

Die Wirkung von Bildungsurlaub auf das Arbeitsleben in Deutschland

Wie Beschäftigte und
Unternehmen profitieren

Eine Umfrage von [Bildungsurlauber.de](https://www.bildungsurlauber.de)



Warum wir Fakten brauchen, um über Bildungsurlaub zu sprechen

Bildungsurlaub fristet in Deutschland immer noch einen **Dornröschenschlaf** – nur 3,5 Prozent² der 27 Millionen Anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden nutzen ihr Recht auf Weiterbildung.

Viele, weil sie sich **nicht trauen, Bildungsurlaub zu beantragen** – aus Sorge vor einer möglichen negativen Reaktion des eigenen Unternehmens.

Dabei sprechen aus **Arbeitgebersicht** viele Argumente für Bildungsurlaub:

- Verbesserung der mentalen und körperlichen Gesundheit
- Einflussmöglichkeit auf die Krankentage der Beschäftigten
- Erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Senkung der Wechselbereitschaft von Fachkräften
- ...

Leider fehlen in der Diskussion um den Mehrwert von Bildungsurlaub die Fakten. Das ändern wir.

[Bildungsurlauber.de](https://www.bildungsurlauber.de) ist die größte Informations- und Kursfinderplattform für Bildungsurlaub in Deutschland. Unser Ziel ist es, den Zugang zu Bildungsurlaub zu vereinfachen, um so ein besseres Arbeitsleben zu fördern.

Wir haben **1066 Personen** auf [Bildungsurlauber.de](https://www.bildungsurlauber.de) zu ihren Erfahrungen mit Bildungsurlaub befragt – **die Ergebnisse beleuchten den Effekt von Bildungsurlaub auf das Arbeitsleben komplett neu.** Für Beschäftigte. Und für Unternehmen.

Auf diese Weise hoffen wir, mögliche **Missverständnisse und Vorurteile** – und damit Hürden – gegenüber gesetzlichem Bildungsurlaub **abzubauen** und Unternehmen die Vorteile von ganzheitlicher Weiterbildung aufzuzeigen:

Denn Bildungsurlaub kann fachliches Wissen vermitteln, bei Gesundheitsproblemen und persönlichen Krisen unterstützen, Soft Skills stärken, Sprachbarrieren überwinden, Motivation steigern, die Unternehmenskultur sowie die Mitarbeiterzufriedenheit verbessern. Er kann Firmen als Employer-Branding-Faktor dienen und als Strategie, um die Fluktuation in Unternehmen zu verringern.

Keine andere Weiterbildungsart bietet so individuelle Lösungen für die Bedürfnisse der verschiedenen Mitarbeitenden.

Zeit, dass Unternehmen das erkennen und Bildungsurlaub für sich nutzen.

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzüberblick:
Was ist Bildungsurlaub?
2. Wie Bildungsurlaub die **Gesundheit** von Beschäftigten beeinflusst
3. Wie Bildungsurlaub **Arbeitgeberattraktivität** und **Recruiting** beeinflusst
4. Wie Bildungsurlaub **Unternehmenskultur** und **Mitarbeiterzufriedenheit** beeinflusst
5. Fazit: Weiterbildung durch Bildungsurlaub ist ein Benefit
6. Über Bildungsurlauber.de

1. Kurzüberblick: Was ist Bildungs- urlaub?

Bildungsurlaub – Anrecht auf Weiterbildung

In Deutschland haben Arbeitnehmende (außer in Sachsen und Bayern) Anspruch auf **fünf bis zehn Tage bezahlte Freistellung pro Jahr** für Weiterbildungen, die offiziell als Bildungsurlaub anerkannt sind.

Hierbei sind auch Seminare als Bildungsurlaub zertifiziert, welche – neben fachlichen Weiterbildungen – beispielsweise die **mentale oder körperliche Gesundheit** von Beschäftigten fördern. Neben Führungskräfte trainings, Marketing-Workshops und Sprachkursen, können somit auch Seminare rund um Yoga oder Burnout-Prävention besucht werden. Und das weltweit.

Bildungsurlaub schafft zudem auch Raum, sich mit gesellschaftlich relevanten Themen wie Politik, Feminismus oder Klimaschutz auseinanderzusetzen.

Was für ein Seminar besucht wird, kann von den Beschäftigten dabei **frei gewählt werden**. Ein direkter beruflicher Bezug ist in den meisten Bundesländern nicht erforderlich.

Für den Zeitraum des Bildungsurlaubs werden die Beschäftigten von ihrem Unternehmen unter **Fortzahlung des Gehalts** freigestellt – **die Seminar-kosten werden aber selbst übernommen**.

Für Unternehmen ist dabei wichtig zu wissen: Es fehlen nicht plötzlich alle Mitarbeitenden. In den meisten Bundesländern gibt es **Höchstgrenzen**, wie viele Arbeitnehmende pro Jahr in einem Betrieb Bildungsurlaub in Anspruch nehmen dürfen. **Kleinunternehmen** sind außerdem in vielen Bundesländern von der Bildungsurlaubspflicht befreit.

Durch die **offizielle Zertifizierung der Seminare als Bildungsurlaub** durch die Ministerien, können sich Unternehmen außerdem auf das **Mehrwert-Versprechen** der als Bildungsurlaub angebotenen Weiterbildung verlassen – didaktisches Konzept, Stundenplan und Lernziel der Veranstaltungen wurden geprüft.

Wer? Bundesweit alle Angestellten – außer in Sachsen und Bayern

Was? Anspruch auf 5 - 10 Tage pro Jahr für anerkannte Bildungsurlaubskurse

Wofür? Führungskräfte trainings, Yoga, Sprachkurse, Burnout-Prävention, ...

Wo? Weltweit

Einschränkungen? Ein direkter Zusammenhang zum Beruf ist nicht zwingend notwendig

Kosten? Angestellte zahlen die Weiterbildung – Unternehmen weiter das Gehalt

2. Wie Bildungsurlaub die Gesundheit von Beschäftigten beeinflusst

Fakten aus dem Arbeitsleben

Die Fehltagel aufgrund physischer und psychischer Erkrankungen steigen jährlich. Gesundheit ist längst nicht mehr reine Privatsache von Beschäftigten.

61 Prozent

der Arbeitnehmenden in Deutschland halten sich selbst für **Burnout gefährdet**.²



323 Krankentage

je 100 Versicherte gehen bei der DAK auf **psychische Erkrankungen zurück**. Tendenz steigend.³



14,3 Prozent

aller Fehltagel der bei der Techniker Krankenkasse versicherter Erwerbspersonen gehen 2023 auf **Rückenschmerzen zurück**.⁴



118 Milliarden Euro

betragen in Deutschland schätzungsweise die **volkswirtschaftlichen Kosten** aufgrund von gesundheitsbedingten Produktionsausfällen.⁵



Bildungsurlaub ergänzt das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) von Unternehmen

Viele Bildungsurlaubsseminare rücken die körperliche und mentale Gesundheit von Arbeitnehmenden in den beruflichen Fokus – denn **Gesundheit ist nicht nur eine Privatangelegenheit, sondern die Grundlage für gute Arbeit.**

Die offiziell als Bildungsurlaub zertifizierten Seminare sind genau dafür konzipiert: **den Erhalt der beruflichen Leistungsfähigkeit.** Das Ziel ist, Burnout und Rückenschmerzen etwas entgegenzustellen. Dies gelingt beispielsweise durch Resilienztrainings, Stressmanagement- oder Yoga-Seminare. **Dort wird das erlernt, für das im Alltag oftmals keine Zeit bleibt.**

Und trotz steigender Krankentage und den damit verbundenen negativen Auswirkungen, stehen viele Unternehmen gesundheitsorientierten Bildungsurlauben kritisch gegenüber: “Braucht man das wirklich?” Unsere Umfrage zeigt ganz klar: Ja, braucht man.

67 Prozent der von [Bildungsurlaub.de](https://www.bildungsurlaub.de) Befragten, die schon mal einen Bildungsurlaub gemacht haben, gaben an, schon mal an einen Bildungsurlaub mit Fokus auf Gesundheit teilgenommen zu haben.

Deren Befragung zeigt, dass schon fünf Tage Bildungsurlaub reichen, um zu lernen, wie man besser mit der eigenen Gesundheit umgeht und eine Veränderung im Alltag zu anzustoßen:

So gaben **64 Prozent** an, in ihrem Bildungsurlaub **Tools an die Hand bekommen zu haben, um den eigenen Gesundheitszustand zu verbessern.**

61 Prozent schafften es nach dem Bildungsurlaub, **das Gelernte in den Alltag zu integrieren.**

Der Effekt für die Unternehmen bleibt dabei nicht aus:

Für **55 Prozent** der Befragten **hat sich ihr Gesundheitszustand nach dem Bildungsurlaub verbessert.**

43 Prozent gaben sogar an, dass sie nach der Teilnahme an einem gesundheitsorientierten Bildungsurlaub **weniger Fehltag auf der Arbeit hatten.**

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Bildungsurlaub dabei helfen kann, Problemen wie Burnout oder Rückenleiden entgegenzuwirken. Damit hat er wesentlichen Einfluss auf die

Leistungsfähigkeit von Beschäftigten – und somit auch auf die Leistungsfähigkeit von Unternehmen.

Zudem geht jeder reduzierte Krankentag mit einer Kostenersparnis auf Unternehmensseite einher.

Die eigene Gesundheit im Bildungsurlaub zu fördern, ist damit **hochprofessionell** und sollte von Unternehmen als Investition in ihre Mitarbeitenden verstanden werden.

Auf die Frage **“Was würdest Du Dir von einem Bildungsurlaub erhoffen?”** gaben **72 Prozent** an **“Dass ich mich mental gestärkt fühle”**, **61 Prozent** **“Dass ich mich weniger gestresst fühle als vorher”** und **61 Prozent** **“Dass ich mich körperlich gestärkt fühle”**.

Diese Absichten zeigen, dass Bildungsurlaub von Beschäftigten als Chance verstanden wird, in sich zu investieren. Nicht als Freizeitangebot.

“Bildungsurlaub unterstützt durch seine gesundheitsorientierten Kursangebote das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Unternehmen”, so Lara Körber von Bildungsurlauber.de **“Und in kleineren Firmen, welche sich oftmals gar kein eigenes BGM leisten können, kann er dieses sogar ersetzen.”**

Denn Bildungsurlaub ist ein bereits bestehendes und damit direkt nutzbares Seminarangebot für Beschäftigte, um niedrigschwellige und intensive Unterstützung zu bieten.

Vor allem für Themen, die im Alltag oftmals auf der Strecke bleiben. Bis man selbst auf der Strecke bleibt.

**Bildungsurlaube
rund um Yoga oder
Stressprävention
haben Einfluss auf
die Krankentage
von Beschäftigten.**

**Unternehmen
sollten das für sich
nutzen.**

**Sich um die
eigene
Gesundheit zu
kümmern, ist
hochprofessionell**



3. Wie Bildungsurlaub Arbeitgeberattraktivität und Recruiting beeinflusst

Fakten aus dem Arbeitsleben

Der Fachkräftemangel und die hohe Wechselbereitschaft von Beschäftigten stellt Unternehmen vor große Herausforderungen.

37 Prozent

der Arbeitnehmenden sind offen für einen Jobwechsel.⁶



Jeder zweite Betrieb

in Deutschland kann seine offenen Stellen zumindest teilweise **nicht besetzen**.⁷



146 Tage

bleibt eine Arbeitsstelle für Akademiker:innen **im Durchschnitt unbesetzt**.⁸



Bei 29.000 Euro

liegen laut einer StepStone-Analyse die **"Cost of Vacancy"** – also die Kosten, die eine unbesetzte Stelle für das Unternehmen verursacht.⁹



Bildungsurlaub macht Unternehmen attraktiv – für alte und neue Mitarbeitende

Ein Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation zeigt: die Babyboomer gehen in Rente, der Fachkräftemangel ist höher denn je, es gibt eine hohe Jobwechselbereitschaft bei Arbeitnehmenden und die Anforderungen an eine andere Art von Arbeitsleben werden immer lauter formuliert.

Für Unternehmen geht es deshalb nicht mehr nur darum, **gute Talente zu finden, sondern bereits auch eingearbeitete Talente zu halten.**

Denn wenn Beschäftigte ein Unternehmen verlassen, folgen darauf viele direkte und indirekte Fluktuationskosten: Resturlaubstage, Mehrbelastung der verbleibenden Mitarbeitenden, neue Stellenausschreibungen, ein zeitlich aufwendiger Bewerbungs- und Onboarding-Prozess, ...

“Unternehmen sollten Bildungsurlaub als Benefit für sich nutzen“, ist Lara Körper von Bildungsurlauber.de überzeugt. “Wer als Unternehmen über Bildungsurlaub transparent kommuniziert und seine Beschäftigten ermutigt, ihr Recht in Anspruch zu nehmen, signalisiert eine fördernde und vertrauensvolle Unternehmenskultur.”

In der Bildungsurlauber.de-Umfrage gaben **78 Prozent** derjenigen, die ihren

Arbeitgebenden als **Pro-Bildungsurlaub-Unternehmen** wahrnehmen, an, dass **dies die Arbeitgeberattraktivität für sie erhöht.**

Für ganze **67 Prozent** hat diese Pro-Bildungsurlaub-Haltung des Arbeitgebenden auch einen **Einfluss auf deren Wechselbereitschaft**, indem sie die Chance, langfristig beim Unternehmen zu bleiben, erhöht.

Arbeitnehmende, welche hingegen ihren Arbeitgebenden als **Contra-Bildungsurlaub-Unternehmen** wahrnehmen, verlieren an Loyalität dem Unternehmen gegenüber: **73 Prozent** gaben an, dass **diese Haltung die Arbeitgeberattraktivität für sie verringert.**

Unternehmen, die Bildungsurlaub also aktiv fördern und als festen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur verankern, **stärken ihre Position im Wettbewerb um Talente und bauen langfristige Loyalität auf.**

Indem sie die individuellen Bedürfnisse und Entwicklungspotenziale ihrer Mitarbeitenden ernst nehmen, schaffen sie eine positive, zukunftsorientierte Arbeitsatmosphäre.

So kann Bildungsurlaub nicht nur zur

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für neue Talente beitragen, sondern auch die Mitarbeitendenbindung nachhaltig fördern und Unternehmen somit fit für die Herausforderungen des Arbeitsmarktes von morgen machen.

Unternehmen mit einer positiven Haltung zu Bildungsurlaub, werden von Arbeitnehmenden als attraktiver wahrgenommen. Sie fühlen sich auch langfristig eher an diese gebunden.

Das ist ein Wettbewerbsvorteil im "War of Talents".

Arbeitgeberattraktivität ist mehr als Gehalt – Weiterentwicklung und Wertschätzung zahlen sich langfristig aus



4. Wie Bildungsurlaub Unternehmenskultur und Mitarbeiterzufriedenheit beeinflusst

Fakten aus dem Arbeitsleben

Der Fachkräftemangel und die hohe Wechselbereitschaft von Beschäftigten stellt Unternehmen vor große Herausforderungen.

19 Prozent

der Beschäftigten in Deutschland fühlen sich nicht emotional an ihr Unternehmen gebunden und haben **innerlich bereits gekündigt**.¹⁰



77 Prozent

der Arbeitnehmenden setzen sich **vor einer Bewerbung** genau mit der Unternehmenskultur auseinander.¹¹



17 Prozent

höher, ist **die Produktivität von Unternehmen mit engagierten und motivierten Mitarbeitenden** (gemessen an Verkaufszahlen und Produktionsergebnissen).¹²



Happy Bildungsurlaub, happy Mitarbeitende!

Wenn Beschäftigte sich nicht emotional gebunden an ihr Unternehmen fühlen, werden sie schnell zu Nicht-Beschäftigten: Sie machen **“Dienst nach Vorschrift”** und haben innerlich ge-kündigt.

Ohne Motivation der eigenen Mitarbeitenden lassen sich Ziele schlechter erreichen – um erfolgreich zu sein, **sind Firmen auf Mitarbeitende angewiesen, die Herausforderungen selbstständig und zupackend angehen.** Nur so kann man schnell und gut auf sich verändernde Marktbedingungen und Kundenwünsche reagieren.

Bildungsurlaub ist eine Möglichkeit, die emotionale Bindung und Motivation der Angestellten zu steigern – indem man ihnen Wertschätzung entgegenbringt. So gaben **77 Prozent** der Befragten an, dass sie **die offene Haltung ihres Unternehmens gegenüber Bildungsurlaub als Wertschätzung an ihrer Person empfinden.**

Zu dieser offenen Haltung gehört unbedingt, die freie Seminarwahl und die persönlichen Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten zu unterstützen:

“Unternehmen wollen mündige Mitarbeitende, die selbstbestimmt arbeiten und Verantwortung übernehmen – wenn das so ist, kann man die Wahl

der Weiterbildung nicht einschränken. **Es ist von Vorteil, wenn Beschäftigte ihre Bedürfnisse sowie ihren Entwicklungsbedarf eigenständig erkennen und angehen und zum Selbstentwickler oder zur Selbstentwicklerin werden.”**

Durch die Möglichkeit selbstbestimmt zu entscheiden “Was brauche ich gerade?” wird Bildungsurlaub für Beschäftigte zu einer individuellen Chance und als Wertschätzung verstanden. Das motiviert extrem. Die Wertschätzung und das entgegengebrachte Vertrauen durch eine Bildungsurlaub unterstützende Haltung haben einen direkten Einfluss auf Unternehmenskultur und Mitarbeiterzufriedenheit.

So gaben **62 Prozent** der Befragten, die ihr Unternehmen als Pro-Bildungsurlaub-Unternehmen einschätzen, an, dass sich durch dessen **positive Einstellung gegenüber Bildungsurlaub die emotionale Bindung an dieses erhöht.**

Für **78 Prozent** fördert die Pro-Bildungsurlaub-Haltung der eigenen Firma zudem auch **eine gute Unternehmenskultur.**

Hingegen gaben **66 Prozent** der Befragten, die ihr Unternehmen als Contra-Bildungsurlaub-Unternehmen


einschätzen, an, dass dessen **negative Haltung ihre emotionale Bindung an dieses verringert.**

Für **78 Prozent** die ihren Arbeitgebenden als Contra-Bildungsurlaub-Unternehmen einschätzen ist diese Haltung sogar **ein Zeichen schlechter Unternehmenskultur.**

Für Unternehmen ist eine positive Einstellung gegenüber Bildungsurlaub also eine Möglichkeit, Einfluss auf die Unternehmenskultur sowie auf die Mitarbeiterloyalität zu nehmen.

Dafür empfiehlt sich über das Recht auf Bildungsurlaub transparent zu kommunizieren – zum Beispiel im Intranet, in Stellenanzeigen und in Mitarbeitergesprächen.

Die Möglichkeit im eigenen Unternehmen unkompliziert Bildungsurlaub beantragen zu können, wird von Beschäftigten als Wertschätzung verstanden. Eine Pro-Bildungsurlaub-Haltung von Unternehmen fördert die emotionale Bindung von Beschäftigten sowie eine gute Unternehmenskultur.

A photograph of a desk setup. On the left, a black leather office chair is partially visible. In the foreground, a wooden desk holds a black desk lamp with a flexible gooseneck, a white cylindrical pen holder filled with various pens and pencils, a clear glass, a clear plastic water bottle with a black cap, and a black stapler. The background is a plain, light-colored wall.

**Unternehmen
sollten mehr
Angst vor
unmotivierten
Mitarbeitenden
haben als vor
Bildungsurlaub**

5. Fazit: Weiterbildung durch Bildungsurlaub ist ein Benefit

Weiterbildung muss ganzheitlicher gedacht werden

Die Umfrage von Bildungsurlauber.de untersucht den Mehrwert von Bildungsurlaub für Mitarbeitende und Unternehmen. Sie zeigt, **welches Potenzial Bildungsurlaub für den Erfolg von Unternehmen haben kann.**

“Aktuell wird Weiterbildung von vielen Unternehmen noch zu kurz gedacht“, so Lara Körber. “Fachnahe Weiterbildungen machen Sinn. Fachfremde Weiterbildungen nicht. Dieser Haltung begegne ich immer wieder im Austausch mit Firmen.“

Hier gehen in vielen Unternehmen *Forderung an* und *Förderung von* Mitarbeitenden noch nicht Hand in Hand. Das eine geht nicht ohne das andere.

Doch gerade in Zeiten von zunehmendem Fachkräftemangel, steigenden Krankheitstagen aufgrund gesundheitlicher Belastungen und einem wachsenden Arbeitnehmermarkt, ist ganzheitliche Weiterbildung durch Bildungsurlaub ein Erfolgsschlüssel, der noch viel zu oft auf versperrte Türen stößt.

Der **Vorteil von Bildungsurlaub** liegt hierbei in seiner **thematischen Bandbreite der zertifizierten Seminare.**

Durch das ganzheitliche Angebot, kann Bildungsurlaub Unternehmen ein **360-**

Grad-Benefit für individuelle Mitarbeiterbedürfnisse sein.

“Ich bin überzeugt davon, dass Firmen es nicht schaffen, allein durch firmeninterne Weiterbildungen jedes Entwicklungspotential – und noch wichtiger – auch jede *Entwicklungsnotwendigkeit* ihrer Beschäftigten zu matchen. **Bildungsurlaub ist deshalb ein bereits bestehender Weiterbildungskatalog, der Firmen geschenkt wird**“, so Lara Körber.

Auf diese Weise bleiben Beschäftigte langfristig ein leistungsstarker, motivierter und gesunder Teil des Unternehmens.

Übrigens gaben in der von Bildungsurlauber.de durchgeführten Umfrage **82 Prozent** der Befragten an, dass sie **Bildungsurlaub tatsächlich als zusätzlichen Benefit verstehen.**

Letztlich bleibt noch eins im Gespräch über Bildungsurlaub zu sagen: **Weiterbildung darf Spaß machen. Lernen und Spaß am Lernen schließen einander nicht aus.**

Unternehmen sollten sich auf die Mehrwert-Versprechen der als Bildungsurlaub zertifizierten Seminare sowie auf die richtige Seminaerauswahl ihrer Mitarbeitenden verlassen. Sie profitieren in jedem Fall davon.

**Lernen und
Spaß am Lernen
schließen
einander nicht
aus**



Über Bildungsurlauber.de

Bildungsurlauber.de ist die größte Aufklärungs- und Kursfinderplattform für Bildungsurlaub in Deutschland mit knapp 1,2 Millionen Usern jährlich und über 18.000 Bildungsurlaubskursen.

Unsere Mission ist, den Zugang zu Bildungsurlaub zu vereinfachen und die Nutzungsquote zu erhöhen. Denn für uns ist Bildungsurlaub ein Tool, um das Arbeitsleben in Deutschland zu verbessern – und das per Gesetz.

Kontakt

Lara Körber

lara.koerber@bildungsurlauber.de

+49 30 2359 81252



Quellenverzeichnis

- 1) Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2023): <https://www.ifo.de/fakten/2023-03-30/vom-urlaubsgeld-bis-zum-sabbatical-wie-sieht-die-praxis-deutscher-unternehmen-aus>
- 2) Befragung der Krankenkasse Pronova BKK (2024): <https://www.pronovabkk.de/unternehmen/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2024/deutschlands-arbeitnehmer-innen-zwischen-beam-out-und-beam-out.html>
- 3) DAK Psychreport (2024): https://www.dak.de/dak/unternehmen/berichte-forschung/psychreport-2024_57364
- 4) TK-Gesundheitsreport (2024): <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/fehltag-2023-rueckenbeschwerden-2168354?tkom=ab>
- 5) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Dezember (2024): <https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/Kosten-der-Arbeitsunfähigkeit>
- 6) XING Wechselbereitschaftsstudie (2024): https://new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2024_xing_wechselbereitschaftsstudie
- 7) DIHK-Bericht Fachkräfte (2023): <https://www.dihk.de/resource/blob/107882/f8e2f248f04aa110e622d5a0fcb38df9/dihk-fachkraeftereport-2023-data.pdf>
- 8) Bundesagentur für Arbeit (2024): <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Akademikerinnen/Allgemeiner-Teil/Generische-Publikationen/1-8-Arbeitskraeftenachfrage.pdf?blob=publicationFile&v=2>
- 9) StepStone-Analyse (2022): <https://www.thestepstonegroup.com/deutsch/newsroom/pressemitteilungen/jeder-unbesetzte-stelle-kostet-unternehmen-29-000-euro/>
- 10) Gallup Engagement Index Deutschland (2023): <https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland-2023.aspx>
- 11) Glassdoor-Umfrage (2022): <https://www.glassdoor.de/blog/umfrage-firmenphilosophie-unternehmenskultur-wichtiger-als-gehalt/>
- 12) Gallup Engagement Index (2023): <https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland-2023.aspx#ita=511065>

Die verwendeten Fotos und Grafiken sind von Unsplash und Canva.

