

# Report 2024

Fachkräftesicherung?  
Nur mit guten Arbeitsbedingungen!

Ergebnisse des DGB-Index Gute  
Arbeit 2024

Abbildungs- und  
Tabellenanhang



# Der Anhang zum Report 2024 des DGB-Index Gute Arbeit

Dieser Anhang enthält ergänzende Auswertungen zum Report 2024: „Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen!“ des DGB-Index Gute Arbeit. Im diesjährigen Report geht es um die Frage, wie die Attraktivität von Berufen erhöht oder beibehalten werden kann, um bestehende Fachkräftelücken zu schließen. Dafür ist es nicht nur wichtig Fachkräfte in ihren Berufen zu halten. Mehr Beschäftigte müssen sich zukünftig auch für Berufe entscheiden, in denen bereits jetzt ein Mangel an Fachkräften vorherrscht. Der Report zeigt: Aus Sicht der Beschäftigten ist die Qualität der Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor für die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber oder Beruf. Anhand von vier Themenfeldern wird die Bedeutung der Arbeitsqualität für die Fachkräftesicherung im Report genauer beleuchtet: (1) die Folgen von Personalmangel für die Beschäftigten, (2) die Qualität der betrieblichen Weiterbildung, (3) die Gründe für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und (4) die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt.

Der Report steht zum Download bereit unter: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

## Umfrage und Methodik

Die Auswertungen basieren 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 berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des SOEP gebildet wurden. 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.

Berichtet werden nur Gruppen mit mehr als 79 Fällen. Beinhalten Teilgruppen weniger als 100, aber mehr als 79 Fälle, werden die Werte in den betroffenen Zellen mit einem „\*“ gekennzeichnet. Aufgrund der geringeren Fallzahlen sind diese Werte weniger belastbar und sollten entsprechend auch nur in Ausnahmefällen verwendet werden.

# Personalmangel

Abbildung 25

## Personalmangel differenziert nach Geschlecht

In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?

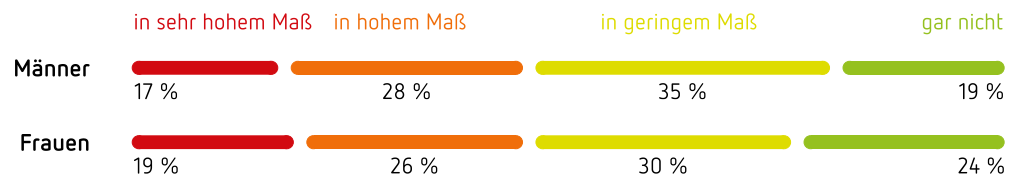
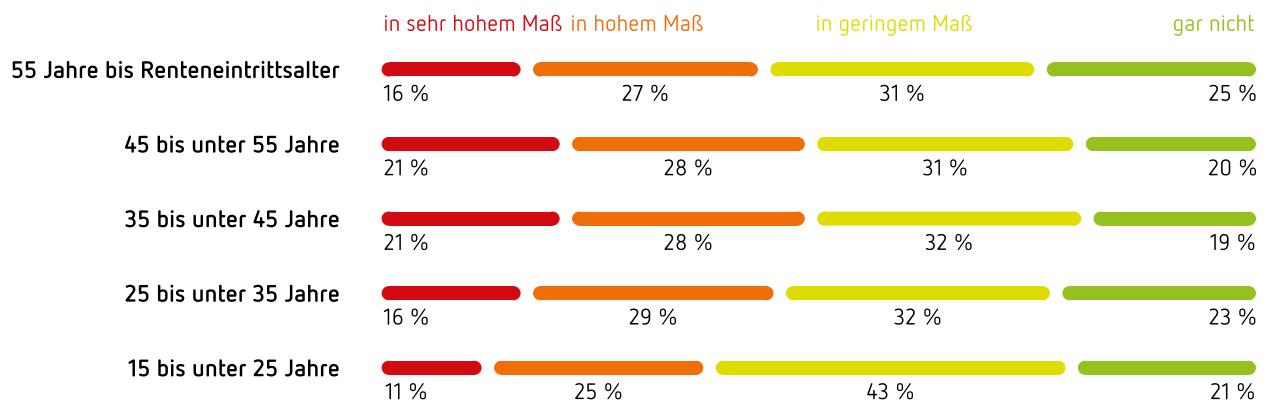


Abbildung 26

## Personalmangel differenziert nach Altersgruppen

In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?



# Personalmangel

Abbildung 27

## Personalmangel differenziert nach Anforderungsniveau

In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?

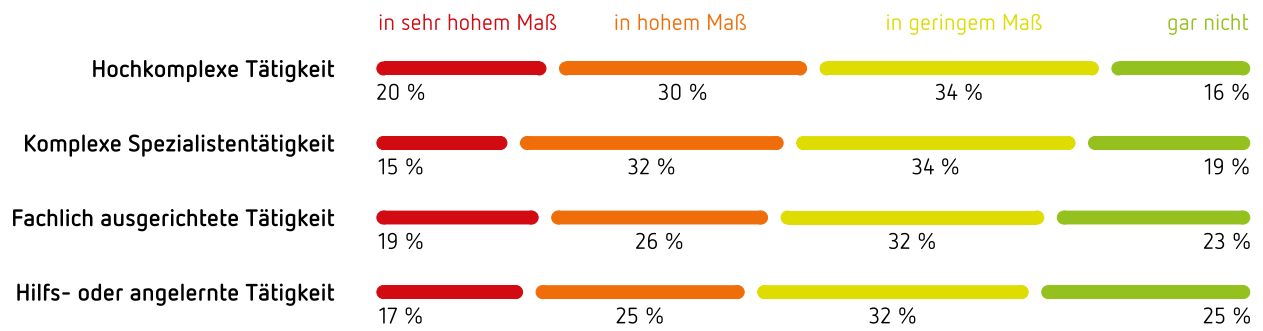
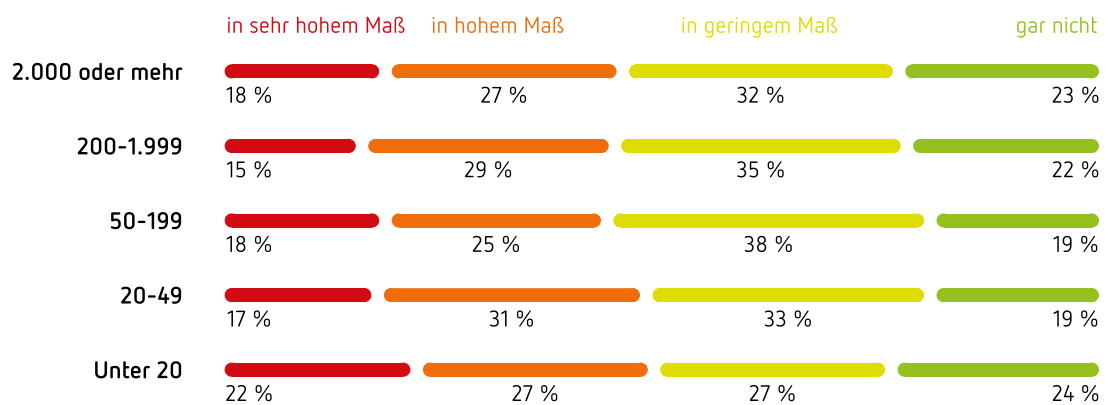


Abbildung 28

## Personalmangel differenziert nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)

In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?

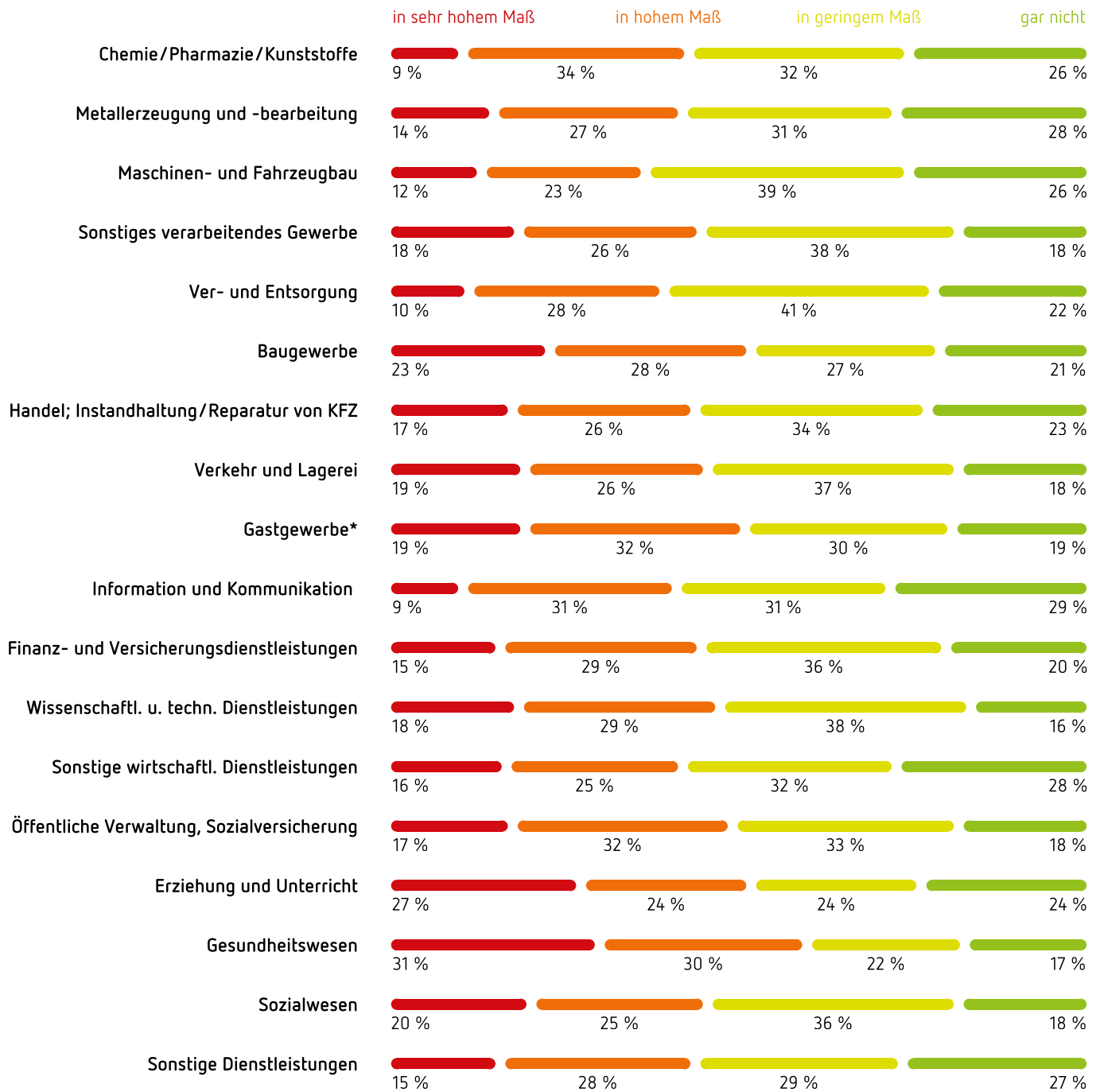


# Personalmangel

Abbildung 29

## Personalmangel differenziert nach Wirtschaftszweigen

In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?



# Länger als 19 Monate Personalmangel

Abbildung 30

## Länger als 19 Monate Personalmangel differenziert nach Geschlecht

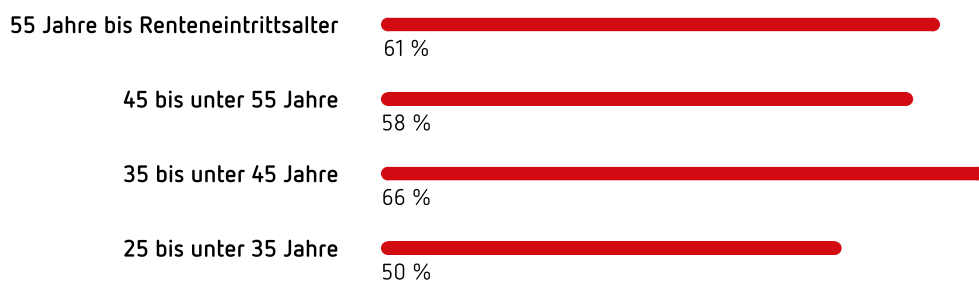
Wie viele Monate dauert der Personalmangel in Ihrem Arbeitsbereich bereits an? (Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist. Gezeigt wird der Anteil der Befragten bei denen der Personalmangel bereits länger als 19 Monate anhält.)



Abbildung 31

## Länger als 19 Monate Personalmangel differenziert nach Alterskategorien<sup>1</sup>

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. Gezeigt wird der Anteil der Befragten bei denen der Personalmangel bereits länger als 19 Monate anhält.)



<sup>1</sup> Die Kategorie „15 bis unter 25 Jahre“ wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.

# Länger als 19 Monate Personalmangel

Abbildung 32

## Länger als 19 Monate Personalmangel differenziert nach Anforderungsniveaus

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. Gezeigt wird der Anteil der Befragten bei denen der Personalmangel bereits länger als 19 Monate anhält.)

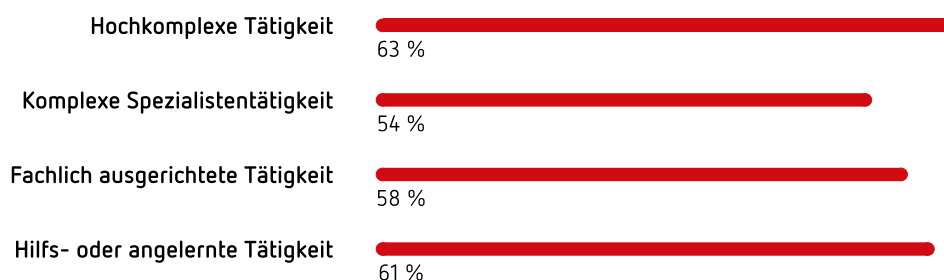
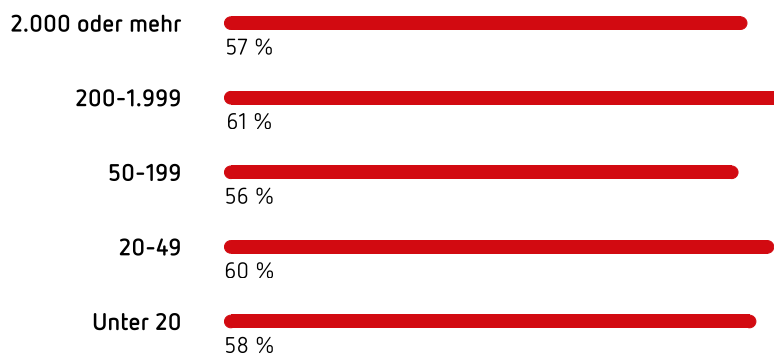


Abbildung 33

## Länger als 19 Monate Personalmangel differenziert nach Betriebsgröße

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. Gezeigt wird der Anteil der Befragten bei denen der Personalmangel bereits länger als 19 Monate anhält.)





# Folgen des Personalmangels

Tabelle 1

## Folgen des Personalmangels differenziert nach Geschlecht

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben. Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)

	Männer	Frauen
Zusätzliche Aufgaben	74 %	77 %
Höheres Tempo	55 %	66 %
Überstunden	52 %	63 %
Pausen ausfallen lassen	32 %	41 %
Qualifikatorische Überforderung	29 %	30 %
Arbeitszeiten anpassen	54 %	60 %

# Folgen des Personalmangels

Tabelle 2

## Folgen des Personalmangels differenziert nach Alterskategorien<sup>2</sup>

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?

(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben. Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre bis Renteneintrittsalter
Zusätzliche Aufgaben	73 %	78 %	78 %	71 %
Höheres Tempo	67 %	62 %	61 %	53 %
Überstunden	57 %	59 %	61 %	52 %
Pausen ausfallen lassen	39 %	36 %	38 %	29 %
Qualifikatorische Überforderung	35 %	29 %	33 %	27 %
Arbeitszeiten anpassen	57 %	56 %	61 %	55 %

<sup>2</sup> Die Kategorie „15 bis unter 25 Jahre“ wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.

# Folgen des Personalmangels

Tabelle 3

## Folgen des Personalmangels differenziert nach Anforderungsniveau

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?

(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben. Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)

	Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	Komplexe Spezialistentätigkeit	Hochkomplexe Tätigkeit
Zusätzliche Aufgaben	71 %	75 %	76 %	79 %
Höheres Tempo	59 %	61 %	58 %	62 %
Überstunden	63 %	56 %	55 %	61 %
Pausen ausfallen lassen	44 %	31 %	33 %	46 %
Qualifikatorische Überforderung	40 %	29 %	26 %	25 %
Arbeitszeiten anpassen	63 %	51 %	55 %	65 %

# Folgen des Personalmangels

Tabelle 4

## Folgen des Personalmangels differenziert nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?

(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben. Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)

	Unter 20	20-49	50-199	200-1.999	2.000 oder mehr
Zusätzliche Aufgaben	77 %	72 %	78 %	75 %	71 %
Höheres Tempo	62 %	56 %	57 %	64 %	59 %
Überstunden	61 %	53 %	57 %	55 %	58 %
Pausen ausfallen lassen	43 %	37 %	31 %	33 %	34 %
Qualifikatorische Überforderung	26 %	35 %	33 %	26 %	29 %
Arbeitszeiten anpassen	63 %	49 %	57 %	55 %	60 %

# Folgen des Personalmangels

Tabelle 5

## Folgen des Personalmangels differenziert nach Wirtschaftszweigen<sup>3</sup>

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit?

(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben. Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)

	Zusätzliche Aufgaben	Höheres Tempo	Überstunden	Pausen ausfallen lassen	Qualifikatorische Überforderung	Arbeitszeiten anpassen
Metallerzeugung und -bearbeitung	74 %	55 %	47 %	23 %	28 %	42 %
Maschinen- und Fahrzeugbau	76 %	68 %	52 %	22 %	19 %	49 %
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65 %	51 %	57 %	30 %	39 %	58 %
Baugewerbe	67 %	57 %	39 %	25 %	40 %	47 %
Handel; Instandhaltung/Reparatur von KFZ	78 %	69 %	74 %	43 %	31 %	66 %
Verkehr und Lagerei	72 %	53 %	58 %	23 %	18 %	46 %
Information und Kommunikation	51 %	50 %	33 %	17 %	18 %	44 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79 %	76 %	62 %	47 %	33 %	71 %
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	74 %	52 %	67 %	21 %	22 %	55 %
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	67 %*	52 %*	37 %*	26 %*	22 %*	49 %*
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	87 %	65 %	57 %	43 %	36 %	60 %
Erziehung und Unterricht	90 %	46 %	61 %	56 %	36 %	64 %
Gesundheitswesen	76 %	78 %	64 %	52 %	23 %	58 %
Sozialwesen	73 %	54 %	66 %	36 %	30 %	60 %
Sonstige Dienstleistungen	66 %	56 %	54 %	40 %	32 %	66 %

<sup>3</sup> Die Wirtschaftszweige „Chemie/Pharmazie/Kunststoffe“, „Ver- und Entsorgung“ und das „Gastgewerbe“ werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.

# Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung

Tabelle 6

## Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung differenziert nach Geschlecht

Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (Mehrfachnennungen)  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben)

	Männer	Frauen
Keine Zeit	35 %	45 %
Angebot ausgebucht	12 %	13 %
Keine Finanzierung	8 %	6 %
Kein passendes Angebot	44 %	51 %
Kein Bedarf	61 %	55 %
Keine Vertretung	36 %	45 %
Belastung	18 %	31 %

# Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung

Tabelle 7

## Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung differenziert nach Alterskategorien<sup>4</sup>

Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (Mehrfachnennungen)  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre bis Renteneintrittsalter
Keine Zeit	49 %	41 %	42 %	35 %
Angebot ausgebucht	9 %	9 %	14 %	15 %
Keine Finanzierung	14 %	8 %	8 %	5 %
Kein passendes Angebot	48 %	49 %	53 %	51 %
Kein Bedarf	56 %	54 %	47 %	70 %
Keine Vertretung	34 %	41 %	50 %	37 %
Belastung	15 %	27 %	25 %	26 %

<sup>44</sup> Die Kategorie „15 bis unter 25 Jahre“ wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet

# Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung

Tabelle 8

## Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung differenziert nach Anforderungsniveau

Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (Mehrfachnennungen)  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben)

	Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	Komplexe Spezialistentätigkeit	Hochkomplexe Tätigkeit
Keine Zeit	33 %	38 %	43 %	48 %
Angebot ausgebucht	12 %	12 %	14 %	8 %
Keine Finanzierung	7 %	7 %	8 %	7 %
Kein passendes Angebot	50 %	46 %	44 %	48 %
Kein Bedarf	62 %	59 %	51 %	57 %
Keine Vertretung	31 %	40 %	42 %	46 %
Belastung	26 %	24 %	20 %	19 %



# Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung

Tabelle 9

Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung differenziert nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)

Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (Mehrfachnennungen)  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben)

	Unter 20	20-49	50-199	200-1.999	2.000 oder mehr
Keine Zeit	41 %	37 %	39 %	39 %	39 %
Angebot ausgebucht	14 %	13 %	6 %	14 %	17 %
Keine Finanzierung	8 %	6 %	5 %	7 %	9 %
Kein passendes Angebot	46 %	47 %	48 %	50 %	43 %
Kein Bedarf	55 %	64 %	56 %	60 %	59 %
Keine Vertretung	47 %	33 %	39 %	39 %	39 %
Belastung	24 %	30 %	24 %	18 %	26 %

# Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung

Tabelle 10

## Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von Weiterbildung differenziert nach Wirtschaftszweigen<sup>5</sup>

Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (Mehrfachnennungen)  
(Die Prozentangaben geben den Anteil der Befragten an, die mit „Ja“ geantwortet haben)

	Keine Zeit	Angebot ausgebucht	Keine Finanzierung	Kein passendes Angebot	Kein Bedarf	Keine Vertretung	Belastung
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	40 %*	6 %*	7 %*	43 %*	50 %*	/	28 %*
Metallerzeugung und -bearbeitung	38 %	18 %	7 %	46 %	46 %	32 %	17 %
Maschinen- und Fahrzeugbau	41 %	14 %	7 %	37 %	66 %	36 %	19 %
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	38 %	12 %	7 %	47 %	54 %	46 %	10 %
Baugewerbe	45 %	14 %	10 %	58 %	58 %	38 %	20 %
Handel; Instandhaltung/Reparatur von KFZ	36 %	7 %	6 %	45 %	70 %	33 %	30 %
Verkehr und Lagerei	37 %	2 %	7 %	57 %	63 %	45 %	30 %
Information und Kommunikation	57 %	6 %	5 %	49 %	54 %	31 %	17 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	55 %*	15 %*	8 %*	50 %*	63 %*	40 %*	32 %*
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	34 %	10 %	8 %	55 %	58 %	45 %	16 %
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	30 %	17 %	5 %	43 %	60 %	34 %	24 %
Erziehung und Unterricht	33 %	10 %	8 %	49 %	50 %	54 %	22 %
Gesundheitswesen	45 %	31 %	10 %	41 %	43 %	42 %	26 %
Sozialwesen	41 %	6 %	3 %	35 %	61 %	42 %	29 %
Sonstige Dienstleistungen	47 %	4 %	0 %	47 %	62 %	28 %	29 %

<sup>5</sup> Die Wirtschaftszweige „Ver- und Entsorgung“, „Gastgewerbe“ und „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.

# Teilzeitquote

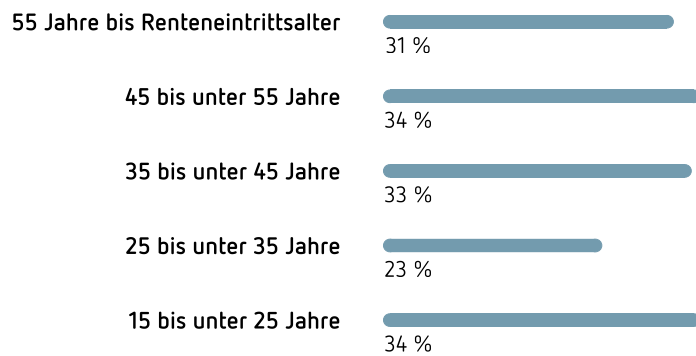
Abbildung 34

Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche nach Geschlecht



Abbildung 35

Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche nach Alterskategorien



# Teilzeitquote

Abbildung 36

Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche nach Anforderungsniveau

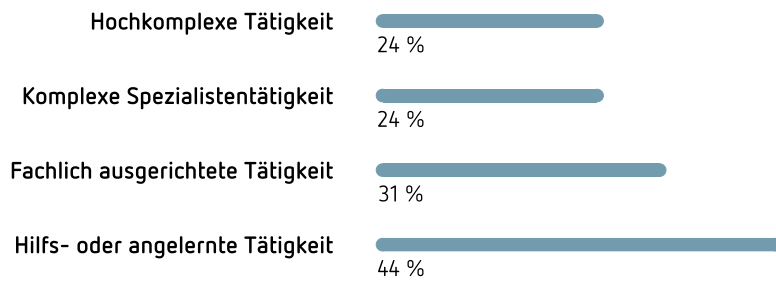
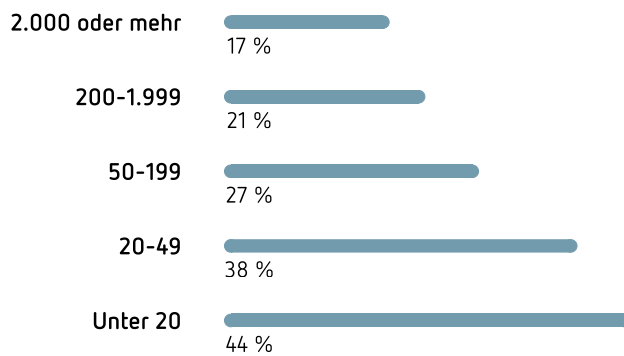


Abbildung 37

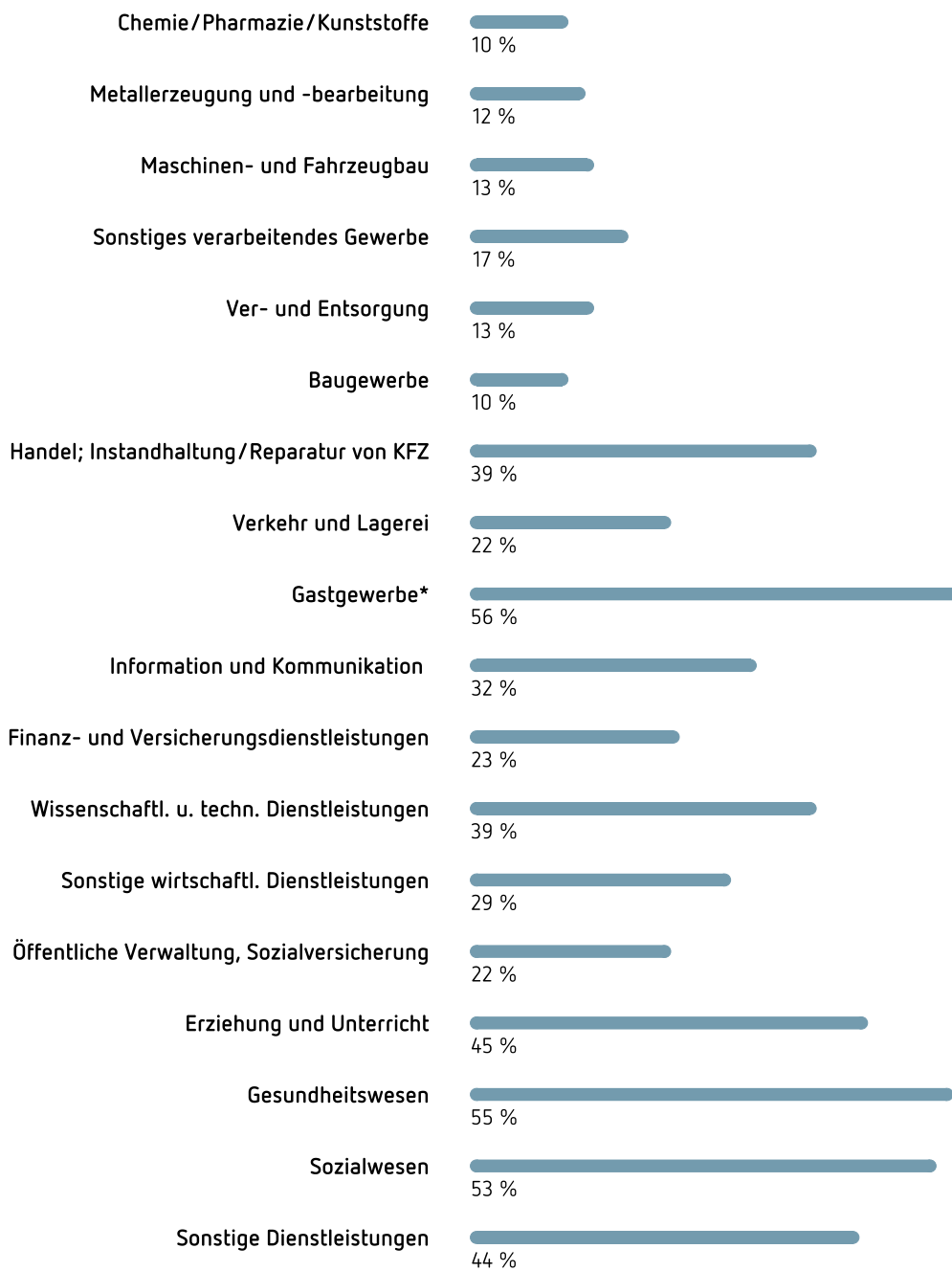
Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)



# Teilzeitquote

Abbildung 38

Anteil der Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Std. pro Woche nach Wirtschaftszweigen



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung

Abbildung 39

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern?  
Differenziert nach Geschlecht

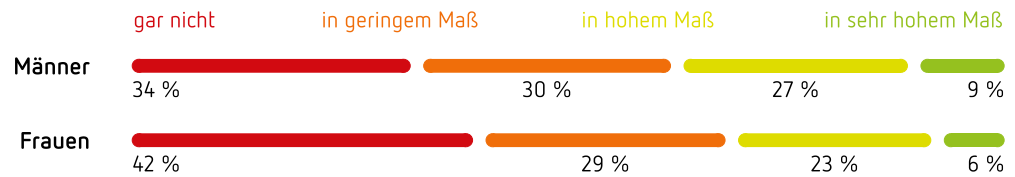
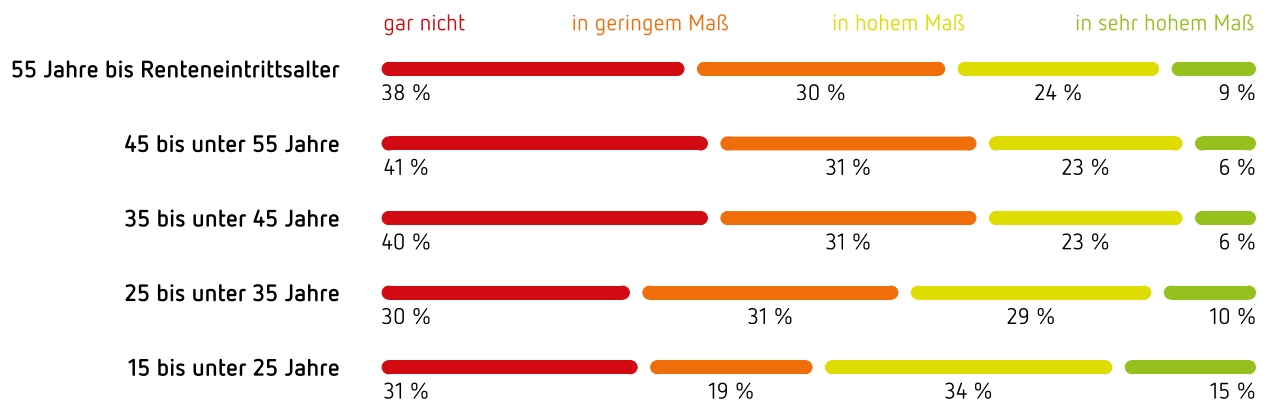


Abbildung 40

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern?  
Differenziert nach Alterskategorien



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung

Abbildung 41

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern?  
Differenziert nach Anforderungsniveau

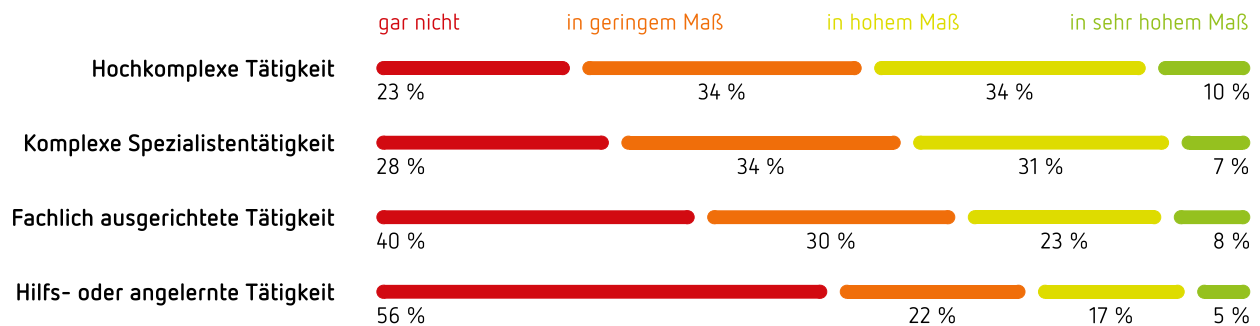
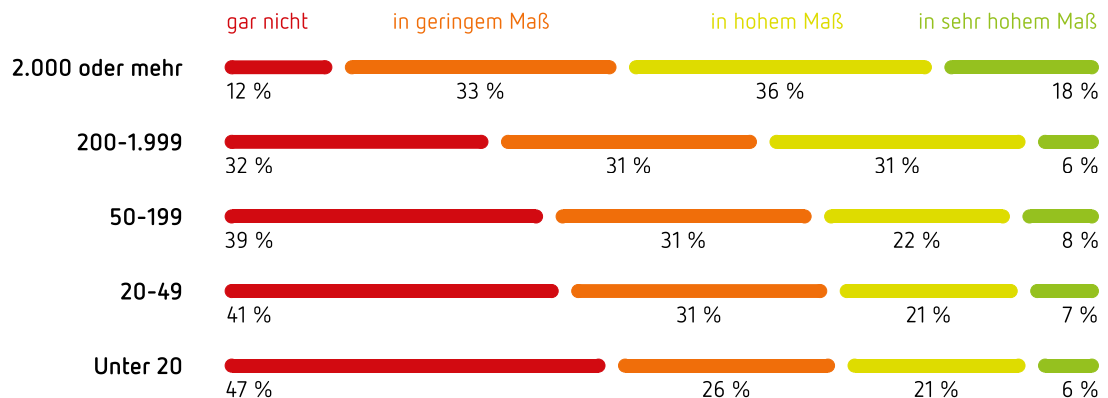


Abbildung 42

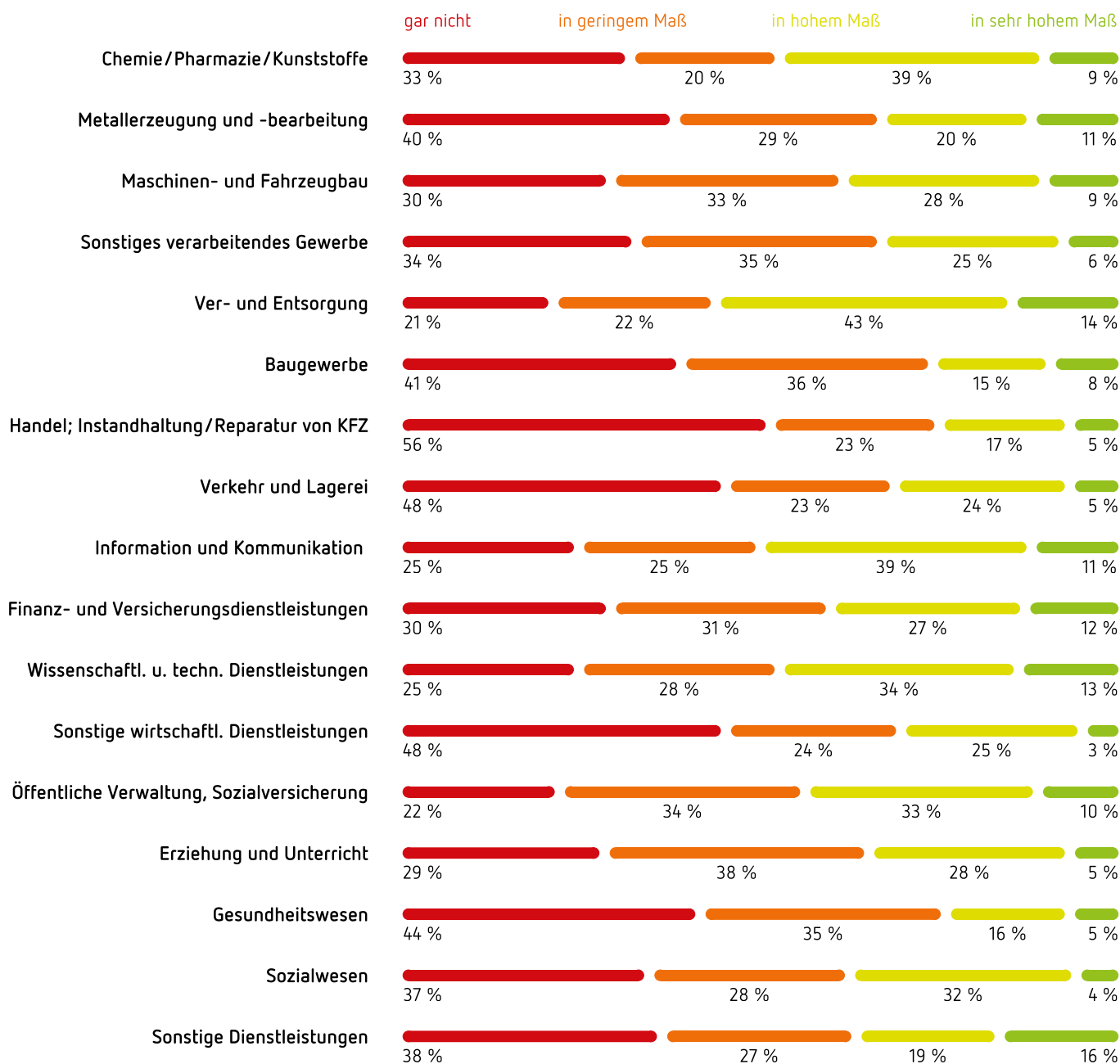
In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern?  
Differenziert nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung

Abbildung 43

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern?  
Differenziert nach Wirtschaftszweigen<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Die Kategorie „Gastgewerbe“ wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Pflege Angehöriger

Abbildung 44

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern? Differenziert nach Geschlecht

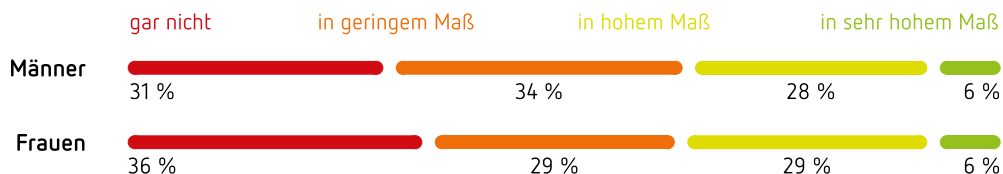
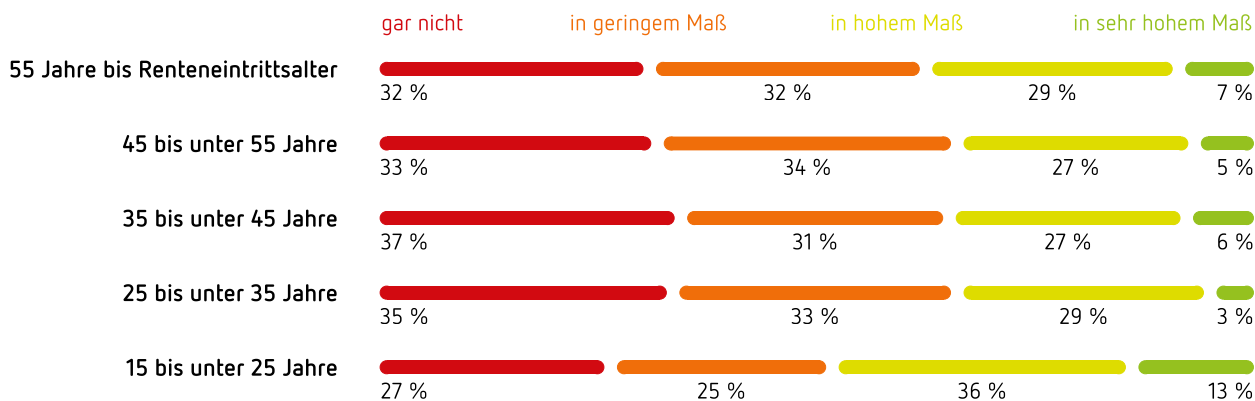


Abbildung 45

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern? Differenziert nach Alterskategorien



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Pflege Angehöriger

Abbildung 46

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern? Differenziert nach Anforderungsniveau

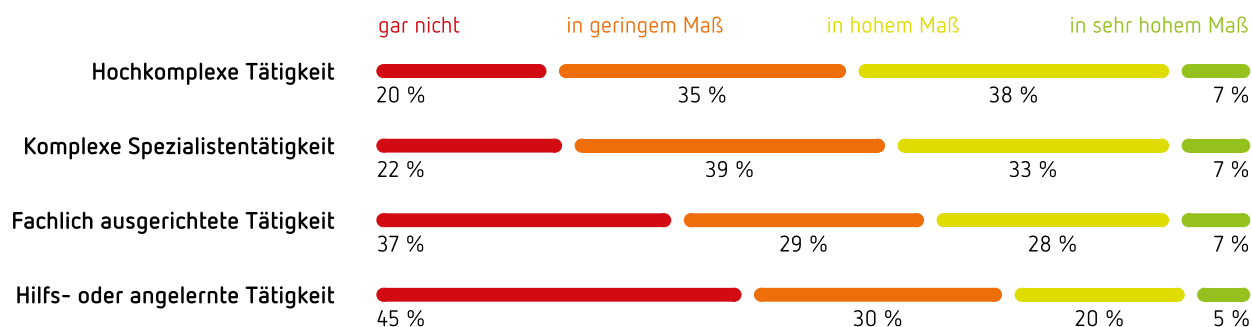
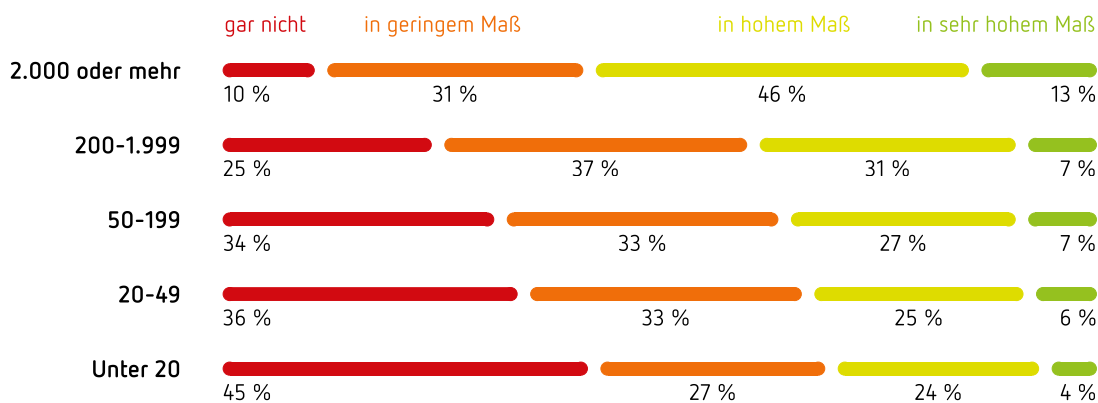


Abbildung 47

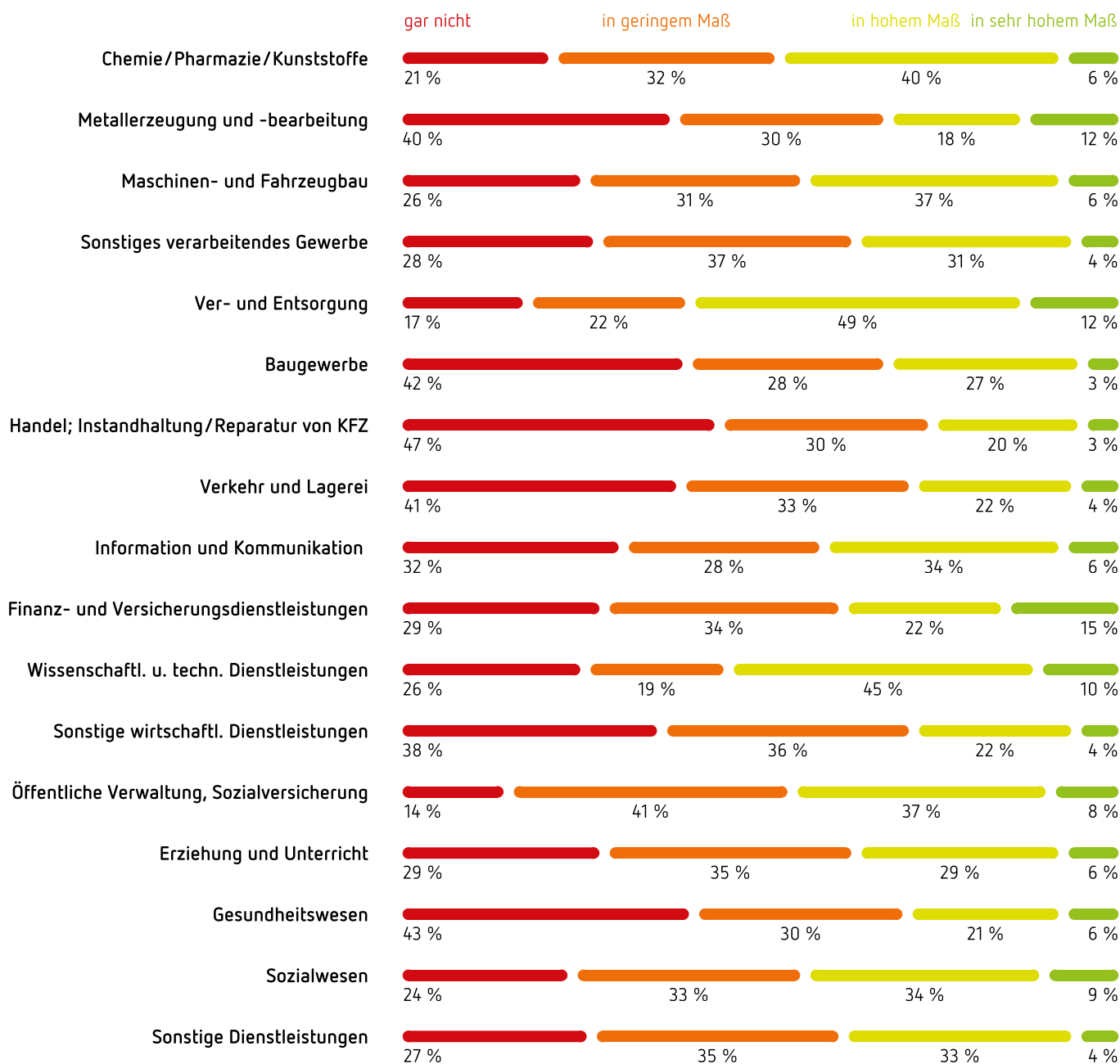
In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern? Differenziert nach Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten)



# Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Pflege Angehöriger

Abbildung 48

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern? Differenziert nach Wirtschaftszweigen<sup>7</sup>



<sup>7</sup> Die Kategorie „Gastgewerbe“ wird aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berichtet.