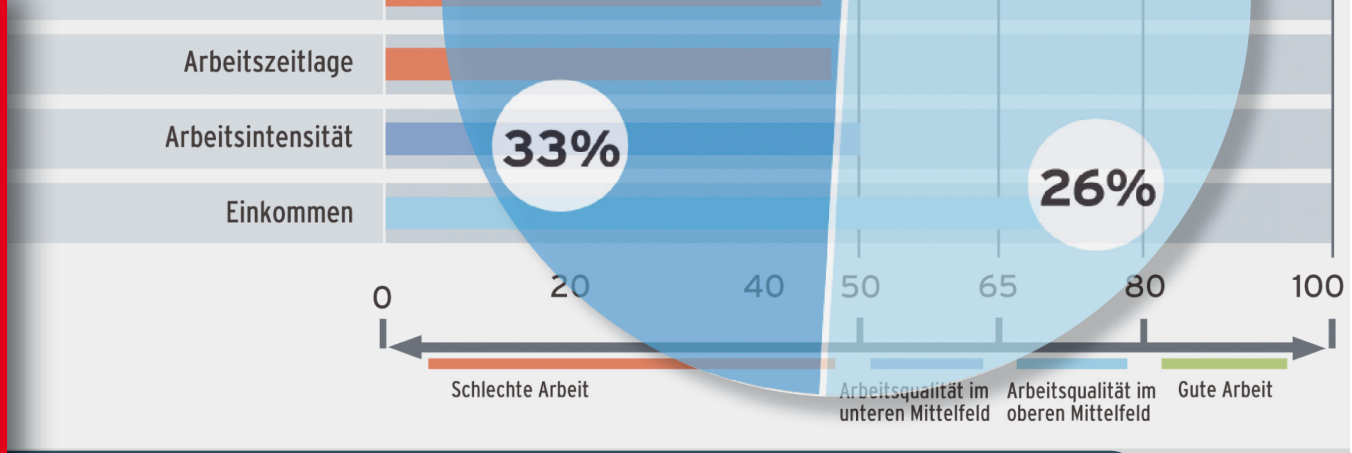
kompakt
DGB-Index Gute Arbeit
03/2016



Keine Zeit für Erholung?

Wie verbreitet ist der Verzicht auf Urlaubstage?

Urlaub ist für viele Beschäftigte die schönste Zeit im Jahr. Er bietet die Möglichkeit, selbstbestimmt über seine Zeit zu verfügen, sei es für Aktivitäten mit Familie oder Freunden, für Reisen oder andere Interessen. Urlaub dient zudem der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Belastungen durch die Arbeit. Er soll dazu beitragen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Zu diesem Zweck legt das Bundesurlaubsgesetz einen Mindestanspruch von vier Wochen Erholungsurlaub im Jahr fest. Durch Tarifverträge wird dieser Anspruch in der Regel auf sechs Wochen erweitert.

Trotz der großen Bedeutung für Gesundheit und Wohlbefinden nimmt ein beträchtlicher Teil der abhängig Beschäftigten den Erholungsurlaub nicht vollständig in Anspruch. Die bundesweit repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum DGB-Index Gute Arbeit 2015 zeigt, dass jeder dritte Beschäftigte zugunsten der Arbeit auf Urlaubstage verzichtet hat. Das DIW hatte vor einigen Jahren den Umfang des Urlaubsverzichts auf durchschnittlich mehr als drei Urlaubstage pro Beschäftigtem beziffert. Insgesamt wurden zwölf Prozent des gesamten Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht genutzt (vgl. Schnitzlein 2011).
Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen beim Urlaubsverzicht einen besonderen Widerspruch auf: Beschäftigte mit starken Arbeitszeitbelastungen - und entsprechend hohem Erholungsbedarf - schöpfen ihren Urlaub überdurchschnittlich häufig nicht aus.

Die zentralen Ergebnisse:

- Jeder dritte Beschäftigte verzichtet zugunsten der Arbeit auf Urlaubstage
- Die größte Verbreitung von Urlaubsverzicht findet sich in den Reinigungs- und Bauberufen
- Der Verzicht auf Erholungsurlaub tritt besonders häufig bei Beschäftigten auf, die über eine hohe Arbeitszeitbelastung berichten
- Die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes geht ebenfalls mit erhöhtem Urlaubsverzicht einher

DGB-Index Gute Arbeit

Wer verzichtet am häufigsten auf Urlaubstage?

33 Prozent der Befragten geben an, zugunsten der Arbeit auf Urlaubstage verzichtet zu haben. Dabei zeigen sich keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie den verschiedenen Altersgruppen. Etwas höhere Verzichtsquoten zeigen sich dagegen bei Höherqualifizierten (38 Prozent), bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion (38 Prozent) sowie bei Beamten (41 Prozent). Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat lassen ebenfalls mehr Urlaub ausfallen (37 vs. 30 Prozent).

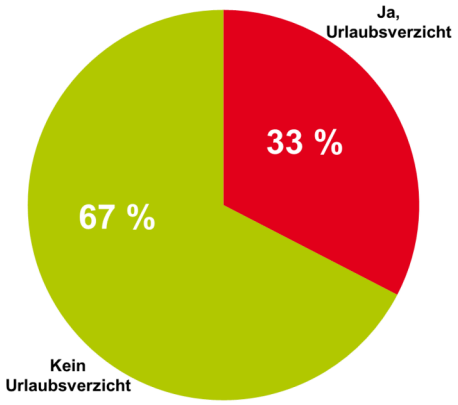


Abb. 1: Urlaubsverzicht (in Prozent aller Beschäftigten)

Unterschiede gibt es auch zwischen den Berufsgruppen. Danach verzichten Beschäftigte in Reinigungsberufen (47 Prozent), Bauplanungs-, Architektur-, Hoch-, Tiefbauberufen (45 Prozent), Berufen aus dem Bereich Konstruktion/Steuerung (Ingenieure/Techniker) (45 Prozent) und lehrenden/ausbildenden Berufen (43 Prozent) am häufigsten auf Urlaubstage. Am wenigsten ist das in anderen Dienstleistungsberufen (20 Prozent), Berufen im Lebensmittelbereich sowie Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (je 23 Prozent) bzw. bei Erziehungs-, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen (26 Prozent) der Fall.

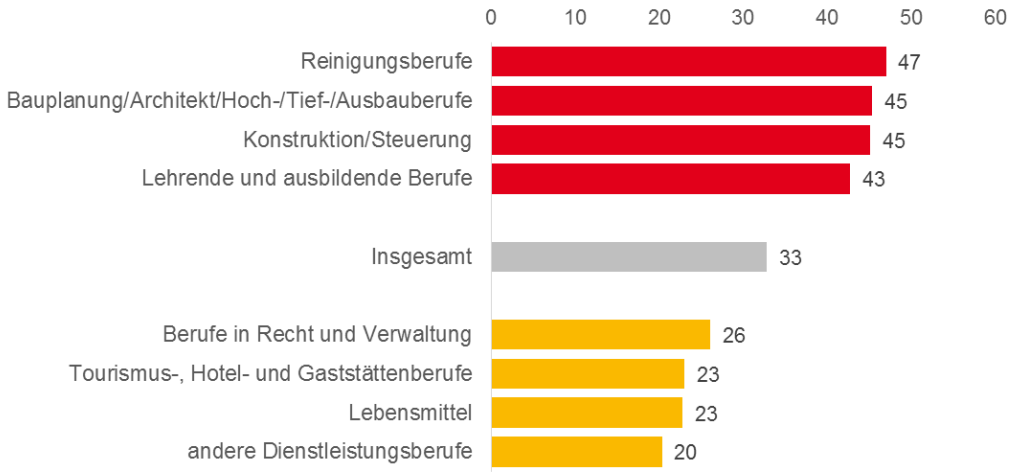


Abb. 2: Urlaubsverzicht - die Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen (in Prozent)

Urlaubsverzicht und Arbeitszeitgestaltung

Der stärkste Einfluss auf den Urlaubsverzicht zeigt sich im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitszeit. Insbesondere die Dauer der Arbeitszeit wirkt sich auf den Urlaubsverzicht aus. Vollzeitbeschäftigte verzichten häufiger auf Urlaub als Teilzeitbeschäftigte (35 zu 28 Prozent). Besonders stark ist der Zusammenhang bei überlangen Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden ausgeprägt: Hier berichten 50 Prozent von Urlaubsverzicht.

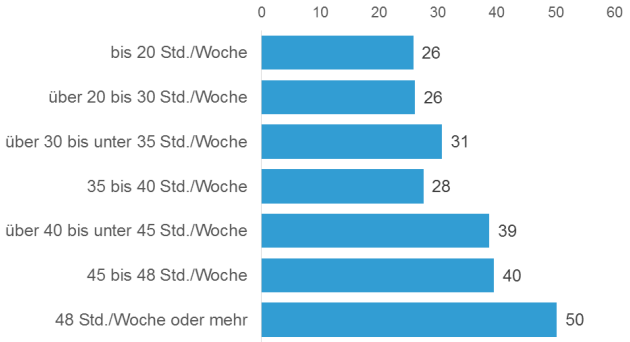


Abb. 3: Urlaubsverzicht nach tatsächlicher Arbeitszeit (in Prozent)

Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitbelastung und Urlaubsverzicht spiegelt sich auch bei den geleisteten Überstunden wider. Hier besteht ein fast linearer Zusammenhang: Je höher die geleisteten Überstunden, desto häufiger wird auf Urlaubstage verzichtet (von 24 auf 50 Prozent).

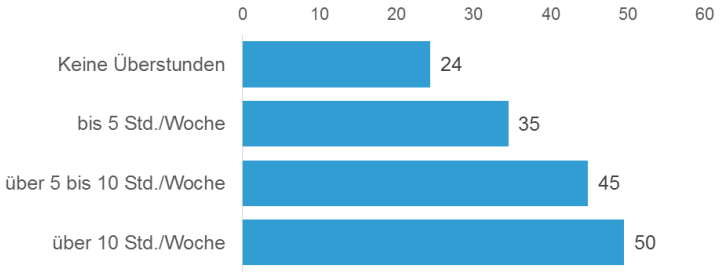


Abb. 4: Urlaubsverzicht nach Überstunden (in Prozent)

Dass die Arbeitszeitgestaltung sich auf den Urlaubsverzicht auswirkt, wird auch an anderen Zusammenhängen deutlich. So zeigen sich erhöhte Quoten von Urlaubsverzicht auch dann, wenn die Beschäftigten für ihre Arbeit ständig erreichbar sein müssen (49 Prozent), wenn sie sehr häufig bzw. oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten (51 Prozent) und wenn sie keinen oder nur geringen Einfluss auf den Ausgleich von Überstunden haben (48 Prozent).

Methodische Hinweise

Die vorliegende Analyse zum Thema "Auf Urlaubstage verzichten" beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit des Jahres 2015. Ausgewertet wurden die Antworten auf die Frage: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie zugunsten der Arbeit auf Urlaubstage verzichten?“
Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Gegenstand der Interviews sind die Belastungs- und Einkommenssituation sowie die Ressourcenausstattung im Arbeitskontext. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Die verwendete Stichprobe 2015 umfasst eine Fallzahl von 4.691 befragten abhängig Beschäftigten aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Auszubildende wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Weitere Informationen:

www.dgb-index-gute-arbeit.de

Urlaubsverzicht und Beschäftigungssicherheit

Auch eine unsichere Beschäftigungssituation führt dazu, dass die Beschäftigten ihren Urlaub nicht vollständig ausschöpfen (können). Wer sich häufig Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust macht, gibt zu 44 Prozent an, auf Urlaubstage verzichtet zu haben. Und von den Beschäftigte, die sich allgemein um ihre berufliche Zukunft sorgen, haben dies 43 Prozent getan. Der Anteil geht bei größerer Beschäftigungssicherheit auf 30 bzw. 31 Prozent zurück.

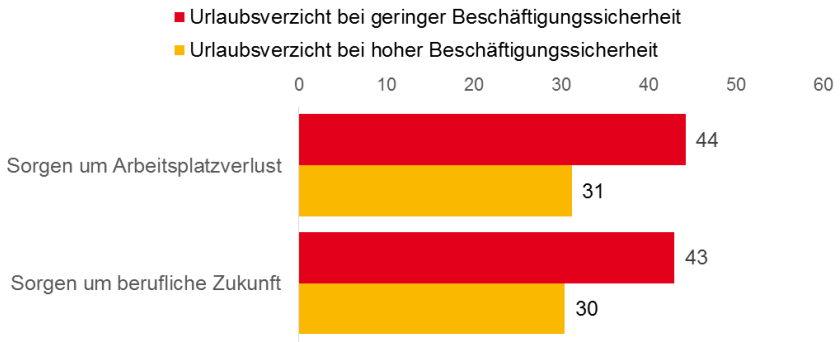


Abb. 5: Urlaubsverzicht nach Ressourcen- und Belastungsfaktoren (in geringem Maß/gar nicht bzw. sehr häufig/oft Sorgen) (in Prozent)

Fazit

Der Urlaubsverzicht - vor allem im Kontext hoher Arbeits(zeit)-belastungen - stellt eine besondere Form der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit dar. Die Nichtinanspruchnahme von Urlaubstagen ist häufig eine (individuelle) Anpassungsreaktion auf eine Überlastungssituation. Die Arbeitszeit wird über das vereinbarte Maß hinaus verlängert, um Ziele erreichen und Arbeitsvorgaben bewältigen zu können.

Eine weitere, verbreitete Reaktion von Beschäftigten auf hohe Arbeitsbelastungen ist das Arbeiten im Urlaub. Nach einer Umfrage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung nimmt etwa jeder sechste Beschäftigte in Deutschland zumindest gelegentlich Erholungsurlaub, um berufliche Dinge zu erledigen, zu denen er während der Arbeitszeit nicht gekommen ist (vgl. DGUV 2015).

Beide Varianten – der Verzicht auf Urlaub und seine Verwendung zu Arbeitszwecken – widersprechen dem im Bundesurlaubsgesetz und in vielen Tarifverträgen verankerten Erholungszielen. Die Verkürzung von Erholungsphasen schränkt die Regenerationsmöglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Zu einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung gehört die Möglichkeit, seinen Erholungurlaub vollständig in Anspruch zu nehmen. Arbeitsorganisation und -gestaltung müssen diesem Ziel Rechnung tragen.

Weitere Quellen

DGUV (2015): Umfrage: Viele lässt der Job auch im Urlaub nicht los. Pressemitteilung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung vom 23.06.2015.

Schnitzlein, Daniel D. (2011): Umfang und Folgen der Nichtinanspruchnahme von Urlaub in Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 51+52/2011 vom 21. Dezember 2011.

DGB-Index Gute Arbeit

Impressum

„Keine Zeit für Erholung?
Wie verbreitet ist der Verzicht auf Urlaubstage?"
DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 03/2016
Juni 2016

Herausgeber:
Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon 030 - 240 606 02
index-gute-arbeit@dgb.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.:
Dr. Rolf Schmucker,
Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe