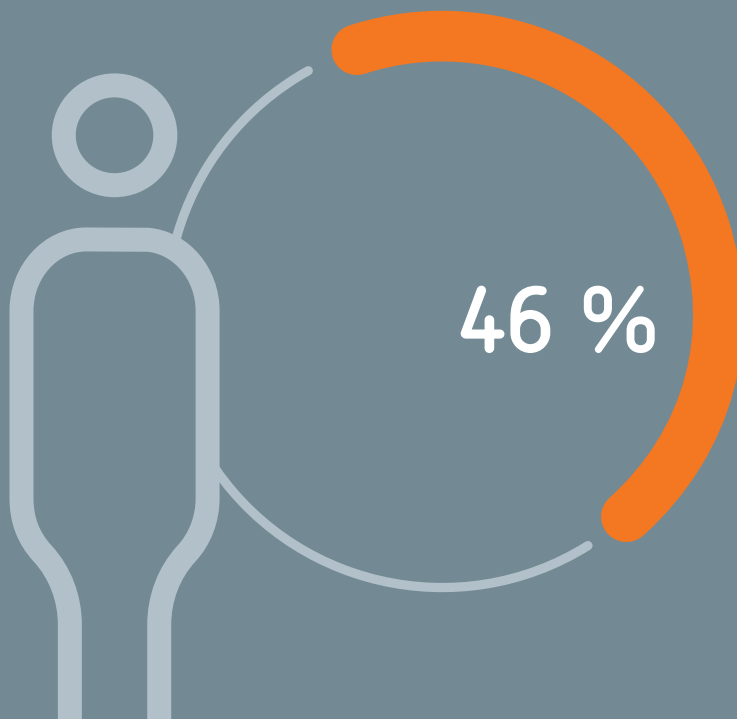


Report 2024

Fachkräftesicherung?
Nur mit guten
Arbeitsbedingungen!

Ergebnisse des
DGB-Index Gute Arbeit 2024



der Beschäftigten
arbeiten in Bereichen mit
starkem Personalmangel

Inhalt

Vorwort: Fachkräftesicherung braucht neue Impulse	3
Keine Fachkräftesicherung ohne Gute Arbeit.....	4
Vier Facetten der Fachkräftesicherung.....	5
Personalmangel: Engpassberufe vorn	6
Personalmangel: oft ein Dauerzustand.....	7
Mehr Druck durch Personalmangel.....	8
Personalmangel als Teil einer Abwärtsspirale	9
Würden Sie Ihren Arbeitgeber einem Freund oder einer Freundin weiterempfehlen?	10
Betriebliche Weiterbildung: Angebot und Inanspruchnahme	12
Betriebliche Weiterbildung: überwiegend hilfreich.....	13
Betriebliche Weiterbildung: vor allem für Hochqualifizierte.....	14
Betriebliche Weiterbildung: Treiber und Hemmer	15
Fachkräftepotenzial Teilzeitarbeit?	16
Teilzeitbeschäftigung – vor allem wegen Sorgearbeit.....	17
Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Sorgearbeit	18
Teilzeit aufgrund von Überlastung	19
Durchhalten bis zur Rente?	20
Durchhalten bis zur Rente in Engpassberufen.....	21
Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte	22
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	23

Vorwort

Fachkräftesicherung braucht neue Impulse



Demografischer Wandel, Digitalisierung und Klimawende sind die gängigen Erklärungen für bestehende Fachkräftengpässe. Ein wesentlicher Aspekt wird in der Debatte allerdings vernachlässigt: Oft sind die Arbeitsbedingungen so schlecht, dass sich offene Stellen nicht besetzen lassen und Fachkräfte das Weite suchen. Ein Teil des Problems ist hausgemacht.

Ein Mangel an Fachkräften hat nicht nur Folgen für die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft. Auch die Beschäftigten sind betroffen, wenn sie den Personalmangel durch Mehrarbeit ausgleichen müssen. Darüber hinaus führen Fachkräftelücken im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich dazu, dass gesellschaftlich dringend notwendige Güter und Dienstleistungen nicht in erforderlichem Umfang bereitgestellt werden können. Fachkräftesicherung ist eine zentrale Voraussetzung für die Lösung sozialer, ökonomischer und ökologischer Herausforderungen.

Rückwärtsgewandte Forderungen, Fachkräftelücken durch längere Arbeitszeiten und ein höheres Renteneintrittsalter zu schließen, sind nicht geeignet, das Problem zu lösen. Im Gegenteil: Sie würden zu einer Verschärfung der Situation führen, weil sie ohnehin schon überlastete Beschäftigte aus dem Beruf treiben. Die neuen Zahlen des DGB-Index Gute Arbeit verdeutlichen, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine zentrale Bedingung für die Beseitigung von Fachkräftengpässen ist. Damit haben die Arbeitgeber ein zentrales Instrument der Fachkräftesicherung selbst in der Hand.

Der Bedarf an Fachkräften rückt diejenigen Personengruppen stärker in den Fokus, die am Arbeitsmarkt bislang benachteiligt sind: Frauen in Teilzeitbeschäftigung, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Die Aufgabe besteht darin, die Hürden anzugehen, die einer stärkeren Erwerbsbeteiligung dieser Gruppen entgegenstehen: fehlende Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege, Hindernisse beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Arbeitsüberlastung und Arbeitszeiten, die nicht zum Leben passen.

Bloße Appelle („mehr Bock auf Arbeit“) werden nicht ausreichen. Es braucht neue Impulse bei der Arbeitsgestaltung. Wer Fachkräftepotenziale erschließen will, muss die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen anpassen.

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Keine Fachkräftesicherung ohne Gute Arbeit

Die Fachkräftelücke, die in einer Reihe von Berufen besteht, wird ohne eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kaum zu schließen sein. Die Gewinnung und die Bindung von qualifizierten Arbeitskräften hängen eng mit der Qualität der Arbeit zusammen. Je schlechter die Arbeitsbedingungen sind, desto schwieriger ist die Stellenbesetzung.

Die politische Diskussion um fehlende Fachkräfte wird überwiegend mit Blick auf die Unternehmen geführt, die über Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen klagen. Mit der repräsentativen Befragung DGB-Index Gute Arbeit wird die Perspektive der Beschäftigten in den Mittelpunkt gerückt. In der Befragung, die von Januar bis April 2024 durchgeführt wurde, haben knapp 7.000 in Deutschland tätige Arbeitnehmer*innen verschiedene Aspekte ihrer Arbeitssituation bewertet, die für die Fachkräftesicherung von Bedeutung sind.

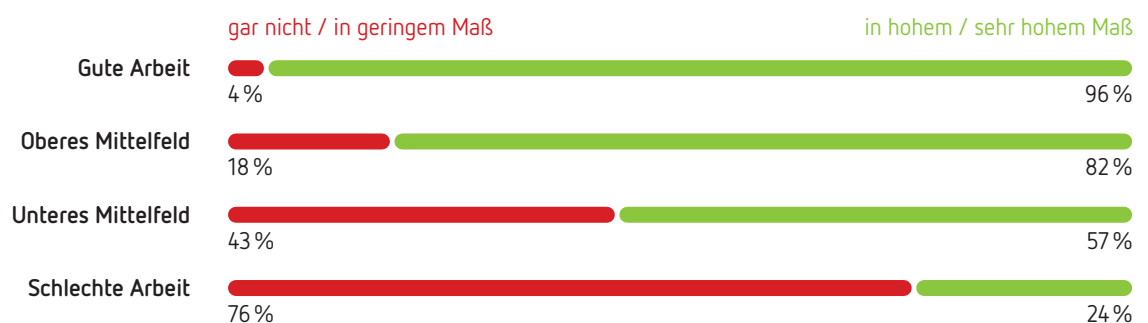
Die Ergebnisse sind eindeutig: Ohne gute Arbeitsbedingungen werden bestehende Fachkräftelücken nicht zu schließen sein. Die Arbeitsbedingungen sind in einigen der betroffenen Berufe so unattraktiv, dass qualifiziertes Personal die Arbeitszeit verkürzt oder den Beruf vollständig aufgibt. Die Fähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, steht und fällt mit der Qualität der Arbeit.

Dieser Zusammenhang lässt sich an einer Frage verdeutlichen: Würden Beschäftigte ihren Arbeitgeber gegenüber einem Freund oder einer Freundin weiterempfehlen? Dabei zeigt sich: Verfügen die Befragten über gute Arbeitsbedingungen, würden 96 Prozent eine Empfehlung aussprechen (Abb. 1). Je schlechter die Arbeitsqualität ist, desto seltener ist das der Fall. Bei schlechten Arbeitsbedingungen würden drei Viertel der Befragten (76 Prozent) davon abraten, bei diesem Arbeitgeber zu arbeiten.¹

Abb. 1

Weiterempfehlung des Arbeitgebers

Würden Sie Ihren Arbeitgeber einem Freund oder einer Freundin weiterempfehlen?



¹ Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird im DGB-Index Gute Arbeit anhand von 42 Fragen zur konkreten Arbeitssituation ermittelt. Die Beschäftigten bewerten die verfügbaren Ressourcen, die auftretenden Belastungen sowie das Einkommen und

die Beschäftigungssicherheit. Auf dieser Basis erfolgt die Zuordnung zu einer der vier Stufen von schlechter bis guter Arbeit (siehe auch den Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit auf www.dgb-index-gute-arbeit.de).

Weitere Daten zum Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Empfehlung des Arbeitgebers finden sich auf den Seiten 10 und 11 dieses Reports.

Vier Facetten der Fachkräftesicherung

Der vorliegende Report des DGB-Index Gute Arbeit 2024 befasst sich mit vier Themenfeldern, die für die Bewertung der Fachkräftesituation aufschlussreich sind. Im Kern geht es um diese Fragen:



Was sind die Folgen von Personalmangel?

Für die Beschäftigten in Berufen mit Fachkräfteengpässen – sogenannte „Engpassberufe“ – hat die Situation häufig problematische Folgen. Wenn es an qualifiziertem Personal mangelt, muss die Arbeit von weniger Kolleg*innen ausgeführt werden. Wie verbreitet Personalmangel ist und welche Auswirkungen er auf die Arbeitsbedingungen der verbliebenen Beschäftigten hat, wird auf den Seiten 6 bis 9 berichtet.



Wie steht es um die betriebliche Weiterbildung?

Welche Möglichkeiten haben Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Ein Schlüsselinstrument ist die Weiterbildung. Die Vermittlung der benötigten Kompetenzen an die Belegschaft kann dazu beitragen, Fachkräftelücken zu schließen. Auf den Seiten 12 bis 15 wird dargestellt, wie verbreitet betriebliche Weiterbildung ist, wie sie von den Beschäftigten bewertet wird, welche Faktoren förderlich und welche hemmend für die Teilnahme an einer Weiterbildung sind.



Warum arbeiten Menschen in Teilzeit?

Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten gilt als ein weiteres Mittel, den Fachkräftebedarf zu decken. Auf den Seiten 16 bis 19 stehen neben der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung vor allem die Gründe der Beschäftigten für eine verkürzte Arbeitszeit im Mittelpunkt. Will man Teilzeitbeschäftigte dafür gewinnen, länger zu arbeiten, sind Veränderungen in der Arbeitsgestaltung nötig. Dazu gehört eine stärkere Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ebenso wie ein besserer Schutz vor einer zu hohen Arbeitsbelastung.



Wie bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit?

Fachkräftesicherung hängt auch von einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung ab, die es den Menschen ermöglicht, ihren Beruf dauerhaft auszuüben. In einer Reihe von Berufsgruppen, für die ein Fachkräfteengpass festgestellt wird, sind die Belastungen so hoch, dass die große Mehrheit der Beschäftigten nicht davon ausgeht, bis zur Rente durchhalten zu können. Die Einschätzungen der Beschäftigten zu dieser Frage finden sich auf den Seiten 20 und 21.

Personalmangel: Engpassberufe vorn

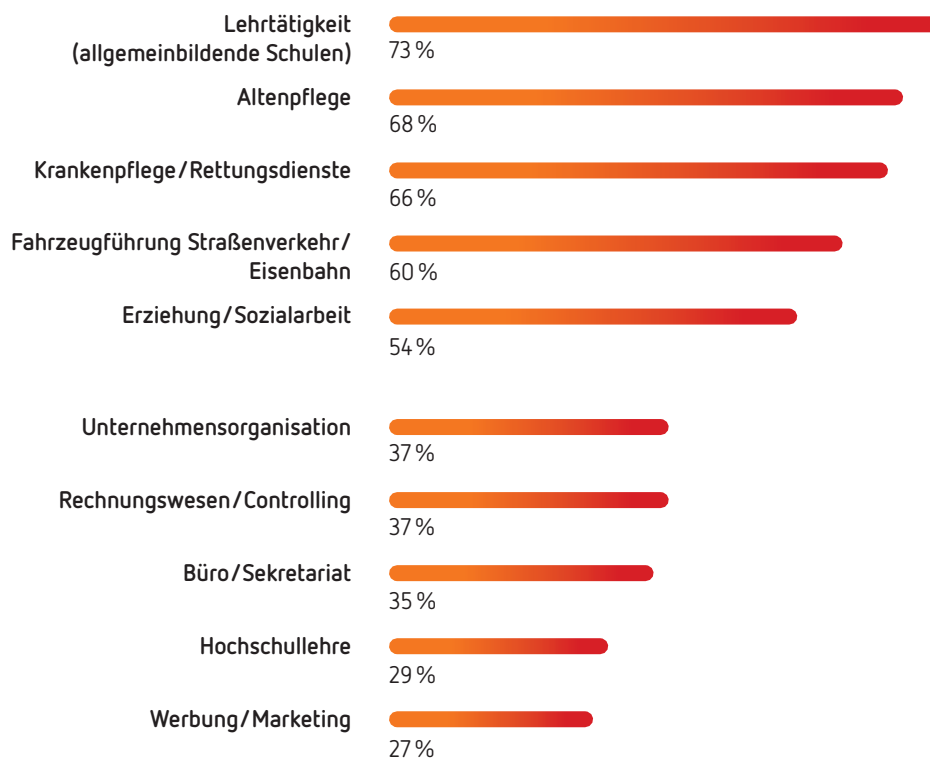
In Berufen mit Fachkräftelücken berichten die Beschäftigten besonders häufig von Personalmangel. Lehrer*innen, Pflegekräfte, Fahrzeugführer*innen und Erzieher*innen arbeiten mehrheitlich unter Mangelbedingungen.

Fachkräfteengpässe sind nicht nur ein Problem für Unternehmen. Auch für die Beschäftigten haben Engpässe oft negative Auswirkungen. In Engpassberufen wird besonders häufig von fehlendem Personal berichtet. Bei Lehrkräften, Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege, Fahrzeugführer*innen und Erzieher*innen liegt der Anteil der in (sehr) hohem Maß Betroffenen zwischen 60 und 70 Prozent (Abb. 2). Insgesamt berichten 46 Prozent aller Beschäftigten von Personalmangel.

Abb. 2

Berufe mit über- und unterdurchschnittlichem Personalmangel

Ausgewählte Berufe mit über- und unterdurchschnittlichen Anteilen an Personalmangel in hohem/sehr hohem Maß



Personalmangel tritt jedoch nicht nur in Engpassberufen auf, sondern – in etwas geringerem Umfang – auch in anderen Berufen wie im Bereich der Unternehmensorganisation, in kaufmännischen Berufen oder in Büro- und Sekretariatstätigkeiten. In diesen Berufsgruppen gibt es generell keine Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Als Ursachen des Personalmangels kommt hier eine schlechte Personalplanung ebenso in Frage wie Unternehmensstrategien, die die Verknappung von Personal einsetzen, um Kosten zu senken.

Personalmangel: oft ein Dauerzustand

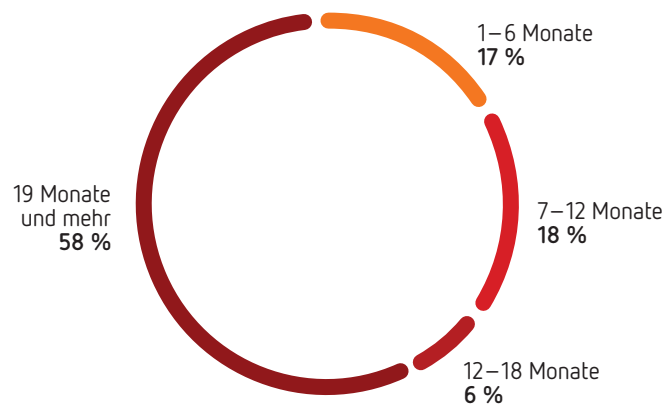
Personalmangel ist für viele Beschäftigte ein Dauerzustand. Fast zwei Drittel der Befragten sind in ihrem Arbeitsbereich seit mehr als einem Jahr damit konfrontiert. Besonders lang dauert der Personalmangel in einigen Engpassberufen an.

Ein Mangel an Personal im eigenen Arbeitsbereich ist für viele Arbeitnehmer*innen nicht eine kurzzeitige Ausnahme, sondern ein dauerhafter Zustand. Bei zwei von drei Beschäftigten (64 Prozent), die in (sehr) hohem Maß von Personalmangel betroffen sind, besteht dieser Zustand seit mehr als einem Jahr (Abb. 3). 58 Prozent der Beschäftigten mit Personalmangel arbeiten bereits seit mehr als anderthalb Jahren unter diesen Bedingungen.

Abb. 3

Dauer des Personalmangels

Wie viele Monate dauert der Personalmangel in Ihrem Arbeitsbereich bereits an?
(Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)



Auch bei der Dauer des Personalmangels stehen Engpassberufe an der Spitze. Von den Befragten mit Personalmangel arbeiten in Bauberufen 83 Prozent seit mehr als 18 Monaten unter diesen Bedingungen. In der Krankenpflege sind es 78 Prozent, bei Lehrkräften 71 Prozent und bei Erzieher*innen 66 Prozent.

Mehr Druck durch Personalmangel

Personalmangel hat häufig negative Auswirkungen auf die verbliebenen Beschäftigten. Drei Viertel der Betroffenen müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen, 60 Prozent müssen in höherem Tempo arbeiten. Auch die Arbeitszeiten und die Qualität der erbrachten Leistungen sind häufig beeinträchtigt.

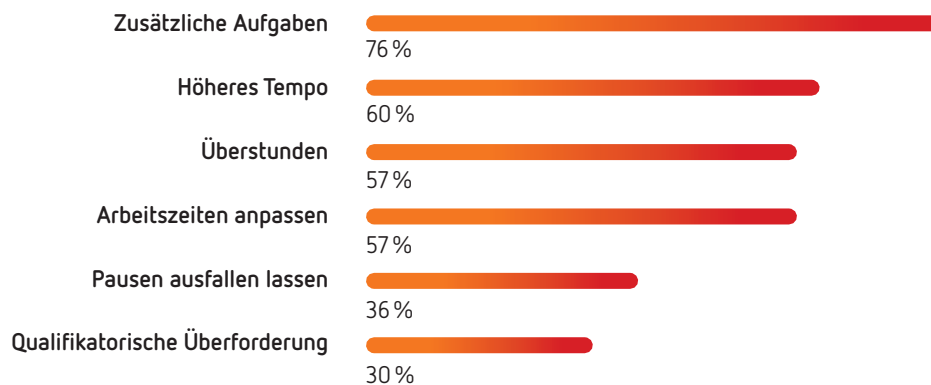
Fehlendem Personal könnte auf betrieblicher Ebene durch eine Reduzierung der zu bewältigenden Arbeitsmenge begegnet werden, um das Risiko einer Überlastung der verbliebenen Beschäftigten zu verringern. Die Antworten der Betroffenen auf die Frage nach den Folgen des Personalmangels für ihre Arbeit weisen jedoch in die entgegengesetzte Richtung: Der Druck auf die verbliebenen Beschäftigten wird erhöht.

Abb. 4

Folgen des Personalmangels

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?

(Mehrfachnennungen, Anteil der Befragten, die mit „ja“ geantwortet haben)



Drei Viertel (76 Prozent) der Befragten, die über einen (sehr) hohen Personalmangel in ihrem Arbeitsbereich berichten, müssen wegen des fehlenden Personals zusätzliche Aufgaben übernehmen (Abb. 4). 60 Prozent müssen in einem höheren Tempo arbeiten, um die Folgen des Personalmangels auszugleichen.

Personalmangel schränkt zudem die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeitgestaltung ein. Jeweils 57 Prozent geben an, dass sie aufgrund des Personalmangels Überstunden machen bzw. ihre Arbeitszeiten an die betrieblichen Erfordernisse anpassen müssen.

Für ein knappes Drittel (30 Prozent) führt der Personalmangel in ihrem Arbeitsbereich dazu, dass sie Aufgaben übernehmen müssen, für die sie nicht qualifiziert sind. Führt man sich die am häufigsten von Personalmangel betroffenen Berufsgruppen vor Augen, werden die möglichen negativen Folgen greifbar. Eine qualifikatorische Überforderung von Lehr- und Pflegekräften, von Fahrzeugführer*innen und Erzieher*innen hat unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Leistungen für die betroffenen Personengruppen (Schüler*innen, Patient*innen, Fahrgäste, Kinder).

Personalmangel als Teil einer Abwärtsspirale

Die Folgen des Personalmangels bedeuten häufig, dass die Arbeitsbedingungen der verbliebenen Beschäftigten schlechter werden. Hoher Druck und Überlastung bewegen weitere Beschäftigte dazu, den Arbeitsbereich zu verlassen, was wiederum zusätzliche Belastungen nach sich zieht.

Der Druck auf die verbliebenen Beschäftigten, die Auswirkungen des Personalmangels durch Mehrarbeit, Überstunden und häufige Anpassungen der Arbeitszeiten aufzufangen, bleibt nicht ohne Folgen. Unter diesen Bedingungen entscheiden sich viele Beschäftigte dafür, den Arbeitsbereich bzw. den Arbeitgeber zu wechseln.

Von den Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß von Personalmangel betroffen sind, berichten 72 Prozent, dass aufgrund dieser Situation weitere Kolleg*innen den Arbeitsbereich verlassen haben (Abb. 5). Bei 39 Prozent der Betroffenen war dies sogar in (sehr) hohem Maß der Fall. Personalmangel und die damit verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen können eine Abwärtsspirale in Gang setzen.

Abb. 5

Flucht vor Personalmangel

Hat der Personalmangel dazu geführt, dass Kolleginnen oder Kollegen, mit denen Sie zusammengearbeitet haben, Ihren Arbeitsbereich verlassen haben?

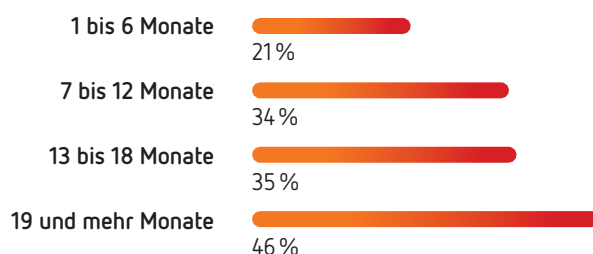


Je länger der Personalmangel andauert, desto häufiger wird davon berichtet, dass Kolleg*innen den Arbeitsbereich verlassen. Dauert der Personalmangel maximal sechs Monate, gibt jede*r Fünfte (21 Prozent) an, dass Kolleg*innen in (sehr) hohem Maß abgewandert sind (Abb. 6). Mit steigender Dauer nimmt dieser Anteil zu. Bei einem Personalmangel von mehr als eineinhalb Jahren hat fast die Hälfte (46 Prozent) der Befragten solche Absetzbewegungen erlebt.

Abb. 6

Verlassen des Arbeitsbereiches nach Dauer des Personalmangels

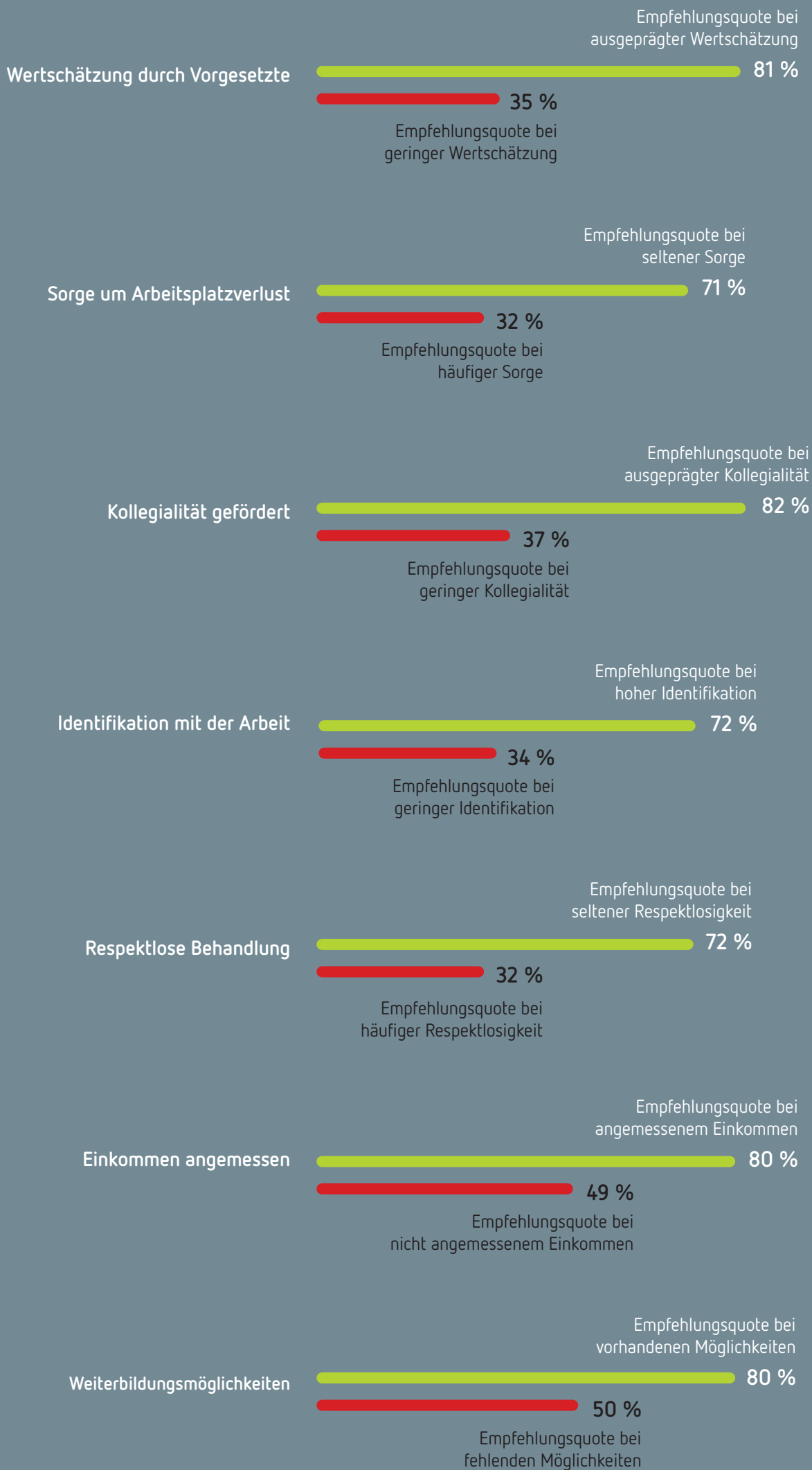
(Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)



Würden Sie Ihren Arbeitgeber einem Freund oder einer Freundin weiterempfehlen?

Die Frage, ob Beschäftigte ihren Arbeitgeber weiterempfehlen würden, ist eng mit den Arbeitsbedingungen verbunden. Je schlechter die Arbeitsqualität, desto seltener wird eine Empfehlung ausgesprochen. Einige besonders starke Zusammenhänge sind auf dieser Seite abgebildet.





Betriebliche Weiterbildung: Angebot und Inanspruchnahme

Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Bewältigung von Fachkräfteengpässen. Knapp die Hälfte der Befragten (45 Prozent) hat in den vorangegangenen zwölf Monaten eine betriebliche Weiterbildung absolviert. Bei der Dauer der Weiterbildungen zeigen sich große Unterschiede.

Wenn Fachkräfteengpässe auf Passungsprobleme zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen zurückgehen, ist Weiterbildung ein Schlüssel für die Verbesserung der Situation. Ein zentrales Instrument für die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen der Arbeitnehmer*innen ist die betriebliche Weiterbildung. 61 Prozent der Beschäftigten berichten, dass sie in (sehr) hohem Maß über betriebliche Angebote der Weiterbildung verfügen (Abb. 7). 40 Prozent verfügen dagegen über keine oder nur geringe Weiterbildungsmöglichkeiten.

Abb. 7

Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb

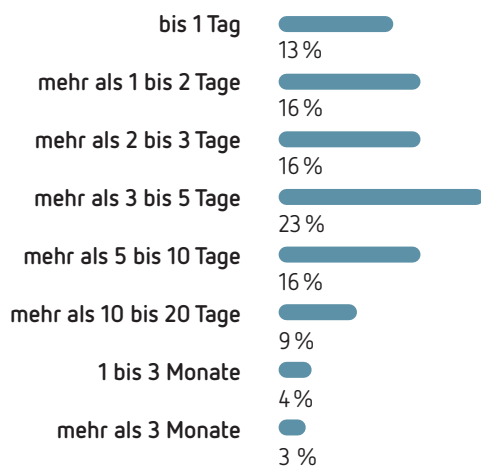
Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?



Etwa die Hälfte (53 Prozent) derjenigen, die über betriebliche Weiterbildungsangebote verfügen, haben in den vorangegangenen zwölf Monaten auch daran teilgenommen. Das bedeutet, dass von allen Beschäftigten 45 Prozent eine betriebliche Weiterbildung absolviert haben.

Abb. 8

Dauer der absolvierten Weiterbildung



Die große Mehrheit der absolvierten Weiterbildungen ist von kurzer Dauer. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) umfassten einen Zeitraum von weniger als einem Tag bis zu einer Woche (Abb. 8). Längere Weiterbildungen, die umfassende Kompetenzvermittlung bis hin zu Umschulungen ermöglichen, sind die Ausnahme. Lediglich drei Prozent der absolvierten Weiterbildungen dauerten länger als drei Monate.

Betriebliche Weiterbildung: überwiegend hilfreich

Um Fachkräftelücken zu schließen, muss Weiterbildung die benötigten Kompetenzen vermitteln. Die Teilnehmer*innen an betrieblichen Weiterbildungen bewerten die Maßnahme überwiegend als hilfreich für die eigene Tätigkeit. Dabei zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Je länger die Weiterbildung dauert, desto häufiger wird sie als nützlich wahrgenommen.

Nicht jede Weiterbildungsmaßnahme bedeutet für die Beschäftigten einen konkreten Nutzen für die eigene Arbeit. Mit Blick auf die absolvierten Maßnahmen überwiegen bei den Beschäftigten jedoch die positiven Bewertungen (Abb. 9). Mehr als ein Drittel (36 Prozent) bewertet die Weiterbildung in sehr hohem Maß als hilfreich, die Hälfte in hohem Maß. 14 Prozent sehen keinen oder nur einen geringen Nutzen.

Abb. 9

Bewertung der Weiterbildung

In welchem Maß ist Ihre Weiterbildung hilfreich für die Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit?

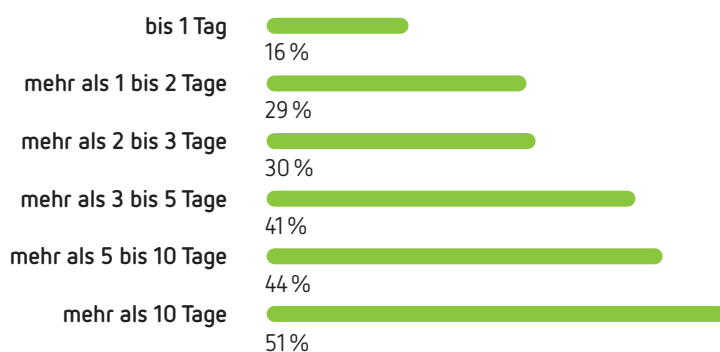


Die Bewertung der Nützlichkeit hängt stark von der Dauer der Weiterbildung ab. Maßnahmen, die maximal einen Tag dauerten, wurden von 16 Prozent der Befragten in sehr hohem Maß als hilfreich bewertet (Abb. 10). Dieser Anteil steigt mit der Dauer der Weiterbildung an. In der Gruppe derjenigen, die länger als zehn Tage in Weiterbildung absolviert haben, bewertet etwa die Hälfte (51 Prozent) die Maßnahme als sehr nützlich.

Abb. 10

Nützlichkeit der Weiterbildung nach Dauer

(Anteil der Befragten, die ihre Weiterbildung in sehr hohem Maß als hilfreich bewerteten)



Beschäftigte mit Migrationshintergrund verfügen seltener über betriebliche Weiterbildungsangebote. Ohne Migrationshintergrund berichten 13 Prozent der Arbeitnehmer*innen, über keinerlei betriebliche Angebote zu verfügen, mit Migrationshintergrund sind es 21 Prozent.

Betriebliche Weiterbildung: vor allem für Hochqualifizierte

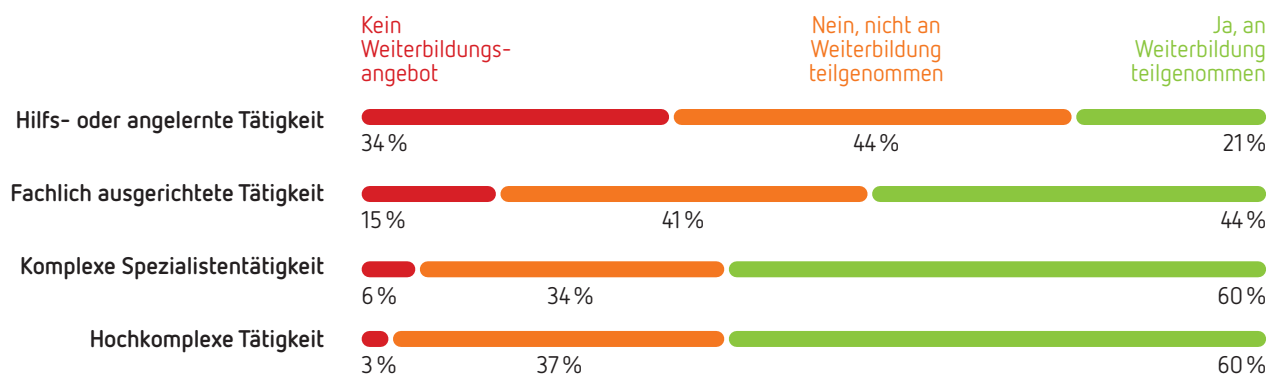
Sowohl die Möglichkeit, an einer betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen, als auch die tatsächliche Teilnahme hängen mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit zusammen. Je höher die benötigten Qualifikationen der Befragten, desto häufiger wurde an einer Weiterbildung teilgenommen.

Um die in einigen Berufsgruppen bestehende Fachkräftelücke zu schließen, formuliert die Fachkräftestrategie der Bundesregierung unter anderem das Ziel, mehr Geringqualifizierte zu Fachkräften zu qualifizieren. In der betrieblichen Weiterbildung lässt sich ein besonderer Fokus auf Arbeitnehmer*innen mit niedriger Qualifikation allerdings nicht erkennen.

Im Gegenteil: Beschäftigte in Helfertätigkeiten, für deren Ausübung eine in der Regel nur kurze Anlernzeit nötig ist, bekommen weniger Angebote und nehmen diese seltener wahr (Abb. 11). Während jede*r Dritte (34 Prozent) in einer Helfertätigkeit keinerlei betriebliche Weiterbildungsangebote erhält, sinkt dieser Anteil mit zunehmendem Anforderungsniveau. Bei hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel ein Hochschulmaster erforderlich ist, berichtet nahezu jede*r Befragte (97 Prozent) über die Möglichkeit einer betrieblichen Weiterbildung.

Abb. 11

Weiterbildung nach Anforderungsniveau



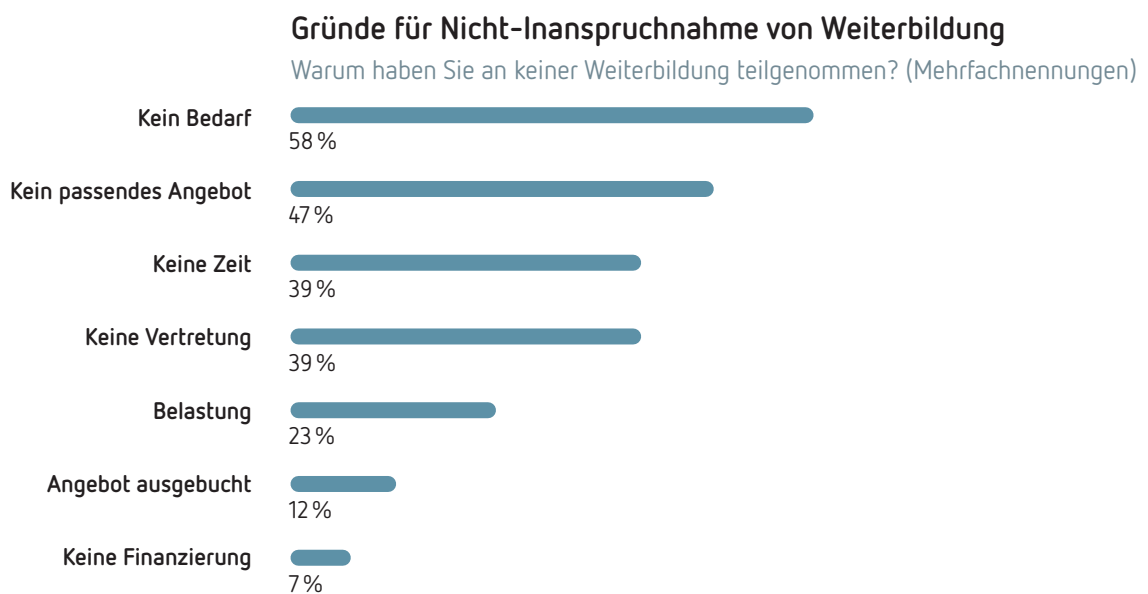
Auch bei der Teilnahmequote zeigen sich deutliche Unterschiede. Höherqualifizierte nehmen Weiterbildungsangebote häufiger wahr. Im Resultat weisen Beschäftigte in Helfertätigkeiten mit 21 Prozent die mit Abstand geringste Weiterbildungsquote auf. Bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, für die in der Regel eine duale oder schulische Berufsausbildung nötig ist, sind es 44 Prozent. In den am höchsten qualifizierten Gruppen (Techniker, Meister, Akademiker) beträgt die Weiterbildungsquote 60 Prozent).

Betriebliche Weiterbildung: Treiber und Hemmer

Wenn betriebliche Weiterbildungsangebote nicht wahrgenommen werden, hat das verschiedene Gründe. Neben dem fehlenden Bedarf und nicht passenden Angeboten sind dies vor allem fehlende zeitliche und personelle Ressourcen. Förderlich sind dagegen Beratung, zeitliche Freistellung und Kostenübernahme.

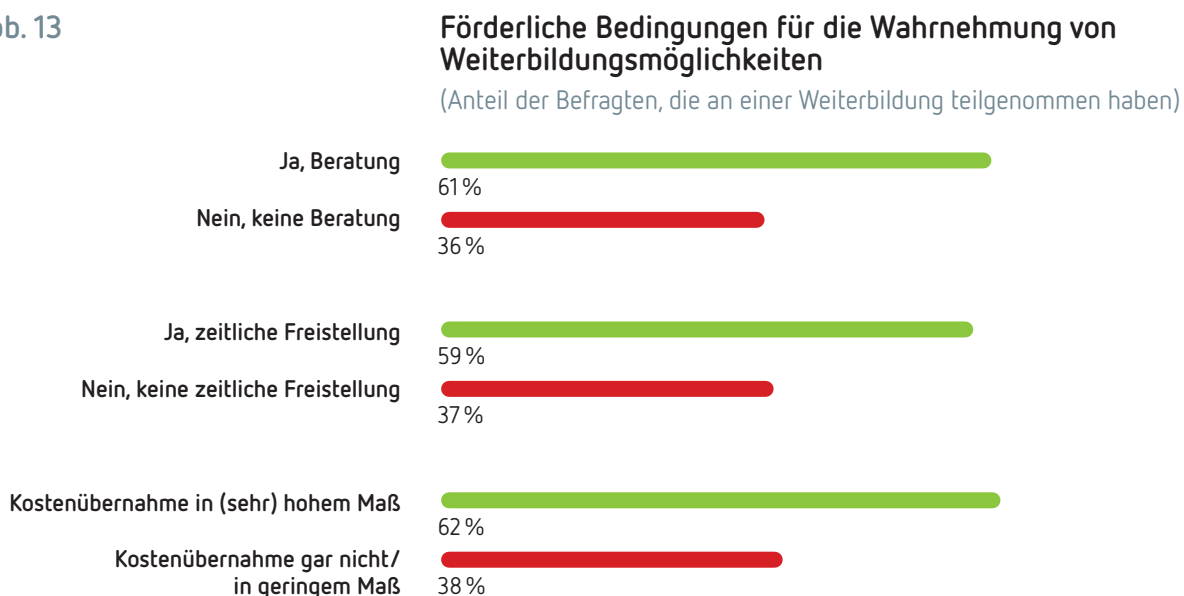
Der häufigste Grund dafür, dass Beschäftigte trotz vorhandener Möglichkeit keine betriebliche Weiterbildung gemacht haben, ist der fehlende Bedarf (58 Prozent) (Abb. 12). Knapp die Hälfte (47 Prozent) gibt an, dass kein passendes Angebot vorhanden war. Die konkrete Arbeitssituation ist für viele Beschäftigte ebenfalls ein Hinderungsgrund: Fehlende Zeit (39 Prozent), keine Vertretung während der Weiterbildung (39 Prozent) sowie die hohe Belastung (23 Prozent) verhindern häufig die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 12



Dass die betrieblichen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten spielen, zeigen auch die folgenden Zusammenhänge: Wenn es im Betrieb eine Beratung zu den Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, werden die Maßnahmen häufiger wahrgenommen. Das Gleiche gilt für die Möglichkeit der zeitlichen Freistellung und die Übernahme der Kosten der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (Abb. 13).

Abb. 13



Fachkräftepotenzial Teilzeitarbeit?

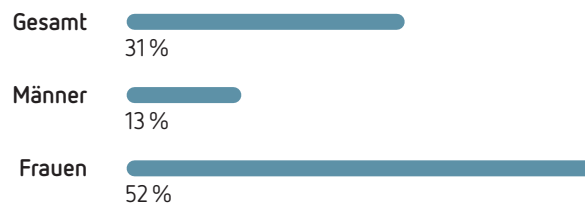
Als mögliches Instrument der Fachkräftesicherung wird auch die Erhöhung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten diskutiert. Theoretisch gibt es hier ein großes Potenzial. Knapp jede*r dritte Beschäftigte arbeitet in Teilzeit. Stark ausgeprägt sind die Unterschiede nach Geschlecht sowie Berufsabschluss.

Teilzeitarbeit ist in Deutschland weit verbreitet.¹ Nahezu jede*r dritte Befragte (31 Prozent) ist in Teilzeit beschäftigt (Abb. 14). Dabei zeigen sich nach wie vor starke Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während die Teilzeitquote bei Arbeitnehmern 13 Prozent beträgt, ist mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen (52 Prozent) in Teilzeit beschäftigt.

Abb. 14

Teilzeitquote

(Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche)

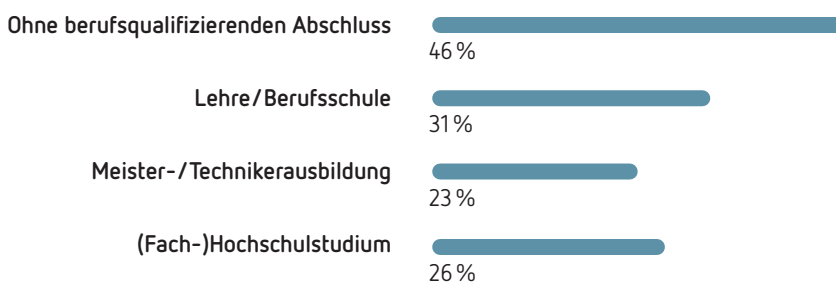


Besonders weit verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung bei Arbeitnehmer*innen ohne berufsqualifizierenden Abschluss: Knapp die Hälfte (46 Prozent) arbeitet weniger als 35 Stunden pro Woche (Abb. 15). Aber auch unter den ausgebildeten Fachkräften arbeiten viele in Teilzeit. Die Anteile liegen zwischen 23 Prozent (Meister/Technikerausbildung) und 31 Prozent (Lehre/Berufsschule).

Abb. 15

Teilzeitquote nach Berufsabschluss

(Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche)



Einige Berufsgruppen, bei denen eine Fachkräftelücke besteht, weisen eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote auf. Dazu gehören die Altenpflege (63 Prozent), Berufe in Erziehung und Sozialarbeit (52 Prozent) und die Krankenpflege (50 Prozent). Unter dem Durchschnitt liegt dagegen die Teilzeitquote im Engpassberuf Softwareentwicklung. Dort arbeiten 25 Prozent der Befragten in Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung – vor allem wegen Sorgearbeit

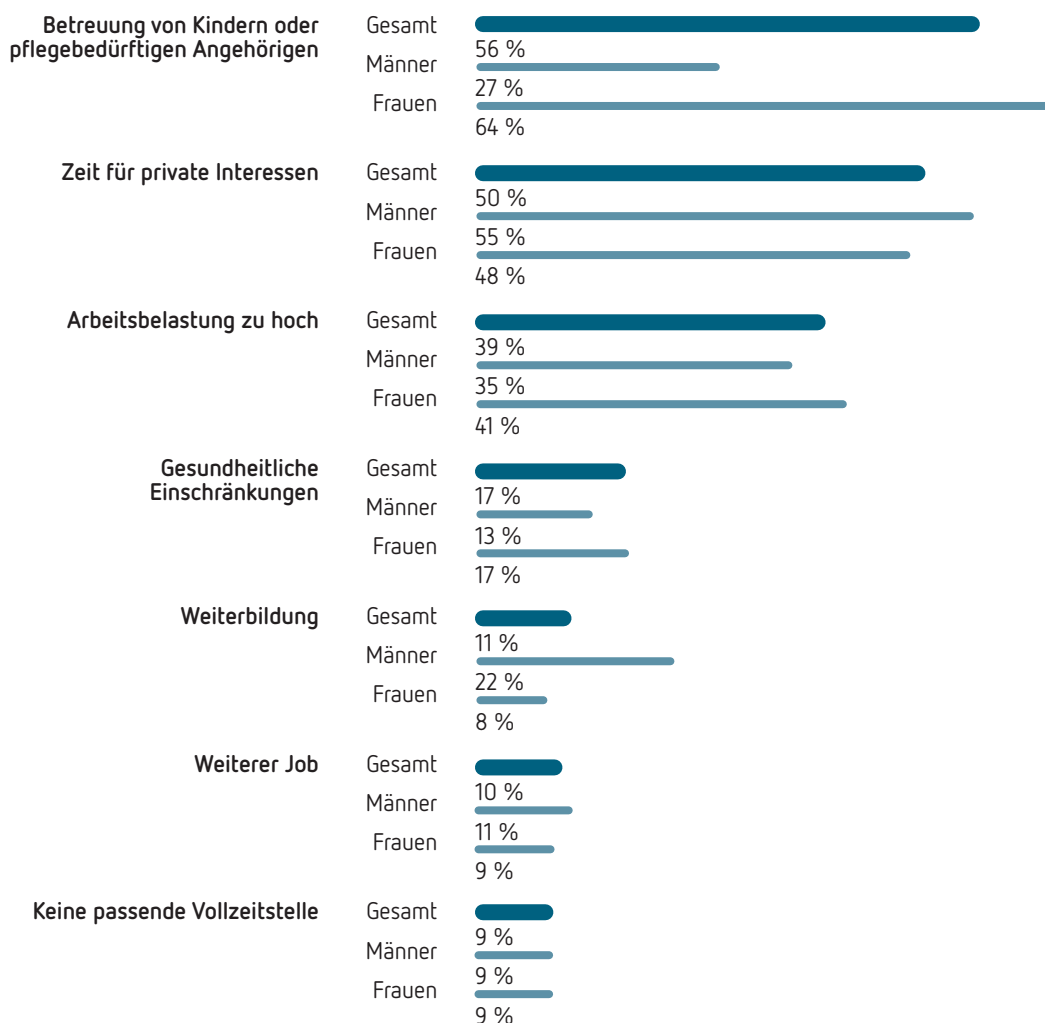
Die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist der häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Hier zeigen sich große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sorgearbeit ist vor allem für Frauen ein Grund, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten (56 Prozent) arbeitet kürzer, um mehr Zeit für die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen zu haben (Abb. 16). Zehn Prozent geben beide Arten von Sorgearbeit an. Große Unterschiede zeigen sich zwischen Männern und Frauen. Während Sorgearbeit für zwei Drittel (64 Prozent) aller teilzeitbeschäftigten Frauen der Grund für eine kürzere Arbeitszeit ist, gilt dies nur für ein Viertel (27 Prozent) der teilzeitbeschäftigten Männer.

Abb. 16

Gründe für Teilzeitarbeit

(Mehrfachnennungen möglich, differenziert nach Geschlecht)



Der zweithäufigste Grund für Teilzeitarbeit ist der Wunsch nach mehr Zeit für private Interessen (50 Prozent). An dritter Stelle kommt die zu hohe Arbeitsbelastung. 39 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten geben an, die Belastung aus ihrer beruflichen Tätigkeit nicht in Vollzeit aushalten zu können.

Spannt man den Bogen etwas weiter und fragt danach, welcher Anteil aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Sorgearbeit (Kinder/Pflege) kürzer arbeiten, so zeigt sich: Bezogen auf alle Beschäftigten haben 33 Prozent aller Arbeitnehmerinnen, aber nur drei Prozent der Arbeitnehmer aufgrund von Sorgearbeit ihre Arbeitszeit verkürzt.

Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Sorgearbeit

Soll den Fachkräfteengpässen durch eine Aufstockung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten begegnet werden, muss die Arbeit mit familiären Anforderungen vereinbar sein. Auf betrieblicher Ebene zeigen sich Defizite: Bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gibt es für zwei von drei Befragten keine ausreichende Unterstützung durch den Arbeitgeber.

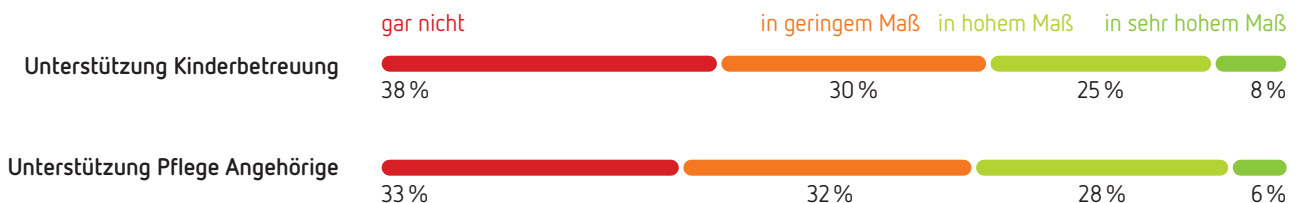
Familiäre Aufgaben und Sorgearbeit sind vor allem bei Frauen der häufigste Grund für reduzierte Arbeitszeiten. Eine Sicherung von Fachkräften, die das Potenzial von Teilzeitbeschäftigten im Blick hat, muss sich mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben befassen. Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten, die Kinder betreuen oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, sind ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass solche Unterstützungsangebote in ausreichendem Maß nur für eine Minderheit der Beschäftigten vorhanden sind. Sowohl hinsichtlich der Kinderbetreuung (33 Prozent) als auch bei der Pflege Angehöriger (34 Prozent) gibt ein Drittel der Befragten an, dass der Arbeitgeber in (sehr) hohem Maß unterstützt (Abb. 17). Das kann z. B. durch betriebliche Betreuungsangebote, zeitliche Freistellungen oder finanzielle Zuschüsse geschehen. Zwei Drittel der Befragten verfügen gar nicht oder nur in geringem Maß über entsprechende Unterstützungsangebote.

Abb. 17

Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung/Pflege Angehöriger

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern/Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern?



Große Unterschiede werden mit Blick auf die Betriebsgröße sichtbar: Je größer der Betrieb, desto häufiger berichten die Befragten von Unterstützungsangeboten. In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten berichtet etwa jede*r Vierte (27 Prozent) von einer Unterstützung des Arbeitgebers für Beschäftigte mit Kindern. In Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten liegt der Anteil mit 55 Prozent doppelt so hoch.

Teilzeit aufgrund von Überlastung

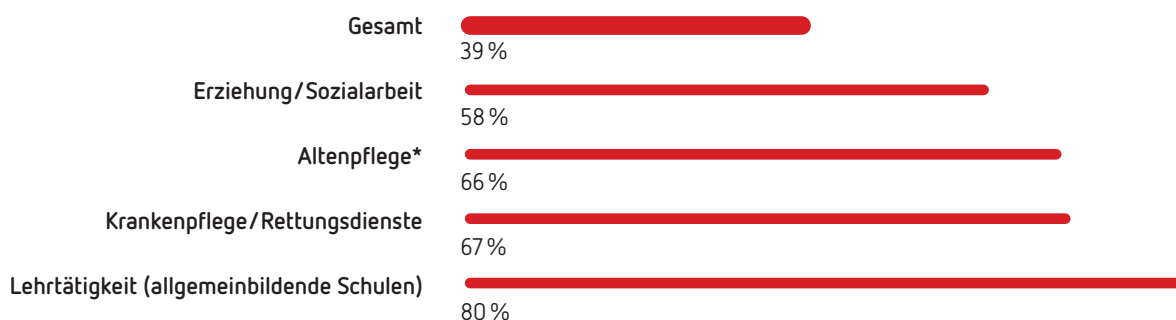
Eine zu hohe Arbeitsbelastung treibt viele Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung. Besonders ausgeprägt ist dies in einigen Berufen mit Fachkräftelücken. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrer*innen geben 80 Prozent die hohe Belastung als Grund für verkürzte Arbeitszeiten an. Personalmangel verstärkt den Trend zur Teilzeitbeschäftigung.

Nach Sorgearbeit (Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen) und dem Wunsch nach mehr privater Zeit ist die Arbeitsbelastung der am dritthäufigsten genannte Grund für die Arbeit in Teilzeit. Während 39 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten aufgrund einer zu hohen Arbeitsbelastung die Arbeitszeiten verkürzt haben, liegt dieser Wert bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen bei 80 Prozent (Abb. 18). In dieser Berufsgruppe ist die Arbeitsbelastung der wichtigste Grund für reduzierte Arbeitszeiten. Auch in anderen Engpassberufen (Pflege, Berufe der Erziehung/Sozialarbeit) arbeiten hohe Anteile aus Belastungsgründen in Teilzeit.

Abb. 18

Zu hohe Arbeitsbelastung als Grund für Teilzeitarbeit

(Teilzeitarbeit, weil die Arbeitsbelastung bei einer längeren Arbeitszeit zu hoch wäre)



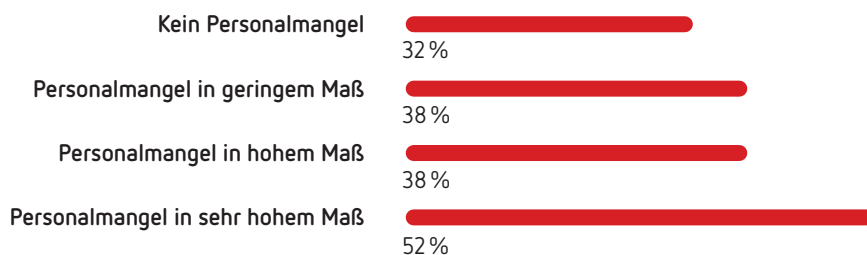
* Wert ist aufgrund geringer Fallzahl mit Vorsicht zu interpretieren.

Die negativen Folgen des Personalmangels führen dazu, dass Beschäftigte den betroffenen Arbeitsbereich verlassen (vgl. Seite 9). Die individuelle Reduzierung der Arbeitszeit ist offensichtlich eine weitere Schutzreaktion. Der Anteil derjenigen, die als Grund für ihre Teilzeitarbeit die zu hohen Belastungen anführen, steigt bei ausgeprägtem Personalmangel auf mehr als die Hälfte (52 Prozent) (Abb. 19).

Abb. 19

Zusammenhang zwischen Personalmangel, Arbeitsbelastung und Teilzeitarbeit

(Teilzeitarbeit, weil die Arbeitsbelastung bei einer längeren Arbeitszeit zu hoch wäre)



Durchhalten bis zur Rente?

Eine Möglichkeit, Fachkräftelücken zu begegnen, besteht darin, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten tatsächlich bis zum Rentenalter arbeiten können. Derzeit geht nur die Hälfte der Befragten davon aus, so lange durchhalten zu können.

Fachkräftelücken entstehen auch dadurch, dass Beschäftigte aufgrund hoher Belastungen und damit verbundener gesundheitlicher Beeinträchtigungen ihren Beruf nicht bis ins Rentenalter ausüben können. Lediglich die Hälfte der Befragten (52 Prozent) geht davon aus, ihre aktuelle Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum Rentenalter verrichten zu können (Abb. 20).

Abb. 20

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?

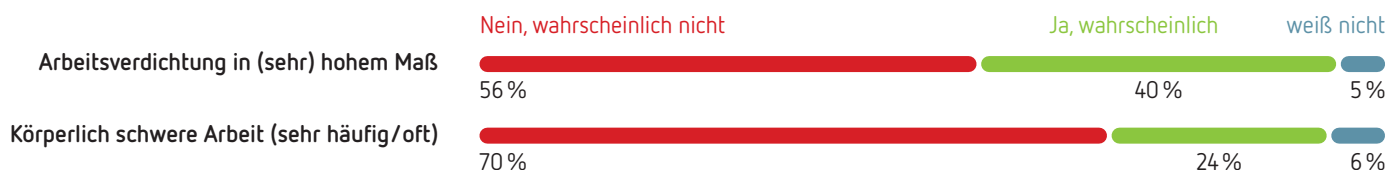


Die Bewertung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit ist eng mit den Arbeitsbedingungen verbunden. In Abbildung 21 wird dies an zwei Beispielen illustriert: Bei starker Arbeitsverdichtung gehen lediglich 40 Prozent davon aus, uneingeschränkt bis zur Rente arbeiten zu können. Wenn körperlich schwere Arbeit geleistet wird, sind es sogar nur noch 24 Prozent.

Abb. 21

Belastung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?



Arbeit ist in der Regel durch verschiedene Belastungsarten (körperlich, psychisch, emotional) geprägt. Mit Blick auf die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit zeigt sich: Je mehr Belastungen auftreten, desto häufiger äußern die Betroffenen eine negative Einschätzung ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit

Durchhalten bis zur Rente in Engpassberufen

Das Potential gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen für die Schließung der Fachkräftelücke wird deutlich, wenn die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit in Engpassberufen betrachtet wird. Unter den aktuellen Arbeitsbedingungen in der Krankenpflege zum Beispiel geht lediglich jede*r Vierte davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können.

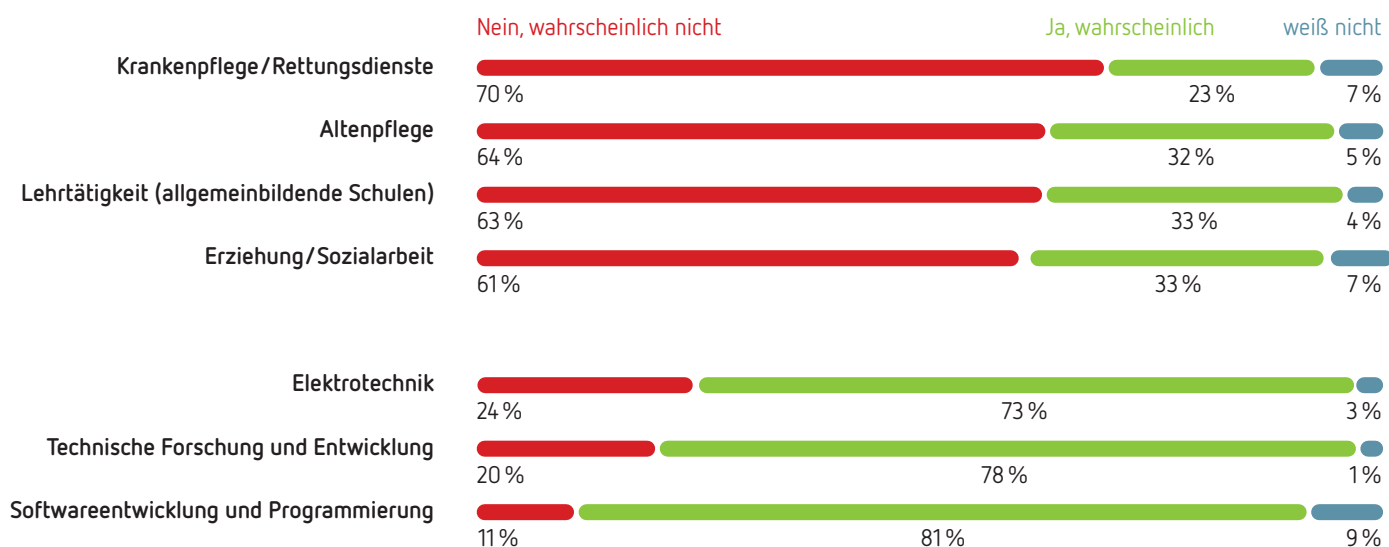
Gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen werden die Fachkräftelücke noch verschärfen. Darauf deutet der Blick auf die Bewertung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit in ausgewählten Engpassberufen hin. Besonders pessimistisch ist die Einschätzung in der Krankenpflege: Lediglich 23 Prozent der Pflegekräfte gehen davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können (Abb. 22). Die hohen körperlichen und psychischen Belastungen¹ veranlassen viele Beschäftigte in der Krankenpflege, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder den Beruf ganz zu verlassen. Ohne eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird die Fachkräftelücke nicht zu schließen sein.

Ebenfalls sehr negativ bewerten die Beschäftigten in den Engpassberufen Altenpflege, bei Lehrer*innen und Erzieher*innen sowie in der Sozialarbeit ihre künftige Arbeitsfähigkeit. In diesen Gruppen geht nur jede*r dritte Befragte davon aus, dass Rentenalter im aktuellen Beruf zu erreichen.

Abb. 22

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in ausgewählten Engpassberufen

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?



In anderen Engpassberufen wird die Situation dagegen etwas optimistischer eingeschätzt. Beschäftigte in der Elektrotechnik, in der technischen Forschung und Entwicklung sowie in der Softwareentwicklung sehen sich deutlich häufiger in der Lage, bis zum Rentenalter arbeiten zu können.

¹ Die hochgradig belastenden Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege sind seit Jahren bekannt. Trotz einiger Fortschritte durch Entlastungstarifverträge und

Personalbemessungsgrenzen bleibt die Gesamtsituation kritisch. Siehe hierzu auch die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited“.

Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

DGB-Index Gute Arbeit 2024

Gesamtindexwert: 65 von 100 Punkten

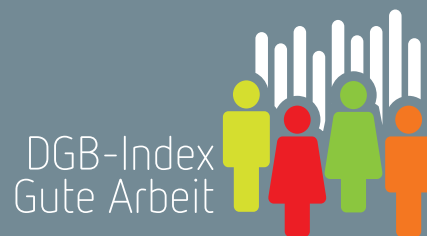
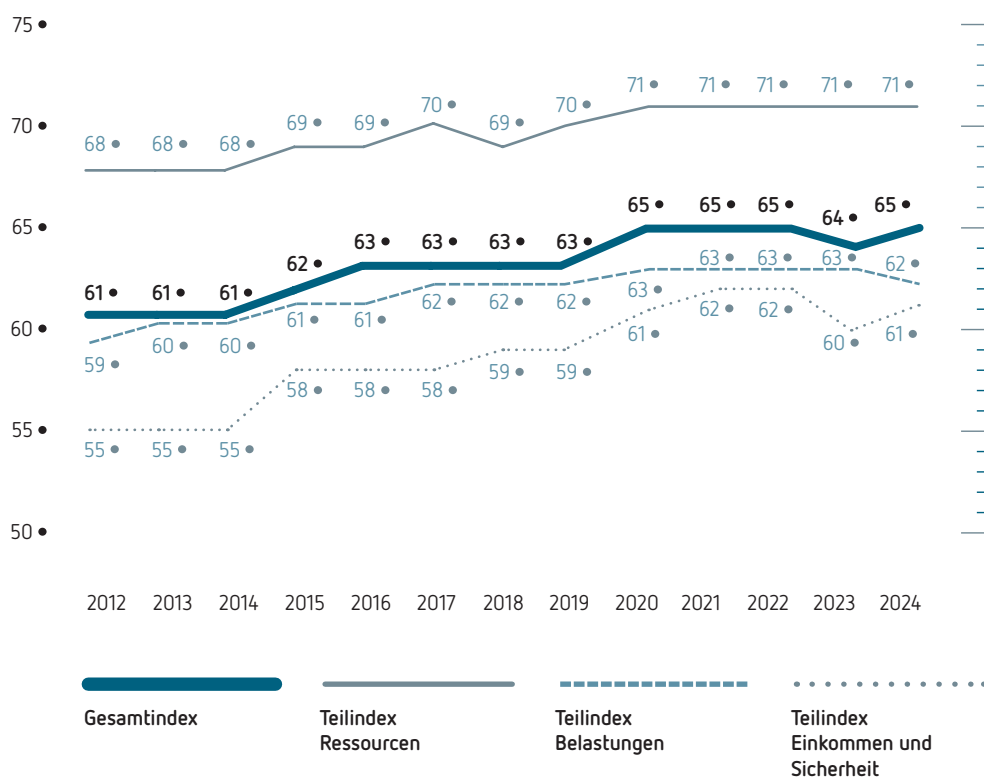


Abb. 23

DGB-Index Gute Arbeit Entwicklung 2012–2024



Neben dem Schwerpunktthema des Jahres 2024 (Fachkräftesicherung) enthält der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit 42 indexbildenden Fragen zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsqualität. Aus den Antworten der Befragten wird ein Wert

zwischen 0 und 100 Punkten ermittelt. Null Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2024 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 65 Punkten und damit einen Punkt über

dem Vorjahreswert. Während der Teilindex Ressourcen gegenüber 2023 unverändert bleibt, zeigt sich beim Teilindex Einkommen und Sicherheit ein Anstieg um einen Punkt und beim Teilindex Belastungen eine Verschlechterung um einen Punkt.

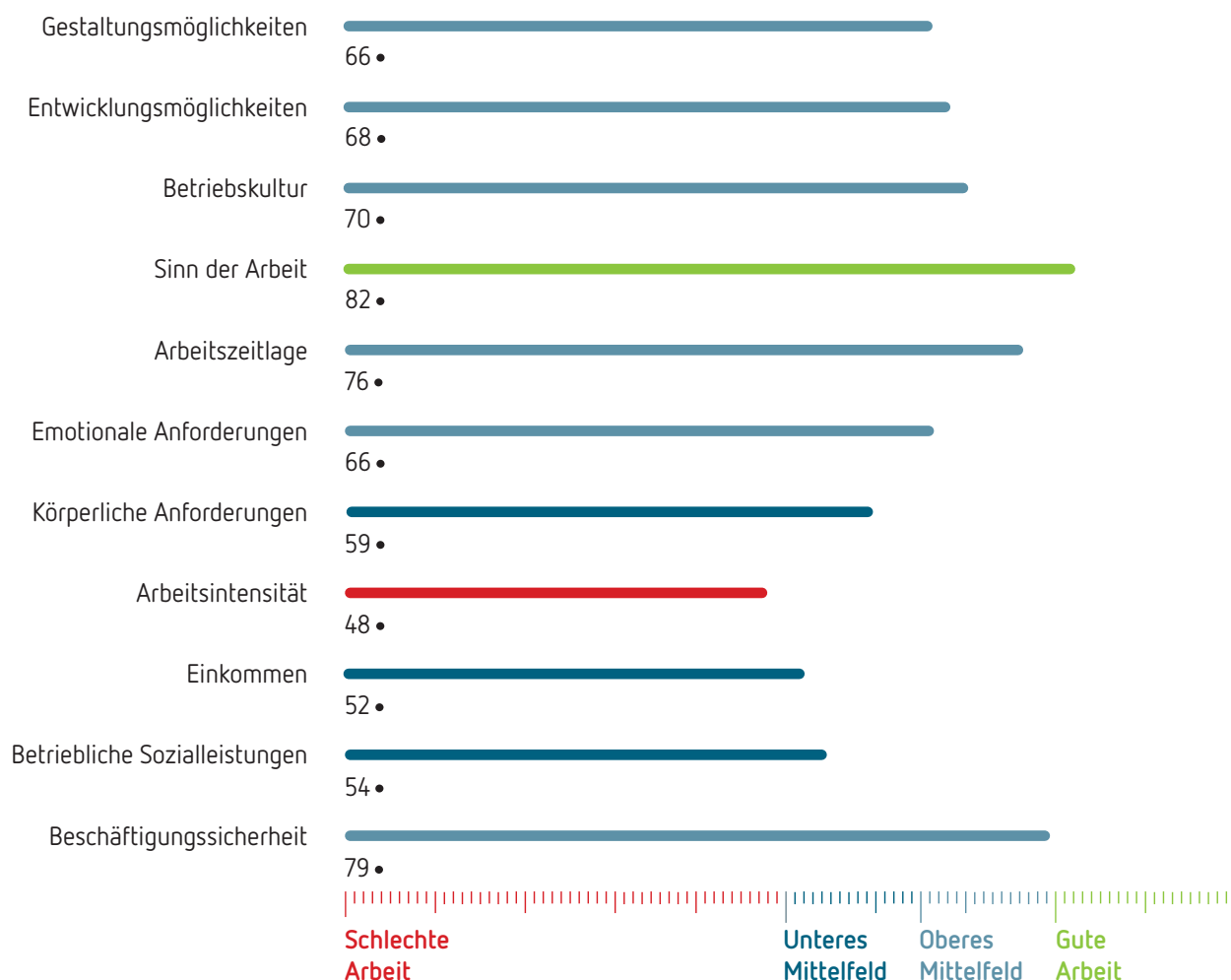
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex und die Teilindizes werden aus den elf Kriterien der Arbeitsqualität gebildet. Die Kriterien erlauben ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität (Abb. 24). Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr bezeichnet den Bereich „Gute Arbeit“. Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsaussichten charakterisiert. Indexwerte unter 50 Punkten beschreiben „Schlechte Arbeit“, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind.

Das Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“ liegt im Jahr 2024 durchschnittlich bei 82 Punkten und damit im Bereich „Gute Arbeit“. Besonders kritisch wird das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ bewertet, das mit 48 Punkten im Bereich „Schlechte Arbeit“ liegt. „Einkommen und Rente“ (52 Punkte) sowie „Betriebliche Sozialleistungen“ (54 Punkte) liegen nur knapp darüber. Deutlich besser schneiden die Arbeitszeitlage (76 Punkte) und die Beschäftigungssicherheit (79 Punkte) ab.

Abb. 24

Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität



Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2024. Dort werden auch die Verteilung der vier Qualitätsstufen der Arbeit, Befragungsergebnisse für alle 42 index-

bildenden Fragen sowie eine differenzierte Darstellung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht im digitalen Format zum Download bereit unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf einer Zufallsstichprobe von 6.985 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis April 2024 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten. Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden.

Für eine bessere Verständlichkeit werden in der Darstellung deskriptive Prozentwerte berichtet. Die Bedeutung der dargestellten Arbeitsbedingungen für die Empfehlung des Arbeitgebers wurde durch multivariate, logistische Regressionsanalysen bestätigt (Signifikanzniveau fünf Prozent). Als Kontrollvariablen wurden jeweils die Kriterien der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit sowie Altersgruppen, das Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeittätigkeit verwendet. Bei Arbeitsbedingungen, die selbst Teil eines Kriteriums der Arbeitsqualität sind, wurde dieses Kriterium jeweils nicht als Kontrollvariable verwendet.

Die angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung der Zahlen auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, dass sich Prozentzahlen, z. B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Ein ergänzender Tabellenanhang zu diesem Report sowie der Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit mit ausführlichen Auswertungen zu den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit stehen auf der Homepage zum Download bereit:
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Keithstr. 1
10787 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, November 2024

