

Die Bedeutung von Urlaub

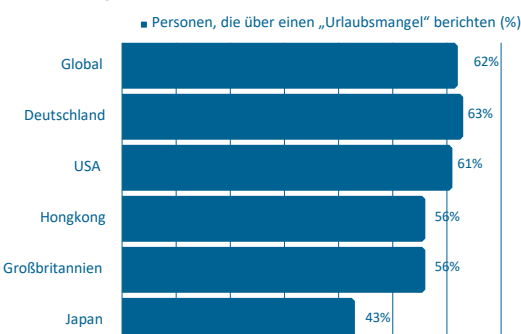


In der diesjährigen globalen Arbeitgeberumfrage von Fidelity wurde die Gewinnung und Bindung von Fachkräften als oberste Priorität genannt. Vier von fünf Prioritäten standen in direktem Zusammenhang mit den Beschäftigten. Die Unternehmen tun sich schwer, qualifiziertes Personal zu finden. Dies hat auch Auswirkungen auf die bestehende Belegschaft. Der Burnout von Mitarbeiter:innen ist eines der größten Probleme für globale multinationale Unternehmen. Nachfolgend beleuchten wir, welche Bedeutung Urlaub auf die Bindung und Gewinnung von Fachkräften hat.

Der Urlaubsanspruch ist von Land zu Land unterschiedlich. Er ist jedoch überall auf der Welt ein Thema. Viele Beschäftigte haben das Gefühl, dass sie nicht genug Urlaub haben.

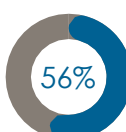
Laut der aktuellen Vacation Deprivation-Studie von Expedia ist der Urlaubsanspruch auf dem höchsten Stand seit 10 Jahren. Er tritt gemäß Expedia dann auf, wenn Beschäftigte zu viel arbeiten und zu wenig Freizeit haben.

Unsere globale Arbeitgeberumfrage belegt, dass für jedes vierte Unternehmen die Talentpipeline (die Gewinnung, Bindung und/oder Entwicklung von Fachkräften) das größte Problem darstellt.



Laut Expedia gibt mehr als die Hälfte der weltweit befragten Beschäftigten an, dass ihr Unternehmen oder ihre Branche mit Personalengpässen zu kämpfen hat und sich dies auf ihren Urlaub auswirkt.

Zu wenig Urlaub kann ein Frühindikator für einen Burnout sein.

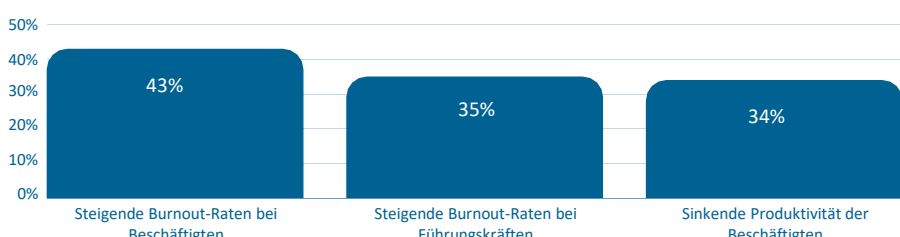


der Befragten geben an, dass sie aufgrund von Personalmangel nur schlecht Urlaub nehmen können

Quelle: Vacation Deprivation-Studie von Expedia 2023.

Quelle: Vacation Deprivation-Studie von Expedia 2023.

Unsere Untersuchungen ergeben, dass Unternehmen auf der ganzen Welt immer häufiger von Burnout bei Mitarbeiter:innen und Führungskräften sowie von Produktivitätseinbußen berichten.



Quelle: Globale Arbeitgeberumfrage 2023.

Die Work-Life-Balance hat für die meisten deutschen Beschäftigten nach wie vor hohe Priorität. Bei vielen wirkt sie sich auf das Stressniveau und die Konzentration bei der Arbeit aus.



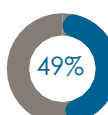
Ein Drittel der deutschen Beschäftigten gibt an, sich oft müde zu fühlen.



Zwei Drittel geben an, dass eine bessere Work-Life-Balance ein langfristiges finanzielles Ziel ist.



Zwei von fünf deutschen Beschäftigten geben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sie Stress bedeutet.



Fast die Hälfte derjenigen, die sich durch ihre Work-Life-Balance gestresst fühlen, berichtet auch, dass dies ihre Konzentration bei der Arbeit beeinträchtigt.

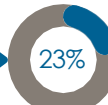
Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.

Zusätzlich zur Work-Life-Balance sind für die Beschäftigten bezahlte Urlaubstage ein wichtiges Kriterium, um in ihrem Job zu bleiben. Dies bestätigt, dass die Vergütung nicht der einzige Faktor ist, warum Beschäftigte ihrem Unternehmen treu bleiben.



Fünf von sechs deutschen Beschäftigten geben an, dass bezahlter Urlaub ein wichtiges Kriterium für den Verbleib in ihrem Job ist.

Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.



von ihnen nennen Urlaub als einen der wichtigsten Bereiche, den ihre Arbeitgeber:innen verbessern sollen.

Weitere Bereiche mit Verbesserungsbedarf waren:

- Grundgehalt (27%)
- Attraktive Boni (20%)

Die Unzufriedenheit in Bezug auf den Urlaub könnte sich unter Umständen sogar negativ auf die Mitarbeiterbindung auswirken.



Einer von sechs weltweit befragten Beschäftigten gibt an, dass sie/er über eine Kündigung nachdenkt.

Quelle: Globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023.



von ihnen nennen zu wenig Urlaub als Grund.



Denkanstöße für Arbeitgeber:innen

- Steht in Ihrer Unternehmenskultur das Wohlbefinden der Beschäftigten im Vordergrund?
- Bestärken Sie Ihre Beschäftigten darin, in ihrer Freizeit abzuschalten und nicht immer verfügbar zu sein?
- Sind Ihre Führungskräfte ein Vorbild, wenn es darum geht, offline zu sein und sich eine Auszeit zu nehmen?
- Haben Sie geeignete Strukturen, um die Arbeitsbelastung zu steuern und eine Urlaubsvertretung zu gewährleisten?
- Macht Ihr Unternehmen klare Angaben zu den Regelungen für den Jahresurlaub, einschließlich der Richtlinien für die Übertragung von Urlaub und deren Beschränkungen?
- Achten Sie aktiv darauf, wer wie viel Urlaub genommen hat? Und weisen Sie Ihre Beschäftigten darauf hin, wenn sie noch viele Urlaubstage übrig haben?

Ähnliche Studien von Fidelity



Globale Arbeitgeberumfrage 2023

Die wichtigsten Prioritäten, Herausforderungen und Chancen für multinationale Unternehmen

[CLICK HERE](#)



Weitere globale Studien

Die wichtigsten Erkenntnisse für Unternehmen zum Thema Altersvorsorge und finanziellem Wohlbefinden von Beschäftigten

[CLICK HERE](#)

Die globale Stimmungsumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der weltweiten Erhebung, Recherche und Analyse von Daten über Arbeitnehmer:innen und wurde in Zusammenarbeit mit der Marktforschungsagentur Opinium durchgeführt. Die Daten wurden im Juli 2023 erhoben. Die Stichprobe bestand aus 26.000 Befragten (1.000 in Deutschland), die folgende Voraussetzungen erfüllten: Sie waren zwischen 20 und 75 Jahre alt; entweder sie oder ihr/e Partner:in waren voll- oder teilzeitbeschäftigt; es wurde nicht in allen Regionen nach der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität gefragt (Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizierten, stellten keine statistisch relevante Stichprobengröße dar und werden in dieser Infografik nicht aufgeführt); ein Haushaltseinkommen von mindestens: Australien: 45.000 AUD jährlich; Brasilien: 1.501 BRL jährlich; Kanada: 30.000 CAD jährlich; China: 5.000 CNY monatlich; Dänemark: 100.000 DKK jährlich; Frankreich: 20.000 EUR jährlich; Deutschland: 20.000 EUR jährlich; Hongkong: 15.000 HKD monatlich; Indien: 55.001 INR jährlich; Irland: 20.000 EUR jährlich; Italien: 15.000 EUR jährlich; Japan: 1,5 Mio. JPY jährlich; Mexiko: 4.500 MXN monatlich; Niederlande: 20.000 EUR jährlich; Saudi-Arabien: 4.000 SAR monatlich; Singapur: 2.000 SGD monatlich; Südkorea: 1 Mio. KRW monatlich; Spanien: 15.000 EUR jährlich; Schweden: 200.000 SEK jährlich; Schweiz: 20.000 CHF jährlich; Großbritannien: 10.000 GBP jährlich; Vereinigte Arabische Emirate: 5.000 AED monatlich; USA: 20.000 USD jährlich.

Die globale Arbeitgeberumfrage von Fidelity 2023 beruht auf der Erhebung, Recherche und Analyse von Daten aus multinationalen Unternehmen, die auch als globale Arbeitgeber:innen bezeichnet werden. Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit Dynata durchgeführt, einem externen Marktforschungsunternehmen, das gemeinsam mit seinen Partneranbietern auf ein globales Marktforschungspanel zurückgreift. Die Daten wurden im März 2023 erhoben.

Der Vacation-Deprivation-Bericht von Expedia ist eine jährliche Studie, die bereits zum 23. Mal durchgeführt wurde und an der 14.527 Personen aus Nord- und Südamerika, Europa und dem asiatisch-pazifischen Raum teilnahmen. Die Studie wurde vom 9. Februar bis zum 3. März 2023 im Auftrag von Expedia von Northstar Research Partners, einem globalen Marktforschungs- und Beratungsunternehmen, durchgeführt. Die Antworten wurden in einer Gruppe von Best-in-Class-Panels gesammelt. Berücksichtigt man die Fehlermarge für den globalen Durchschnitt, so ist ein Unterschied von 1-4% mit 90%iger Sicherheit statistisch relevant. https://www.expedia.de/stories/wp-content/uploads/2023/04/Expedia%20Vacation%20Report%202023_FINAL%20DE-DE.pdf

Diese Informationen dienen der Aufklärung und sind nicht auf die Bedürfnisse eines bestimmten Unternehmens zugeschnitten. Diese Informationen richten sich ausschließlich an Arbeitgeber:innen, Treuhänder und ihre Berater:innen und sind nicht für Privatanleger:innen bestimmt.

Fidelity steht für Fidelity International und Fidelity Investments* oder beide. Fidelity International und Fidelity Investments* sind getrennte Unternehmen, die über ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in verschiedenen Gerichtsbarkeiten tätig sind. Alle Markenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.