, dass es vermehrt zu Fehlinterpretationen zwischen Urlaubsanspruch und -zeit sowie Schulferien kommen kann. Des Weiteren können Lehrer nicht frei über ihre Urlaubsausschöpfung entscheiden sondern sind an die Schulferien gebunden.

<sup>3</sup> Der vollständige Personenfragebogen aus dem Jahr 2005 ist unter: [www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.42696.de/personen\\_2005.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.42696.de/personen_2005.pdf) zu finden. Der vollständige Personenfragebogen aus dem Jahr 2010 ist unter: [www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.369781.de/soepfrabo\\_personen\\_2010.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.369781.de/soepfrabo_personen_2010.pdf) zu finden

**Mit der beruflichen Stellung steigt der Urlaubsanspruch**

Sowohl der Urlaubsanspruch als auch die Urlaubsausschöpfung variiert mit der Stellung im Beruf. So verfügte ein ungelerner Arbeiter 2009 über einen Urlaubsanspruch von 25,3 Tagen, ein Vorarbeiter dagegen über einen Urlaubsanspruch von 29,1 Tagen (Tabelle 3). Die höchsten Urlaubsansprüche verzeichnen in allen drei Beobachtungsjahren die Beamten im höheren Dienst mit etwa 31 Tagen in den Jahren 1999 und 2004 sowie 32 Tagen im Jahr 2009.<sup>10</sup> Durchgehend den niedrigs-

ten Urlaubsanspruch haben Volontäre und Praktikanten mit etwa 19 Tagen 2009. Da insbesondere Praktika oft nur kurzfristige Arbeitsverhältnisse darstellen, besteht vielfach gar kein Urlaubsanspruch. Insgesamt zeigt sich für alle Jahre, dass eine höhere berufliche Stellung auch mit einem höheren Urlaubsanspruch einhergeht (Tabelle 3). Bei der Anzahl der Resturlaubstage ist der Zusammenhang hingegen nicht mehr eindeutig, und es sind keine berufsspezifischen Muster erkennbar (Tabelle 3).

<sup>10</sup> Dies kann unter anderem an den zusätzlich zum Erholungsurlaub bestehenden Ansprüchen auf Arbeitsfreistellung liegen.

Tabelle 2

**Urlaubsausschöpfung nach Beschäftigungsform**

	1999	2004	2009
<b>A: In Anspruch genommene Urlaubstage</b>			
Voll erwerbstätig	25,9	25,7	25,9
Teilzeitbeschäftigt	21,6	20,7	22,1
Ausbildung, Lehre	19,1	19,0	19,6
<b>Insgesamt</b>	<b>24,8</b>	<b>24,3</b>	<b>24,8</b>
<b>B: Durchschnittliche Zahl der Resturlaubstage</b>			
Voll erwerbstätig	3,2	3,3	3,1
Teilzeitbeschäftigt	3,2	3,0	3,0
Ausbildung, Lehre	6,8	7,1	6,2
<b>Insgesamt</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>
<b>C: Anteil Beschäftigter mit nicht in Anspruch genommenen Resturlaubstagen in Prozent</b>			
Voll erwerbstätig	33,6	36,5	36,8
Teilzeitbeschäftigt	28,7	31,2	31,6
Ausbildung, Lehre	44,8	50,5	45,6
<b>Insgesamt</b>	<b>33,4</b>	<b>36,3</b>	<b>36,2</b>

Angaben abhängig Beschäftigter für die Jahre 1999, 2004 und 2009. Nicht berücksichtigt sind Selbstständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte. Angaben sind anhand der jahresspezifischen Hochrechnungsfaktoren gewichtet.

Quellen: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Voll- und Teilzeitbeschäftigte haben im Schnitt etwa drei ungenutzte Urlaubstage im Jahr.

**Wer jung oder neu im Betrieb ist, verzichtet am ehesten auf Urlaub**

Die Anzahl der Resturlaubstage, die in das nächste Jahr übertragen werden können oder verfallen, in Abhängigkeit verschiedener soziodemografischer Merkmale ist in Tabelle 4 abgetragen. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Während die 15- bis 24-Jährigen die höchste Quote von Resturlaubstagen haben, haben die ältesten Arbeitnehmer (Gruppe der 55-Jährigen und Älteren) am wenigsten Resturlaubstage (Tabelle 4). Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die hohe Anzahl an Resturlaubstagen in der Gruppe der Auszubildenden. Eine mögliche Erklärung für dieses Verhalten ist, dass insbesondere die Jüngeren die Anwesenheit an der Arbeitsstelle als Investition in ihr Humankapital begreifen und daher ihren Urlaub weniger ausnutzen als ältere Arbeitnehmer.<sup>11</sup> Kla-

<sup>11</sup> Bei einer Investitionsentscheidung müssen die Kosten der Investition den Erträgen gegenübergestellt werden. In diesem Fall bestehen die Kosten aus dem Verzicht auf einen Urlaubstag, während die Erträge höheres Einkommen in der Zukunft darstellen. Da sich die Höhe des Ertrags der Humankapitalinvestition nach der Anzahl der noch zu arbeitenden Jahre richtet, ist der Gesamtertrag der Investition für Jüngere höher als für Ältere. Vgl. zu einem ähnlichen Mechanismus bei unbezahlter Mehrarbeit/Überstunden Pannenberg, M. (2005): Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West-Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, 52 (2), 177-193.

Tabelle 3

**Urlaubstage und -ausschöpfung nach Stellung im Beruf**

	1999		2004		2009	
	Urlaubsanspruch	Resttage	Urlaubsanspruch	Resttage	Urlaubsanspruch	Resttage
Gewerblich-technische Auszubildende	26,1	7,0	26,3	7,7	25,0	6,2
Kaufmännische Auszubildende	25,7	6,7	26,8	6,9	27,2	6,3
Volontäre, Praktikanten	20,2	3,6	14,2	5,3	(18,7)	(4,6)
Ungelernte Arbeiter	23,4	4,1	22,7	3,4	25,3	5,9
Angelernte Arbeiter	27,6	3,7	27,9	3,3	26,8	2,5
Gelernte und Facharbeiter	28,5	2,6	28,3	3,0	28,2	3,1
Vorarbeiter, Kolonnenführer	29,3	3,4	29,4	3,2	29,1	3,2
Meister, Poliere	28,4	3,9	28,4	5,2	26,8	3,6
Industrie- und Werkmeister	29,1	4,0	29,9	1,8	30,8	1,8
Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss	24,9	3,0	23,8	2,7	23,4	4,0
Angestellte mit einfacher Tätigkeit mit Ausbildungsabschluss	28,1	3,5	27,1	3,0	27,7	2,9
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	28,8	2,9	28,4	2,9	28,7	2,5
Angestellte mit hoch qualifizierten Tätigkeiten, Leitung	29,6	3,3	29,3	4,0	29,0	3,4
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	30,4	7,5	27,5	5,2	28,7	4,6
Beamte im einfachen und mittleren Dienst	29,6	2,7	29,6	2,3	29,0	2,1
Beamte im gehobenen Dienst	29,8	2,3	30,1	2,9	30,2	3,4
Beamte im höheren Dienst	30,9	1,6	30,7	3,6	32,0	5,2

Angaben abhängig Beschäftigter für die Jahre 1999, 2004 und 2009. Nicht berücksichtigt sind Selbstständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte. Angaben sind anhand der jahresspezifischen Hochrechnungsfaktoren gewichtet. Werte in Klammern basieren auf weniger als 30 Beobachtungen.

Quellen: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Je höher die berufliche Stellung, desto höher ist in der Regel der Urlaubsanspruch.

re Unterschiede findet man auch für die verschiedenen Kategorien der Dauer der Betriebszugehörigkeit (Tabelle 4).<sup>12</sup> Die meisten Resturlaubstage haben diejenigen, deren Betriebszugehörigkeitsdauer kleiner ist als sechs Monate. Dies ist nicht verwunderlich, da in vielen Betrieben innerhalb der Probezeit kein Urlaub genommen werden darf. Bei den Beschäftigten mit bis zu einem Jahr Betriebszugehörigkeit ist die Nichtausschöpfung des Urlaubs noch ähnlich hoch. Hier ist ebenfalls davon auszugehen, dass die Beschäftigten die Anwesenheit im Betrieb als Investitionen in betriebspezifisches Humankapital begreifen und Nichtinanspruchnahme

<sup>12</sup> Die Betriebszugehörigkeit wird für den Zeitpunkt des Interviews erfragt, während die Fragen zum Jahresurlaub sich auf das Vorjahr beziehen. Es ist also nicht auszuschließen, dass einzelne Befragte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von weniger als einem Jahr Resturlaubstage ihrer früheren Beschäftigung berichten. Über die Hälfte aller Interviews erfolgt aber in der Regel im ersten Quartal eines Jahres (vgl. TNS Infratest Sozialforschung, SOEP 2010 – Methodenbericht zum Befragungsjahr 2010 (Welle 27) des Sozio-oekonomischen Panels. SOEP Survey Papers 75: Series B. DIW Berlin 2011).

Tabelle 4

**Umfang nicht ausgeschöpfter Urlaubstage nach sozio-demographischen Merkmalen in Tagen**

	1999	2004	2009
<b>Geschlecht</b>			
Männer	3,4	3,7	3,3
Frauen	3,4	3,1	3,2
<b>Alter</b>			
15 bis 24	5,7	6,1	5,5
25 bis 34	4,0	4,2	4,0
35 bis 44	3,0	3,0	2,9
45 bis 54	2,8	2,9	2,6
über 55	2,4	2,5	2,6
<b>Kinder im Haushalt</b>			
nein	3,3	3,4	3,2
ja	3,6	3,5	3,4
<b>Betriebszugehörigkeit</b>			
bis 6 Monate	11,0	11,8	13,4
6 bis 12 Monate	9,3	12,4	9,8
1 bis 2 Jahre	3,2	3,3	2,6
2 bis 5 Jahre	2,0	2,4	2,5
mehr als 5 Jahre	2,0	2,2	1,9
<b>Unternehmensgröße</b>			
unter 20 Beschäftigte	4,6	4,5	4,0
20 bis 200 Beschäftigte	3,7	3,9	3,8
200 bis 2000 Beschäftigte	2,7	2,3	2,5
über 2000 Beschäftigte	2,3	2,7	2,6

Angaben abhängig Beschäftigter für die Jahre 1999, 2004 und 2009. Nicht berücksichtigt sind Selbständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte. Angaben sind anhand der jahresspezifischen Hochrechnungsfaktoren gewichtet.

Quellen: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Ältere Arbeitnehmer haben die wenigsten Resturlaubstage, jüngere die meisten.

von Urlaub als Signal an Vorgesetzte für besonders hohe Arbeitsmotivation verstanden sehen wollen.

**Je größer der Betrieb, desto eher wird der Urlaub ausgeschöpft**

Weitere Unterschiede werden für die verschiedenen Betriebsgrößenkategorien deutlich. So steigt die Urlaubsausschöpfung in allen drei Jahren mit der Betriebsgröße. Dies kann einerseits darauf zurückzuführen sein, dass in kleinen Betrieben eine höhere Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb vorliegt und daher weniger Urlaub genommen wird. Des Weiteren ist in kleinen Betrieben die Möglichkeit, Urlaubsvertretungen zu organisieren, mit mehr Problemen verbunden. Daher kann es auch sein, dass die Beschäftigten auf ihren Urlaub verzichten, um die Abläufe im Unternehmen nicht zu gefährden.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Vgl. Saborowski et al., a.a.O.

Tabelle 5

**Modell der Urlaubsinanspruchnahme**

	Anzahl in Anspruch genommener Urlaubstage	
	OLS	Fixed Effects Regression
Anzahl Tage Urlaubsanspruch		
Koeffizient	0,73	0,69
Signifikanz	0,00***	0,00***

Dargestellt ist nur der Koeffizient der Variable "Anzahl Tage Urlaubsanspruch". In den Modellen wird zusätzlich kontrolliert für Fehltagewegen Krankheit im letzten Jahr, Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand, Kinder im Haushalt, Nationalität, Einkommensposition, Anzahl der Arbeitsstunden, Berufliche Veränderung im letzten Jahr, Betriebszugehörigkeitsdauer, Landesteil, Stellung im Beruf, Unternehmensgröße, Erwerbsstatus, regionale Arbeitslosenquote (Bundesland) und Branche. Im Fixed Effects Modell wird zusätzlich für individuelle fixe Effekte kontrolliert. Nicht in der Stichprobe berücksichtigt sind Selbständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte. \*\*\* signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau; \* signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.

Quelle: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2011

Erhöht man den Urlaubsanspruch um einen Tag, werden davon durchschnittlich nur 0,69 Urlaubstage auch tatsächlich genommen.

Anhand der Angaben der Befragten kann ein statistisches Modell der Inanspruchnahme des Urlaubs geschätzt werden. Aus diesem Regressionsmodell ergibt sich, dass eine Erhöhung des Urlaubsanspruches um einen weiteren Tag durchschnittlich mit einer Erhöhung der tatsächlich genommenen Urlaubstage von 0,73 Tagen verbunden ist (Spalte 1 in Tabelle 5). Hierbei sind die Effekte der soziodemographischen Merkmale der Befragten sowie der Betriebsmerkmale bereits herausgerechnet. Im Rahmen eines Fixed-Effects-Modells (Kasten 2) kann man zusätzlich den Einfluss unbeobachteter zeitinvarianter Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Bildung der Beschäftigten herausrechnen (Spalte 2 in Tabelle 5). In dieser Spezifikation führt eine Erhöhung des Urlaubsanspruches um einen weiteren Tag nur noch zu einer weiteren Inanspruchnahme von 0,69 Tagen.

**Folgen nicht ausgeschöpfter Urlaubstage auf Zufriedenheit, Fehltagewegen und Gehalt**

Die Ergebnisse zeigen, dass ein großer Teil der Beschäftigten ihren Urlaubsanspruch nicht vollständig ausschöpft. In der Summe ist der Anteil der nicht genommenen Tage an der Zahl der Anspruchstage mit zwölf Prozent auch beachtlich groß. Zwar werden im SOEP die einzelnen Befragten nicht direkt nach den Motiven ihres Urlaubsverzichts gefragt, allerdings kann anhand der vorhandenen Daten untersucht werden, welche Auswirkungen eine Unterauserschöpfung des Urlaubs für die Befragten hat (Tabelle 6).

Kasten 2

**Fixed-Effects-Modelle**

In ökonomischen Modellen, insbesondere wenn diese auf Querschnittsdaten (Daten für nur eine Beobachtung pro Untersuchungseinheit) beruhen, tritt häufig das Problem auf, dass wichtige Eigenschaften der Analyseeinheiten (zum Beispiel Personen) nicht beobachtet werden können. In vielen Zusammenhängen ist es möglich, dass diese unbeobachteten Eigenschaften die geschätzten Effekte der beobachtbaren Eigenschaften verzerren.

Ein klassisches Beispiel aus der Arbeitsmarktökonomie: Man schätzt den Effekt der Schulbildung auf das aktuelle Einkommen. Eine unbeobachtete Eigenschaft der Befragten ist in diesem Fall die allgemeine, vom Schulwissen unabhängige Intelligenz. Es ist davon auszugehen, dass die allgemeine Intelligenz der Befragten positiv mit ihrem Einkommen und positiv mit der Höhe der erreichten Schulbildung korreliert. Schätzt man nun ein Modell ohne diesen Faktor zu berücksichtigen, wird der wahre Effekt der Schulbildung überschätzt, da dieser in diesem Beispiel auch Teile des Effekts der schulunabhängigen Intelligenz enthält. Im vorliegenden Bericht stellt die Arbeitseinstellung („Arbeitsmotivation“) der Befragten einen nicht beobachtbaren Faktor dar, der mit großer Wahrscheinlichkeit zum Beispiel Einfluss auf das Arbeitseinkommen hat.

Eine mögliche methodische Lösung dieses Problems ergibt sich aus der Verwendung von Längsschnittdaten (Wiederholungsbefragungen derselben Einheiten, hier: Personen) wie dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Anhand dieser Datensätze können sogenannte Fixed-Effects-Modelle geschätzt werden.<sup>1</sup> Diese Modelle nutzen aus, dass nun Informationen für mehrere Beobachtungszeitpunkte derselben Einheit vorliegen. Im diesem Modellrahmen kann für zeitinvariante nicht beobachtete Eigenschaften der Befragten kontrolliert werden; also für die Effekte von unbeobachteten Eigenschaften, die sich mit der Zeit nicht verändern („fixed effect“). Die grundsätzliche Arbeitseinstellung als eine Art Persönlichkeitseigenschaft kann ein solcher Fixeffekt sein. Die Effekte dieser Eigenschaften können zwar nicht direkt ausgewiesen werden, aber die Effekte der beobachtbaren Eigenschaften können unverzerrt geschätzt werden, da die unveränderlichen Fixeffekte sich bei mehreren Beobachtungszeitpunkten für eine Analyseeinheit herausrechnen lassen, indem man die zeitlichen Unterschiede der abhängigen Variablen betrachtet. Die Fixeffekte werden gewissermaßen herausgemittelt.

<sup>1</sup> Für Details zur Methode vgl. Baltagi, B.H. (2011): *Econometric Analysis of Panel Data*. 3. Aufl. Chichester, John Wiley and Sons.

Für die Gruppe derjenigen, die im vergangenen Jahr ihren Urlaub nicht voll ausgeschöpft haben, zeigen sich keine signifikanten Unterschiede (Wert in der Signifikanzspalte, der die statistische Irrtumswahrscheinlichkeit angibt, in Tabelle 6 müsste kleiner 0,1 sein) in ihrer Lebenszufriedenheit beziehungsweise der Zufriedenheit mit ihrer Arbeit (Zeile 1 und Zeile 2 in Tabelle 6). Es zeigt sich aber ein deutlicher signifikant negativer Effekt auf den Grad an Zufriedenheit mit der Freizeit und somit ein Verlust an subjektivem Wohlbefinden (Zeile 4 in Tabelle 6). Dies belegt, dass es sich bei der Nichtinanspruchnahme von Urlaubstagen um ein individuelles Optimierungsphänomen handelt, bei dem Geld und Karriere gegen Freizeit getauscht werden.

**Geringere Urlaubsausschöpfung: Schlecht für die Gesundheit, gut fürs Einkommen**

Da der Urlaub primär der Erholung des Arbeitnehmers sowie der Reproduktion des Arbeitsvermögens dienen soll, werden mögliche Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit untersucht. So verzeichnen diejenigen, die ihren Jahresurlaub im Vorjahr nicht ausgeschöpft haben, auch signifikant mehr Fehltag (Zeile 5

in Tabelle 6). Die Wirkungsrichtung des Effekts ist allerdings nicht eindeutig. Einerseits könnte es sein, dass die Unterauserschöpfung des Urlaubs einen negativen Effekt auf die Gesundheit hat und dadurch zu einer höheren Anzahl an Fehltagen führt. Andererseits könnte auch eine längere Krankheit vorliegen und sowohl zu einer höheren Anzahl an Fehltagen führen als auch – aufgrund dieser Fehltag – zu einer Unterauserschöpfung des Urlaubsanspruchs. Anhand der Daten kann aber auch gezeigt werden, dass selbst bei statistischer Kontrolle für den gesundheitlichen Zustand die Unterauserschöpfung im Vorjahr einen robust negativen Effekt auf die subjektive Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit hat (Zeile 3 in Tabelle 6).<sup>14</sup> Aber es lässt sich auch ein positiver Effekt finden: Personen, die ihren Urlaub im Vorjahr nicht voll ausgeschöpft haben, haben im Folgejahr einen um 0,39 Euro höheren Stundenlohn im Vergleich zu denjenigen, die ihren Urlaub ausgeschöpft haben (Zeile 6 in Tabelle 6). Dies spricht für die Erklärung, dass ein Verzicht auf Urlaub als Humankapitalin-

<sup>14</sup> In diesem Modell ist bereits für die Anzahl der Fehltag im Vorjahr kontrolliert.

Tabelle 6

**Effekte der Nichtinanspruchnahme von Urlaubstagen**  
Ergebnisse aus Fixed-Effects-Regressionen

	Urlaub im letzten Jahr nicht ausgeschöpft	
	Koeffizient	Signifikanz
Lebenszufriedenheit	-0,05	0,12
Arbeitszufriedenheit	-0,01	0,85
Gesundheitszufriedenheit	-0,06	0,09*
Freizeitzufriedenheit	-0,14	0,00***
Fehltage	5,82	0,00***
Stundenlohn <sup>1</sup>	0,39	0,03**

*Dargestellt ist nur der Koeffizient der Variable „Urlaub im letzten Jahr nicht ausgeschöpft“. In den Modellen wird zusätzlich kontrolliert für Fehltage wegen Krankheit im letzten Jahr, Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand, Kinder im Haushalt, Nationalität, Einkommensposition, Anzahl der Arbeitsstunden, Berufliche Veränderung im letzten Jahr, Betriebszugehörigkeitsdauer, Landesteil, Stellung im Beruf, Unternehmensgröße, Erwerbsstatus, regionale Arbeitslosenquote (Bundesland), Branche sowie individuelle fixe Effekte. Ausnahmen: Im Modell zur Erklärung der Fehltage wird nicht für die Anzahl der Fehltage kontrolliert und im Modell zur Erklärung des Stundenlohns wird nicht für die Einkommensposition kontrolliert. Nicht in der Stichprobe berücksichtigt sind Selbständige, Freiberufler, Lehrer und geringfügig bzw. unregelmäßig Beschäftigte.*

*\*\*\* signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau; \* signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.*

*<sup>1</sup> In der Einkommensregression sind nur Personen mit einem Stundenlohn über 3,5 Euro (in Preisen des Jahres 2010) berücksichtigt.*

*Quellen: SOEPv27; Berechnungen des DIW Berlin.*

© DIW Berlin 2011

Den Jahresurlaub nicht auszuschöpfen wirkt sich negativ auf die Lebensqualität, aber positiv auf den Stundenlohn aus.

vestition angesehen werden kann. Um die Größe dieses Effekts einordnen zu können, bietet sich der Vergleich mit dem mittleren Bruttostundenlohn der Befragten an. Für die hier untersuchte Gruppe lag dieser im Jahr 2010 bei 14,1 Euro. 0,39 Euro entsprechen demnach 2,8 Prozent des mittleren Stundenlohns.<sup>15</sup>

**Fazit**

Die Auswertungen der Befragungsdaten des SOEP bestätigen den grundsätzlich hohen Urlaubsanspruch der deutschen Arbeitnehmer. Gleichzeitig zeigt sich, dass bis zu 37 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihren Jahresurlaub nicht voll ausnutzen. Vor allem Jüngere, Arbeitnehmer in kleineren Betrieben und Personen mit kurzer Betriebszugehörigkeit schöpfen ihren Urlaub nicht voll aus. Die Folgen eines nicht voll genutzten Urlaubs sind auf der einen Seite eine signifikante Verschlechterung der Zufriedenheit mit der Freizeit und der Gesundheit sowie ein Anstieg der krankheitsbedingten Fehltage und auf der anderen Seite ein signifikanter Lohnanstieg. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass selbst wenn die Nichtausschöpfung von Urlaub kurzfristig mit Karriere und höherer Entlohnung einhergeht, dies Einschränkungen der Lebensqualität zur Folge hat.

**15** Auch hier sind in allen Modellen die Effekte der soziodemographischen Merkmale der Befragten, der Betriebsmerkmale sowie zeitinvariante Eigenschaften der Befragten (zum Beispiel Arbeitseinstellung, Fähigkeiten) bereits herausgerechnet (vgl. unteren Teil in Tabelle 6).

Daniel D. Schnitzlein ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Längsschnittstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin | dschnitzlein@diw.de

JEL: J63, J22, J24

Keywords: Vacation, SOEP, labour supply



DIW Berlin – Deutsches Institut  
für Wirtschaftsforschung e.V.  
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin  
T +49 30 897 89 -0  
F +49 30 897 89 -200  
[www.diw.de](http://www.diw.de)  
78. Jahrgang

#### Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake  
Prof. Dr. Tilman Brück  
Prof. Dr. Christian Dreger  
Dr. Ferdinand Fichtner  
Prof. Dr. Martin Gornig  
Prof. Dr. Peter Haan  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Karsten Neuhoff, Ph.D.  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

#### Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert  
Nicole Walter

#### Redaktion

Renate Bogdanovic  
Miriam Hautf  
PD Dr. Elke Holst  
Dr. Wolf-Peter Schill  
Lana Stille

#### Lektorat

Dr. Markus Grabka  
Dr. Vanessa von Schlippenbach

#### Pressestelle

Renate Bogdanovic  
Tel. +49-30-89789-249  
[presse@diw.de](mailto:presse@diw.de)

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)  
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.  
ISSN 0012-1304

#### Gestaltung

Edenspiekermann

#### Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

#### Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit Quellen-  
angabe und unter Zusendung eines  
Belegexemplars an die Stabsabteilung  
Kommunikation des DIW Berlin  
([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.