



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2021 IAB Rheinland-Pfalz-Saarland

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice:
Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für das
Saarland

Anne Otto, Michaela Fuchs, Jochen Stabler

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für das Saarland

Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen),
Jochen Stabler (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	7
2 Frauen in der Corona-Krise	8
3 Methodik	10
3.1 Systemrelevante Berufe	10
3.2 Potenzial für Arbeiten im Homeoffice	12
4 Systemrelevante Berufe	15
4.1 Regionale Bedeutung der systemrelevanten Berufe	15
4.2 Frauen in systemrelevanten Berufen im Saarland	19
4.3 Arbeitslosigkeit in systemrelevanten Berufen	30
5 Homeoffice-Potenzial	33
5.1 Bisherige empirische Evidenz	33
5.2 Regionales Homeoffice-Potenzial	35
5.3 Homeoffice-Potenziale in den Berufen	39
5.4 Homeoffice-Potenzial in den systemrelevanten Berufen	43
6 Fazit	45
Literatur	49
Anhang	52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigtenanteil in den systemrelevanten Berufen in den Kreisen im Saarland ...	17
Abbildung 2:	Anteil der Frauen in systemrelevanten Berufen in den Kreisen im Saarland	19
Abbildung 3:	Beschäftigung in den systemrelevanten Berufen nach Berufssegmenten im Saarland	20
Abbildung 4:	Anteile der Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen im Saarland	22
Abbildung 5:	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland	24
Abbildung 6:	Beschäftigte insgesamt und in den systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs im Saarland	26
Abbildung 7:	Frauen und Männer in ausgewählten systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs im Saarland	28

Abbildung 8:	Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland	29
Abbildung 9:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht im Saarland	31
Abbildung 10:	Berufsspezifische Arbeitslosenquoten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland	32
Abbildung 11:	Homeoffice-Potenzial in den Kreisen im Saarland.....	37
Abbildung 12:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen im Saarland, 2020	39
Abbildung 13:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer nach Berufen im Saarland	40
Abbildung 14:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen im Saarland, 2020	42
Abbildung 15:	Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau im Saarland	43
Abbildung 16:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen im Saarland.....	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systemrelevante Berufe nach Berufsgruppen und Berufssektoren	12
Tabelle 2:	Homeoffice-Potenzial nach Berufshauptgruppen und Berufssektoren	14
Tabelle 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Bundesländern	16
Tabelle 4:	Homeoffice-Potenzial in den Bundesländern	36

Anhang

Tabelle A 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Kreisen im Saarland	52
Tabelle A 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren im Saarland	53
Tabelle A 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Homeoffice-Potenzial in den Berufshauptgruppen im Saarland	54

Zusammenfassung

Frauen sind von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen, als dies in früheren Krisen der Fall war. Unter anderem sind sie stärker in systemrelevanten Berufen vertreten, also denjenigen Berufen, die als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft und die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur gelten. Gleichzeitig aber haben sie in einem größeren Maße als Männer die Möglichkeit, zumindest zeitweise von zu Hause zu arbeiten und damit den Vorgaben des Arbeitsschutzes und der sozialen Distanzierung nachzukommen. Vor diesem Hintergrund unterzieht die vorliegende Analyse die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in den systemrelevanten Berufen sowie deren Homeoffice-Potenziale im Saarland einer umfassenden Bestandsaufnahme.

Im Saarland arbeitet rund ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen. Diese werden überwiegend von Frauen ausgeübt und umfassen neben Produktionsberufen hauptsächlich ein breites Spektrum von verschiedenen Dienstleistungsberufen. Die Studie zeichnet ein sehr differenziertes Bild der systemrelevanten Berufe, in denen Frauen vielfach eine ungünstigere Arbeitsmarktsituation als Männer aufweisen. In einigen Berufen jedoch ist die Situation der Frauen ähnlich oder sogar besser als die der Männer. Frauen arbeiten in frauendominierten Berufen vorwiegend in Teilzeit, während Männer hauptsächlich eine Vollzeittätigkeit ausüben. In der Gesundheits- und Krankenpflege, in der Verwaltung und Humanmedizin stimmen beide Geschlechter weitgehend in den ausgeübten Tätigkeitsniveaus überein. Hingegen haben sich die Männer in den meisten anderen systemrelevanten Berufen auf komplexere Aufgaben spezialisiert. Dies trifft sowohl auf Berufe zu, in denen einfache Helfertätigkeiten dominieren, als auch auf solche, die durch Aufgaben für Fachkräfte geprägt werden. Die Ausübung komplexerer Tätigkeiten geht mit einer besseren Bezahlung einher. Die stärkere Spezialisierung von Männern auf komplexere Tätigkeiten innerhalb der meisten systemrelevanten Berufe steht daher auch in Zusammenhang damit, dass sie in vielen dieser Berufe höher entlohnt werden als Frauen. Aber dennoch verdienen Frauen in den systemrelevanten Berufen insgesamt etwas besser als Männer. Der Grund hierfür ist, dass Frauen sich insgesamt stärker auf die besser entlohten systemrelevanten Berufen (z. B. Pharmazie, Verwaltung, Medizinisches Laboratorium) konzentrieren, wogegen Männer weitaus häufiger in den Berufen (z. B. Objekt- und Personenschutz, Fahrzeugführung im Straßenverkehr) mit niedrigeren Löhnen arbeiten. Außerdem sind Frauen in den meisten systemrelevanten Berufen seltener von Arbeitslosigkeit betroffen.

Im Saarland kann theoretisch etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiten. Hierbei haben Frauen ein wesentlich höheres Homeoffice-Potenzial als Männer. Diese Diskrepanz beruht hauptsächlich auf der geschlechtsspezifischen Berufssegregation und hiermit verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen. Außerdem prägt ein Stadt-Land-Gefälle die Zugangsmöglichkeiten für mobiles Arbeiten. Hier hätten Frauen aufgrund ihrer stärker auf städtischen Arbeitsmärkten nachgefragten Tätigkeiten (z. B. in Unternehmensführung und Verwaltung) theoretisch einen besseren Zugang zum Homeoffice als Männer. In systemrelevanten Berufen gibt es nur ein geringes Homeoffice-Potenzial, da vielfach die physische Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist. Demgegenüber bieten Arbeitsplätze mit komplexeren Arbeitsinhalten wie bei Spezialisten- und Experten einen besseren Zugang zu Homeoffice.

Die Rahmenbedingungen sollten künftig verbessert werden, um die stärkere Betroffenheit von Frauen in der aktuellen Krise (z. B. höheres Infektionsrisiko in systemrelevanten Pflege- und Gesundheitsberufen, höhere Belastung durch Sorgearbeit) in kommenden Krisen zu verringern, aber auch auf lange Sicht zu verbessern. Es bestehen u. a. Ansatzpunkte bei einer besseren finanziellen Entschädigung für Lohnausfälle der Eltern bei Kita- und Schulschließungen, bessere Voraussetzungen für die ausgewogenere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Partnern, ein Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sowie eine höhere Entlohnung in systemrelevanten Berufen.

Keywords

Frauen, Homeoffice, Männer, systemrelevante Berufe, Saarland

Danksagung

Unser großer Dank gilt Birgit Fritzsche für die umfangreiche Unterstützung bei der Erstellung der Karten. Oskar Jost und Uwe Harten danken wir recht herzlich für die hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

1 Einleitung

Die weltweite Verbreitung des Corona-Virus hat gravierende Auswirkungen nicht nur auf die Gesundheit der Menschen, sondern auch auf fast alle Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens. Im März/April 2020 und von Dezember 2020 bis Februar 2021 wurden aufgrund von umfassenden Schließungen öffentlicher Einrichtungen wie Kindertageseinrichtungen, Schulen und Sportstätten sowie zahlreicher Dienstleistungen in den Bereichen Handel, Gastronomie, Hotellerie, Messe, Kultur und Musik weite Teile des öffentlichen Lebens vorübergehend lahmgelegt. Für den Arbeitsalltag ergaben sich dadurch weitreichende Herausforderungen und Anpassungsprozesse in verschiedenster Hinsicht. Zu Beginn der Corona-Krise standen die meisten Unternehmen erst einmal vor der Herausforderung, für die Einhaltung strenger Abstands- und Hygieneregeln zu sorgen und physische Kontakte innerhalb des Unternehmens stark einzuschränken. Zudem hatten viele Betriebe mit Nachfrageeinbrüchen und Ausfällen in Lieferketten zu kämpfen. Andere Betriebe wiederum mussten komplett schließen (Frodermann u. a. 2020). Es gibt allerdings auch Betriebe, die bislang unbeschadet durch die Corona-Krise gekommen sind und sogar Nachfragesteigerungen verbuchen konnten.¹ Insgesamt schlagen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie in einer starken Schrumpfung des Bruttoinlandsprodukts im ersten Halbjahr 2020 und einer Beeinträchtigung der Erholung in 2021 nieder (Bauer/Weber 2021).

Eine große Herausforderung, welche die Corona-Krise für den Arbeitsmarkt mit sich bringt, betrifft die ungleiche Arbeitsbelastung der Erwerbspersonen. Für einen Teil von ihnen war es wegen der Krisenmaßnahmen nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich, ihren Beruf entweder überhaupt oder in der bislang gewohnten Weise auszuüben. Diejenigen Menschen hingegen, die in den so genannten systemrelevanten Berufen tätig sind, waren seitdem besonders gefragt. Diese Berufe gelten als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft und die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur und umfassen u. a. Berufe in der Kranken- und Altenpflege, aber auch im Verkauf, in der IT-Netzwerktechnik und bei der Polizei. Mit dem Einsetzen der Corona-Krise gelangten die systemrelevanten Berufe in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. So wurde zum Beispiel den Pflegekräften in den Krankenhäusern und den Beschäftigten in der Altenpflege viel Applaus aus der Bevölkerung gespendet und ihre besondere Belastung während der Corona-Krise finanziell gewürdigt.²

Ein weiteres Hindernis für die Arbeitsabläufe geht mit der notwendigen Einhaltung von Abstandsregeln und der Vermeidung von direkten Kontakten einher. Um den Vorgaben des Arbeitsschutzes und der sozialen Distanzierung möglichst zu entsprechen, haben mittlerweile viele Arbeitgeber ihre Beschäftigten ins Homeoffice geschickt. Damit erledigen die Beschäftigten ihre Arbeit nun nicht mehr auf ihrer ursprünglichen Arbeitsstelle, sondern von zu Hause aus. Die Wirksamkeit von Homeoffice in wirtschaftlicher und gesundheitlicher Hinsicht zeigt sich unter anderem daran, dass

¹ Darunter fallen zum Beispiel Hersteller von Desinfektionsmitteln und Schutzkleidung, Lebensmittelhersteller und -händler oder Videokonferenz- und Streaminganbieter (vgl. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/coronavirus-die-gewinner-und-verlierer-der-coronakrise-a-7a312bf6-896b-442d-b0f5-de9198e58818>, abgerufen am 07.12.2020).

² Pflegekräfte sollen vom Bund einen steuer- und abgabenfreien Bonus von einmalig bis zu 1.000 Euro erhalten und Saarland einen zusätzlichen Bonus von 500 Euro. Vgl. dazu <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegebonus.html> und https://www.Saarland.de/bs/pressemitteilungen/pressemitteilung-details/?no_cache=1&tx_tsarssin-clude_pi1%5Buid%5D=98600&tx_tsarssininclude_pi1%5Baction%5D=single&tx_tsarssininclude_pi1%5Bcontroller%5D=Static&cHash=00820e74f159e20525ce0a604d30a182 (abgerufen am 30.01.2021).

diejenigen Regionen in Deutschland, in denen im Frühjahr 2020 verstärkt im Homeoffice gearbeitet wurde, sowohl weniger Anzeigen für Kurzarbeit als auch ein niedrigeres Infektionsgeschehen verzeichneten (Alipour/Fadinger/Schmyk 2020). Zwar war Homeoffice vor der Corona-Krise auch in manchen Branchen und Berufen schon etabliert, es gab jedoch noch ein sehr großes ungenutztes Potenzial (Frodermann u. a. 2020; Grunau/Steffes/Wolter 2019). Die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, unterscheiden sich zudem je nach Standort. So können in Städten mehr Beschäftigte von zu Hause arbeiten als in ländlichen Regionen (OECD 2020), was wiederum Auswirkungen darauf hat, wie man die Herausforderungen der Corona-Pandemie konkret vor Ort angehen kann.

Der vorliegende Beitrag unterzieht die systemrelevanten Berufe und das Potenzial für Homeoffice im Saarland einer umfangreichen Analyse. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Situation der Frauen gelegt. Sie sind von der aktuellen Krise weitaus stärker betroffen als in der Finanzkrise 2008/2009, da nun Wirtschaftssektoren betroffen sind, in denen Frauen verstärkt arbeiten (Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). So sind sie auch in den systemrelevanten Berufen überrepräsentiert (Koebe u. a. 2020). Frauen sind aber nicht nur allgemein durch die Corona-Pandemie, sondern auch speziell durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice stärker beeinträchtigt als Männer (Demmelhuber u. a. 2020). Einen wesentlichen Grund hierfür stellt die als Folge der Kita- und Schulschließungen verstärkte Zuständigkeit der Frauen für Kinderbetreuung und Hausarbeit dar, was wiederum die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert (Globisch/Osiander 2020; Frodermann u. a. 2020; Müller u. a. 2020; Allmendinger 2020).

Die Studie ist folgendermaßen aufgebaut: Zuerst erfolgt in Kapitel 2 ein allgemeiner Überblick über die Auswirkungen der Corona-Krise auf Frauen. Danach werden in Kapitel 3 die Begrifflichkeiten, Definitionen und Abgrenzungen sowohl der systemrelevanten Berufe als auch die Berechnung des Homeoffice-Potenzials vorgestellt. Kapitel 4 widmet sich einer detaillierten Analyse der systemrelevanten Berufe im Saarland unter spezieller Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte. Dabei wird auch auf die Arbeitslosigkeit in den entsprechenden Berufen eingegangen. Das Potenzial für die Ausübung von Homeoffice-Tätigkeiten ist Inhalt von Kapitel 5. Kapitel 6 schließt mit einem Fazit.

2 Frauen in der Corona-Krise

Die Corona-Krise bewirkt in vielen Bereichen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt eine Verschärfung bereits vorher existierender Missstände und Ungleichheiten. Ob und in welchem Ausmaß dies auch in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern der Fall ist, wird in der Wissenschaft, aber zunehmend auch in der Öffentlichkeit intensiv und kontrovers diskutiert. So hat im Frühjahr 2020 vor dem Hintergrund schließender Kindertageseinrichtungen und Schulen eine breite Diskussion darüber eingesetzt, ob die Corona-Krise eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen bewirkt (Allmendinger 2020).

Ein Grund für die große Relevanz einer genderspezifischen Diskussion ist die Tatsache, dass Wirtschaftskrisen, aber auch Konjunkturzyklen im Allgemeinen, Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß beeinflussen. Typische Konjunkturabschwünge wirken sich in der Regel viel stärker

auf männerdominierte Branchen aus, wie das Verarbeitende Gewerbe oder das Baugewerbe, als auf das frauendominierte Erziehungs- und Gesundheitswesen (Alon u. a. 2020). Während in der Finanzkrise 2008/2009 Männer daher stärker vom Beschäftigungsrückgang betroffen waren, trifft die aktuelle Krise aber auch diejenigen Branchen, in denen viele Frauen arbeiten. So sind in fünf der zehn Wirtschaftsbereiche, für die im März und April 2020 besonders viele Personen zur Kurzarbeit angezeigt wurden, überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt (Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). Beispiele hierfür sind die Gastronomie oder die Tourismusbranche. Daher fallen die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise auf Frauen im Vergleich zu vorangegangenen Krisen stärker aus (Kohlrausch/Zucco 2020a; Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). Gleichzeitig führt die berufliche Geschlechtersegregation zu einer besonderen Gefährdung von Frauen im Zusammenhang mit der Corona-Krise. Global betrachtet werden rund zwei Drittel der Gesundheits- und Sozialfürsorgetätigkeiten von Frauen ausgeführt. Darunter fallen Berufe, die oftmals unterbewertet und schlecht bezahlt werden, obwohl sie in der Pandemie von fundamentaler Bedeutung sind. In diesen Berufen aber ist aufgrund vieler direkter Kontakte mit Erkrankten – zum Beispiel bei den Kranken- und Altenpflegern – eine Ansteckung mit dem Corona-Virus besonders groß (King u. a. 2020).

Ein weiterer Aspekt, der mit der starken Betroffenheit der Frauen in der Corona-Krise in Verbindung steht, bezieht sich auf die Frage, wie sich angesichts der Schließung von Kinderbetreuung und Schule die Arbeitsteilung innerhalb der Familie verändert. Viele Paare mit Kindern mussten plötzlich neu bewerten und entscheiden, wie sie Arbeitszeit, Kinderbetreuung und Haushalt untereinander aufteilen. In diesem Zuge wird befürchtet, dass die Corona-Krise vor allem für Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert (Allmendinger 2020). Mit Hilfe von Online-Befragungen versucht die wissenschaftliche Forschung, diese Befürchtungen empirisch zu überprüfen. So zeigen Bünning/Hipp/Munnes (2020) anhand einer Umfrage aus dem März und April 2020, dass Eltern im Vergleich zu Kinderlosen tendenziell weniger und Mütter häufiger gar nicht arbeiten als Väter. Eltern im Allgemeinen und Mütter im Besonderen sind vergleichsweise unzufrieden mit ihrer Arbeit und machen sich größere finanzielle Sorgen. Mütter sorgen sich auch stärker als Väter um den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die Verfasser der Studie leiten daraus ab, dass die Pandemie Eltern und insbesondere Mütter vor besondere Herausforderungen stellt. Kohlrausch/Zucco (2020a) berichten ebenfalls über die Ergebnisse einer Befragung, die Anfang April 2020 stattfand. Demnach übernehmen Frauen den größeren Anteil der durch die Schließungen zusätzlich anfallenden Sorgearbeit, sind häufiger von Arbeitszeitreduktionen betroffen und erhalten seltener eine Aufstockung der Kurzarbeit als Männer. Die Autorinnen erwarten, dass Frauen dadurch langfristige negative Auswirkungen auf ihre Erwerbsverläufe, auch hinsichtlich der Gehaltsentwicklung und Beförderungsmöglichkeiten, hinnehmen müssen.³

Ergebnisse auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen in gleicher Weise, dass die Hauptlast der Kinderbetreuung während des Lockdowns im Frühjahr 2020 bei den Müttern lag (Zinn/Kreyenfeld/Bayer 2020). Dies gilt über alle Bildungsniveaus und Erwerbssituationen hinweg. Bei der Unterstützung der schulpflichtigen Kinder in der Bewältigung des Homeschooling fühlen

³ Barišić/Consiglio (2020) zeigen auf, dass es Frauen schon vor der Corona-Krise bis zu zwei Drittel ihres Lebenserwerbseinkommens gekostet hat, Kinder zu haben. Die Autorinnen gehen davon aus, dass diese Ungleichheiten im Zuge der Krise zunehmen werden.

sich jedoch insbesondere erwerbstätige Alleinerziehende, aber auch Eltern mit einem niedrigeren Bildungsniveau stark belastet.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat zur Erforschung der Folgen der Covid-19-Pandemie die Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) ins Leben gerufen, wo wiederholt Menschen zu Veränderungen ihres Lebens im Zuge der Covid-19-Pandemie befragt werden.⁴ Anhand der Daten vom Mai und Juni 2020 zeigen Globisch/Osiander (2020), dass Frauen auch während der Corona-Krise den größeren Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen. Allerdings ist der Anteil der Männer, die sich stärker an der Kinderbetreuung beteiligen, ebenfalls deutlich gestiegen. So reduzierten Männer ihre Wochenarbeitszeit zum Zeitpunkt der Befragung sowohl absolut als auch prozentual stärker als Frauen. Die Kinderbetreuung durch Väter hat während der ersten Welle der Pandemie ebenfalls zugenommen. Diese Befunde, die auch von Kohlrausch/Zucco (2020b) betont werden, sprechen damit eher gegen eine zunehmende Retraditionalisierung der Geschlechterrollen.

3 Methodik

In diesem Kapitel stellen wir die Abgrenzung der systemrelevanten Berufe und die Methodik zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials vor. Die Berechnungen erfolgen mit Hilfe der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und beziehen sich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Analysezeitpunkt bezieht sich auf den 29. Februar 2020 und damit auf die Situation direkt vor dem Beginn der Corona-Pandemie. Damit schließen wir eventuelle Beeinträchtigungen der Datengrundlage aufgrund von krisenbedingter Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit aus.

3.1 Systemrelevante Berufe

Die Listen der systemrelevanten Berufe wurden im Zuge der Corona-Krise auf der Ebene der Bundesländer festgelegt, um den Anspruch auf eine Kindernotbetreuung zu regeln, der für die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen gegeben war. Mit der Zuordnung eines Berufes zur Systemrelevanz gehen aber noch weitere Besonderheiten einher. So müssen Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind und während dieser Zeit eine Tätigkeit in einem systemrelevanten Beruf aufnehmen, das dabei verdiente Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen. Die Länderlisten unterscheiden sich zwar in Bezug auf die Ausdifferenzierung einzelner Berufe, umfassen grundsätzlich jedoch sehr ähnliche Berufsgruppen (Koebe u. a. 2020: 2). Die hier zugrunde gelegte Abgrenzung folgt der Liste der Berliner Senatsverwaltung vom 17. März 2020, die auch in Koebe u. a. (2020) Verwendung findet und die systemrelevanten Berufe „der ersten Stunde“ umfasst.⁵

⁴ Mehr Informationen zur Online-Befragung und eine Datei mit weiteren Ergebnissen zum 30. Juni 2020 finden sich unter <https://www.iab.de/751/section.aspx/2196> (abgerufen am 29.01.2021).

⁵ Zu den Berufen der „zweiten Stunde“ zählen diejenigen Berufe, deren Systemrelevanz zunächst weniger offensichtlich war, wie zum Beispiel Berufe im Bankenwesen oder Lehrkräfte (vgl. dazu Koebe u. a. 2020). Diese Berufe werden im Folgenden nicht betrachtet. Für eine weitere umfangreiche Liste unmittelbar und mittelbar versorgungsrelevanter Berufe in der Corona-Krise auf der Ebene der Berufsgattungen (5-Steller der KldB 2010) sei auf das Institut der deutschen Wirtschaft (2020) verwiesen.

Die Einteilung der systemrelevanten Berufe erfolgt anhand der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) auf der so genannten 3-Steller-Ebene bzw. nach Berufsgruppen (vgl. Statistik der BA 2015). Dabei gilt es einige Einschränkungen zu beachten. Da in einer Berufsgruppe mehrere Berufe zusammengefasst sind, können in der Einteilung auch Beschäftigte enthalten sein, die nicht in systemrelevanten Berufen arbeiten. Gleichzeitig können manche als systemrelevant betrachtete Berufe nicht eindeutig den Bezeichnungen in der KldB 2010 zugewiesen werden. Da in einigen systemrelevanten Berufen außerdem viele Beschäftigte verbeamtet und damit nicht in der Beschäftigungsstatistik erfasst sind (zum Beispiel Polizei), sind diese systematisch untererfasst. Als Folge können mit der Einteilung zwar nicht alle systemrelevanten Beschäftigten erfasst werden, aber immerhin ein sehr großer Teil.

Die systemrelevanten Berufe umfassen 21 Berufsgruppen, die in Tabelle 1 aufgeführt sind. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden sie bei den nachfolgenden Analysen teilweise nach fünf Berufssektoren zusammengefasst (vgl. BA 2013). Ihre Abgrenzung orientiert sich an den volkswirtschaftlichen Sektoren, was eine Zuordnung der systemrelevanten Berufe zu ihren wirtschaftsfachlichen Schwerpunkten erlaubt.

Ein Blick auf Tabelle 1 verdeutlicht, dass die systemrelevanten Berufe bis auf eine Ausnahme dem tertiären Sektor bzw. den Dienstleistungsberufen und dort insbesondere den personenbezogenen und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen zuzurechnen sind. Von den Produktionsberufen, die sich eher im Sekundär- bzw. industriellen Sektor finden, gehören lediglich die Berufe der Ver- und Entsorgung (zum Beispiel Abfallwirtschaft) dazu. Berufe des Primärsektors, also der Land- und Forstwirtschaft, sind nicht vertreten.

Tabelle 1: Systemrelevante Berufe nach Berufsgruppen und Berufssektoren

Berufsgruppe bzw. Berufssektor	Bezeichnung
Produktionsberufe	
343	Ver- und Entsorgung
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	
811	Arzt- und Praxishilfe
812	Medizinisches Laboratorium
813	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe
814	Human- und Zahnmedizin
818	Pharmazie
821	Altenpflege
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	
623	Verkauf von Lebensmitteln
624	Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf
732	Verwaltung
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	
433	IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	
511	Technischer Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs
513	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag
515	Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit
532	Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug
533	Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion
541	Reinigung

Quelle: Koebe u. a. (2020), Bundesagentur für Arbeit (2013); eigene Darstellung. © IAB

3.2 Potenzial für Arbeiten im Homeoffice

Arbeiten von zu Hause aus wurde im Zuge der Corona-Krise und der damit verbundenen sozialen Distanzierungsmaßnahmen zu einer entscheidenden Maßnahme von Unternehmen, um weiterhin wirtschaftlich aktiv bleiben zu können. Zwar sind flexible Arbeitsmodelle schon vor der Pandemie im Zuge der Digitalisierung stärker in den Fokus gerückt. Allerdings waren damals die Beschäftigten, die nicht an ihrem angestammten Arbeitsplatz arbeiten, noch deutlich in der Minderheit (vgl. Grunau u. a. 2019). Dies ist mit ein Grund dafür, warum bislang nur vergleichsweise wenige Studien und empirische Evidenz zum Homeoffice vorliegen.

Wir berechnen das Potenzial für Arbeiten im Homeoffice auf der Grundlage einer aktuellen Studie von Alipour/Falck/Schüller (2020a; Zusammenfassung in Deutsch 2020b). Sie haben mit Hilfe eines neuartigen Forschungsansatzes im Rahmen einer Befragung ermittelt, wie hoch die Anteile von Arbeitskräften, die potenziell im Homeoffice arbeiten könnten, in den Berufen in Deutschland sind.

Das Homeoffice-Potenzial eines Berufes wird in einem sehr weiten Sinn definiert als derjenige Anteil der Erwerbstätigen, die nicht ausschließen, dass Homeoffice in ihrem Job möglich ist, oder die selbst zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten (Alipour/Falck/Schüller 2020b). Es ist damit explizit nicht gemeint, dass die Personen immer von zu Hause arbeiten können bzw. sollen. Die berufsspezifischen Potenziale haben die Autoren anhand einer Kombination von Umfrage und administrativen Daten ermittelt und anschließend mit Statistiken der BA für das Jahr 2019 über die Beschäftigten nach Berufen, Branchen und Regionen zusammengefasst und aggregiert. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass etwa 56 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten könnten. Dies ist als Obergrenze zu sehen, da auch ein stundenweises Homeoffice berücksichtigt wird und die Kosten, die mit der Bereitstellung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes einhergehen, nicht in die Potenzialbetrachtung mit eingeflossen sind (Alipour/Falck/Schüller 2020a).

Die Homeoffice-Potenziale für alle Berufe auf der 2-Steller-Ebene der KldB 2010 (Berufshauptgruppen) sind in Tabelle 2 aufgelistet, wobei die Berufe wiederum den fünf Berufssektoren zugeordnet sind. Die Möglichkeit, Teiltätigkeiten der Arbeit zu Hause zu erledigen, schwankt sehr stark, da sie von der konkreten Tätigkeitsstruktur der Arbeitsplätze abhängt (vgl. dazu auch Grunau/Steffes/Wolter 2020). Das geringste Potenzial ergibt sich für Berufe, bei denen die physische Präsenz vor Ort und manuelle Tätigkeiten sehr wichtig für die Ausübung der konkreten Arbeitsinhalte sind. Dies trifft zum Beispiel auf das Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten zu, wo ein Potenzial von nur 16,2 Prozent existiert, oder auf Berufe der Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung mit einem Potenzial von 16,6 Prozent. Auch die (Innen-)Ausbauberufe weisen ein recht geringes Potenzial von 21,0 Prozent auf.

Dem gegenüber besteht das höchste Potenzial von 96,8 Prozent in den Berufen der Informatik und der Informations- und Kommunikationstechnologie. Bei diesen Berufen steht das Arbeiten am Computer im Vordergrund, das nur in einem sehr geringen Umfang an einen konkreten physischen Standort gebunden ist. Auch in den Berufen der Finanzdienstleistungen, des Rechnungswesens und der Steuerberatung, unter den lehrenden und ausbildenden Berufen sowie bei Werbung und Marketing ist die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, sehr hoch (91,8 %, 91,3 % und 92,0 %). Dies sind Berufe, bei denen überwiegend kognitive Tätigkeiten erforderlich sind und die typischerweise von höher qualifizierten Beschäftigten ausgeübt werden. Alipour/Falck/Schüller (2020b) schlussfolgern in ihrer Analyse, dass die Möglichkeit zum Homeoffice höher ist, wenn das berufliche Tätigkeitsprofil häufiges „Entwickeln, Forschen und Konstruieren“ oder „häufiges Arbeiten am PC“ beinhaltet. Im Gegensatz werden die Chancen auf Homeoffice deutlich verringert, wenn das Tätigkeitsprofil „Pflegen, Betreuen, Heilen“ oder „im Stehen arbeiten“ umfasst. Diese Tätigkeiten müssen üblicherweise direkt am Kunden bzw. vor Ort erbracht werden.

Tabelle 2: Homeoffice-Potenzial nach Berufshauptgruppen und Berufssektoren

Berufshauptgruppe bzw. Berufssektor	Bezeichnung	Potenzial (%)
Produktionsberufe		
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	30,4
12	Gartenbauberufe, Floristik	41,3
21	Rohstoffgewinnung, Glas-,Keramikverarbeitung	16,6
22	Kunststoff- und Holzherstellung,-verarbeitung	28,9
23	Papier-,Druckberufe, technische Mediengestaltung	58,2
24	Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbauberufe	22,1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	45,5
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	58,5
27	Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	72,7
28	Textil- und Lederberufe	52,3
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	29,0
31	Bauplanungs-, Architektur-, Vermessungsberufe	81,9
32	Hoch- und Tiefbauberufe	24,2
33	(Innen-)Ausbauberufe	21,0
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	34,1
93	Produktdesign, Kunsthandwerk	67,7
Personenbezogene Dienstleistungsberufe		
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	43,4
81	Medizinische Gesundheitsberufe	40,4
82	Nichtmed. Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Medizintechnik	36,4
83	Erziehung, soziale und hauswirt. Berufe, Theologie	58,9
84	Lehrende und ausbildende Berufe	91,3
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaftl. Berufe	83,5
94	Darstellende, unterhaltende Berufe	65,6
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	89,0
62	Verkaufsberufe	40,6
71	Berufe in Unternehmensführung,-organisation	86,7
72	Finanzdienstleist., Rechnungswesen, Steuerberatung	91,8
73	Berufe in Recht und Verwaltung	84,2
92	Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	92,0
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe		
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	55,7
42	Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	73,6
43	Informatik- und andere Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-)berufe	96,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		
51	Verkehrs-, Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	38,1
52	Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten	16,2
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	39,8
54	Reinigungsberufe	29,9

Quelle: Alipour/Falck/Schüller (2020a: 12); eigene Darstellung. © IAB

Betrachtet man die systemrelevanten Berufe aus Tabelle 1 in Bezug auf ihr Homeoffice-Potenzial (Tabelle 2), so wird deutlich, dass die systemrelevanten Berufe hauptsächlich Tätigkeiten umfassen, die in direktem physischen Kontakt mit anderen Menschen ausgeführt werden und nicht oder nur in einem geringen Ausmaß ins Homeoffice verlegt werden können. Dies trifft zum Beispiel auf die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege zu, die als medizinische Gesundheitsberufe mit einem hohen Stellenwert des Tätigkeitsprofils „Pflegen, Betreuen, Heilen“ nur sehr wenige Teilbereiche ihrer Arbeit von zu Hause erledigen können. Demgegenüber ist das Homeoffice-Potenzial besonders hoch in Berufen, die nicht als systemrelevant gelten, wie den Werbe- und Marketingberufen oder den Berufen der Finanzdienstleistungen. Eine Ausnahme sind hier die Informatikberufe, von denen speziell die IT-Berufe zu den systemrelevanten Berufen zählen.

Für die Quantifizierung des Homeoffice-Potenzials im Saarland nehmen wir die von Alipour/Falck/Schüller (2020a) zur Verfügung gestellten Potenzialquoten für die Zweisteller der KldB 2010 als Grundlage und legen diese für das Bundesland und die Kreise anhand der entsprechenden Beschäftigtenzahlen in den Berufen um. Die Chancen, die sich speziell für Frauen ergeben, berechnen wir anhand der Zahl der beschäftigten Frauen in den jeweiligen Berufen.

4 Systemrelevante Berufe

Dieses Kapitel bietet einen umfassenden Überblick über die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit in den systemrelevanten Berufen. Zuerst analysieren wir, welchen Stellenwert die gesamte Gruppe der Berufe im Saarland im Vergleich zu den anderen Bundesländern besitzt, um dann auf die kleinräumige Betrachtung innerhalb des Bundeslandes überzugehen. Anschließend wird der Fokus auf ausgewählte soziodemografische Merkmale sowie auf die Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Berufen im Saarland gelegt. Beendet wird das Kapitel mit einem Überblick über die geschlechtsspezifische Arbeitslosigkeit in den systemrelevanten Berufen.

4.1 Regionale Bedeutung der systemrelevanten Berufe

Zum Stichtag 29. Februar 2020 waren im Saarland 125.821 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) in systemrelevanten Berufen tätig (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht 32,1 Prozent aller svB, dieser Anteilswert liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt (30,4 Prozent) und unter den Bundesländern im ‚Mittelfeld‘. Brandenburg weist den höchsten Beschäftigtenanteil auf (36,3 %). Die geringsten Anteile verzeichnen demgegenüber Baden-Württemberg mit 27,3 Prozent und Bayern mit 27,6 Prozent. Diese regionalen Unterschiede in der Bedeutung der systemrelevanten Berufe dürften mit den Besonderheiten der jeweiligen Wirtschaftsstruktur und der daraus resultierenden Nachfrage nach Berufen zusammenhängen. So spielt in den beiden südlichen Bundesländern das Verarbeitende Gewerbe eine größere Rolle als in den östlichen Bundesländern. Folglich arbeiten in diesen Bundesländern vergleichsweise weniger Menschen in systemrelevanten Berufen.

Frauen stellen im Saarland mit einem Anteil von 46,2 Prozent fast die Hälfte aller svB. In den systemrelevanten Berufen sind sie mit einem Anteil von 62,2 Prozent jedoch deutlich stärker vertreten. Auch in Deutschland insgesamt ist der Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen höher

als insgesamt (59,9 % versus 46,4 %). Ein Vergleich des Frauenanteils unter den einzelnen Bundesländern verdeutlicht, dass Thüringen hier den Spitzenplatz innehat. Es folgen das Saarland (62,2 %) und Mecklenburg-Vorpommern (62,1 %). Den geringsten Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen weist Hamburg auf (53,5 %), gefolgt von Bremen (54,7 %). Wie Tabelle 3 zeigt, lassen sich diese regionalen Unterschiede weniger durch Differenzen in der generellen Repräsentanz von Frauen im Beschäftigungssystem erklären: diese schwankt lediglich zwischen 44,3 Prozent (Bremen) und 50,5 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern). Vielmehr dürfte der jeweilige Stellenwert einzelner systemrelevanter Berufe und hier insbesondere der so genannten Frauenberufe ausschlaggebend sein. Dieser detaillierte Blick erfolgt für das Saarland in Kapitel 4.2.

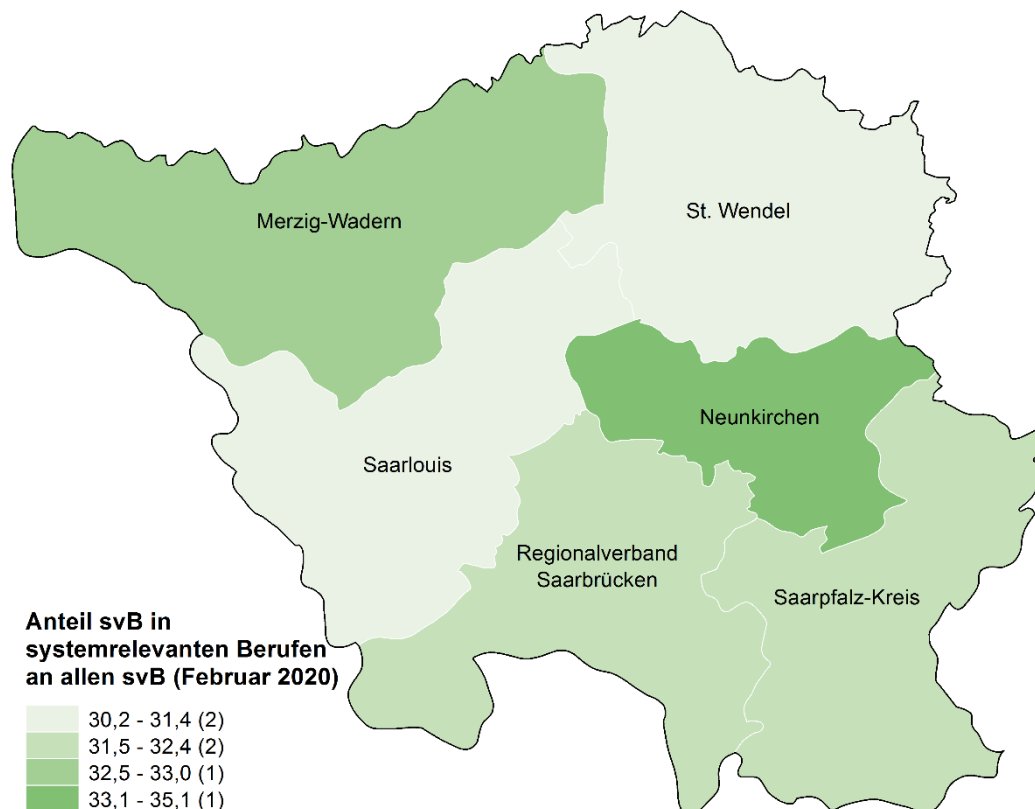
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Bundesländern
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 29.02.2020

Bundesland	svB insgesamt		svB in systemrelevanten Berufen		
	Absolut	Frauen (%)	Absolut	Anteil an insgesamt (%)	Frauen (%)
Schleswig-Holstein	1.006.424	47,9	353.211	35,1	59,3
Hamburg	1.014.600	46,4	290.445	28,6	53,5
Niedersachsen	3.037.507	46,1	977.563	32,2	60,6
Bremen	336.553	44,3	111.266	33,1	54,7
Nordrhein-Westfalen	7.054.213	45,4	2.217.749	31,4	58,9
Hessen	2.656.774	45,5	782.933	29,5	58,0
Rheinland-Pfalz	1.440.970	46,7	472.790	32,8	60,9
Baden-Württemberg	4.770.450	45,3	1.300.570	27,3	61,6
Bayern	5.713.643	46,0	1.579.613	27,6	61,0
Saarland	391.845	46,2	125.821	32,1	62,2
Berlin	1.560.756	49,4	477.366	30,6	57,1
Brandenburg	852.399	48,3	308.995	36,3	59,6
Mecklenburg-Vorpommern	571.237	50,5	191.925	33,6	62,1
Sachsen	1.619.073	48,5	490.953	30,3	61,3
Sachsen-Anhalt	795.635	49,2	280.830	35,3	62,0
Thüringen	799.217	48,3	256.320	32,1	62,8
Deutschland	33.621.296	46,4	10.218.350	30,4	59,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Der landesweite Beschäftigungsanteil von 32,1 Prozent in den systemrelevanten Berufen im Saarland verdeckt wiederum große Unterschiede zwischen den Kreisen dieses Bundeslandes. Diese werden in Abbildung 1 sichtbar. Die größte Bedeutung haben die systemrelevanten Berufe in Neunkirchen, dort stellen die Beschäftigten 35,1 Prozent aller svB. Es folgen der Landkreis Merzig-Wadern (33,0 %) und der Regionalverband Saarbrücken (32,4 %). Am anderen Ende der Skala steht der Landkreis Saarlouis, in dem die Berufe mit einem Anteil von 30,2 Prozent an allen svB den geringsten Stellenwert unter den Kreisen des Saarlands aufweisen. Auch im Saar-Pfalz-Kreis (31,6 %) und im Landkreis St. Wendel (31,4 %) spielen die systemrelevanten Berufe eine vergleichsweise geringe Rolle.

Abbildung 1: Beschäftigtenanteil in den systemrelevanten Berufen in den Kreisen im Saarland
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

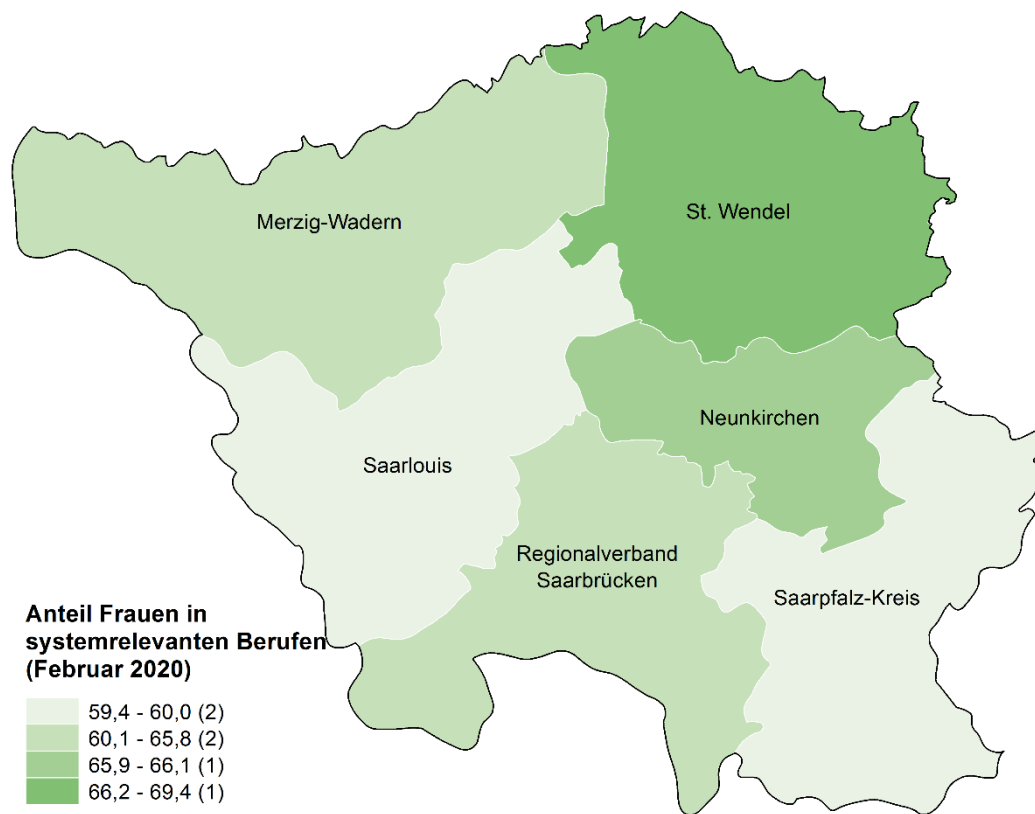
Die Gründe für diese regionalen Unterschiede dürften zu einem Großteil auf der Wirtschaftsstruktur vor Ort beruhen. So existiert im Kreis Neunkirchen ein ausgeprägter Schwerpunkt im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Wirtschaftssektor arbeiten in Neunkirchen überaus viele Beschäftigte im Sozialwesen und zwar in Heimen sowie in der Betreuung von älteren und behinderten Menschen. Dies zeigt sich auch im Anteil der svB in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, der im Vergleich zum Saarland insgesamt überdurchschnittlich hoch ausfällt (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). In Merzig-Wadern spielt das Gesundheits- und Sozialwesen, vor allem Krankenhäuser, zwar auch eine wichtige Rolle für den lokalen Arbeitsmarkt, so dass personenbezogene Dienstleistungsberufe eine leicht überdurchschnittliche Bedeutung haben. Daneben hat der Sektor Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz aber ebenso eine überproportionale Bedeutung für die Beschäftigung in diesem Kreis. Dementsprechend fällt auch der Anteil der kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe im Vergleich zum Land leicht überdurchschnittlich aus (vgl. Tabelle A 1 im Anhang).

Nicht nur die Bedeutung der systemrelevanten Berufe variiert zwischen den Kreisen des Saarlands, sondern auch der Anteil der beschäftigten Frauen in diesen Berufen. Wie Abbildung 2 zeigt, fällt der Frauenanteil im Landkreis St. Wendel mit 69,4 Prozent am höchsten aus, und auch in den Landkreisen Neunkirchen (66,1 %) und Merzig-Wadern (65,8 %) liegt er sehr deutlich über dem landes-

weiten Durchschnitt von 60,9 Prozent. Der Regionalverband Saarbrücken verzeichnet leicht überdurchschnittlich viele Frauen in den systemrelevanten Berufen (61,1 %). Im Gegensatz dazu sind im Landkreis Saarlouis und im Saar-Pfalz-Kreis nur 59,4 Prozent bzw. 60,0 Prozent der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe Frauen.

Die Ursachen für die breite regionale Streuung im Frauenanteil dürften in der jeweiligen Berufsstruktur und in der generellen Präsenz der Frauen auf den lokalen Arbeitsmärkten liegen. Tabelle A 1 im Anhang enthält für jeden Kreis Angaben zur Zahl der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in den drei am stärksten besetzten Berufssegmenten sowie den Anteil der dort tätigen Frauen. Grundsätzlich geht ein geringer allgemeiner Frauenanteil auf dem lokalen Arbeitsmarkt auch mit einem geringen Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen einher. Dies wird besonders deutlich im Landkreis Saarlouis, der nicht nur den geringsten Frauenanteil innerhalb der systemrelevanten Berufe aufweist, sondern auch durch den geringsten Frauenanteil unter allen svB (42,3 %). Ein Grund hierfür stellt der vergleichsweise hohe Stellenwert der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe dar (13,6 % versus 12,3 %). In diesem Bereich ist der Frauenanteil aber im Landkreis Saarlouis geringer als im Landesdurchschnitt (32,3 % versus 36,01 %). Dieses Muster ist auch für den Saarpfalz-Kreis und den Regionalverband Saarbrücken zu erkennen. In den drei Landkreisen Neunkirchen, St. Wendel und Merzig-Wadern fällt der Frauenanteil an allen svB jeweils deutlich höher aus als im Landesschnitt. Außerdem liegen die Anteile der Frauen in den systemrelevanten Berufen in diesen drei Landkreisen ebenso jeweils weit über dem Landesdurchschnitt. Hier sind die personenbezogenen Dienstleistungsberufe stark vertreten, in denen der Frauenanteil jeweils überdurchschnittlich hoch ausfällt. In St. Wendel ist der Anteil der Frauen in den systemrelevanten Berufen am höchsten. Dieser hohe Stellenwert der Frauen beruht nicht nur auf einer großen Bedeutung von personenbezogenen Dienstleistungsberufen, sondern gleichfalls von kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und den jeweils überdurchschnittlichen hohen Frauenanteilen in diesen Berufen.

Abbildung 2: Anteil der Frauen in systemrelevanten Berufen in den Kreisen im Saarland
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



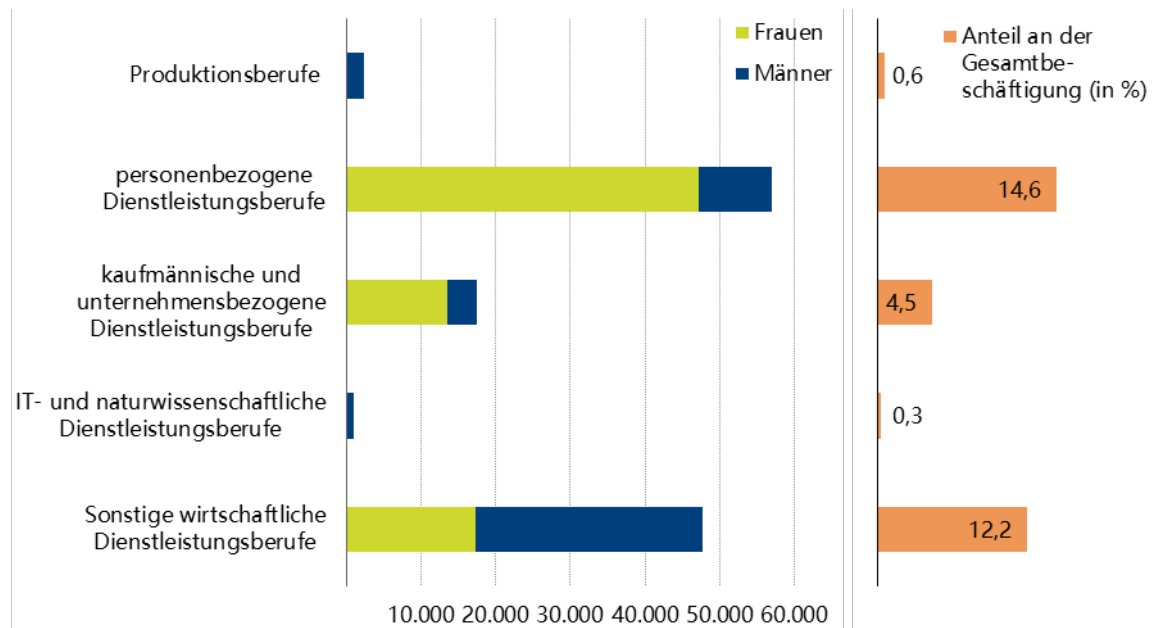
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

4.2 Frauen in systemrelevanten Berufen im Saarland

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Position der Frauen innerhalb der systemrelevanten Berufe im Saarland. Wir beginnen mit einer vertiefenden Analyse der Berufssegmente sowie der einzelnen Berufe, um dann auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit, dem Anforderungsniveau und dem Entgelt einzugehen.

In Abbildung 3 ist die Zahl der svB in den systemrelevanten Berufen nach Berufssegmenten sowie deren jeweiliger Anteil an der Gesamtbeschäftigung dargestellt. Die absoluten Zahlen hierzu können Tabelle A 2 im Anhang entnommen werden. Die personenbezogenen Dienstleistungsberufe stellen die größte Gruppe dar. Dort arbeiten 57.067 svB, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 14,6 Prozent entspricht. Die beiden größten Berufsgruppen sind hierbei die der Erziehung und der Gesundheits- und Krankenpflege. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (12,2 %) mit den Berufen der Lagerwirtschaft und Post als größter Berufsgruppe. Zu den systemrelevanten kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zählen 4,5 Prozent aller svB. Hier umfassen die Verwaltungsberufe den größten Teil der Beschäftigten. Demgegenüber ist in den Produktionsberufen sowie in den IT- und naturwissenschaftlichen Berufen nur jeweils ein systemrelevanter Beruf vertreten (vgl. Tabelle 1). Dementsprechend wenig Beschäftigte arbeiten dort.

Abbildung 3: Beschäftigung in den systemrelevanten Berufen nach Berufssegmenten im Saarland
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Aus Abbildung 3 wird weiterhin deutlich, dass Frauen in unterschiedlichem Ausmaß in den Berufssegmenten vertreten sind. In denjenigen systemrelevanten Berufen, die zu den personenbezogenen Dienstleistungsberufen zählen, stellen sie mit einem Anteil von 82,6 Prozent den Großteil der Beschäftigten. Dies ist auch bei den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (77,3 %) der Fall. In den anderen drei Berufssegmenten sind jedoch die Männer in der Mehrheit. In den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen beträgt der Frauenanteil 36,0 Prozent und in den Produktionsberufen gerade einmal 5,2 Prozent.

Berufe

Abbildung 4 geht eine Stufe tiefer ins Detail und betrachtet die geschlechtsspezifischen Beschäftigtenanteile in den einzelnen systemrelevanten Berufen. Dabei ist es in dieser Betrachtung erst einmal unerheblich, wie viele svB in dem jeweiligen Beruf tätig sind (diese Informationen sind in Tabelle A 2 im Anhang enthalten). Schon aus dem Bundesländervergleich in Tabelle 3 wurde deutlich, dass das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt im Saarland, wie auch in den anderen westdeutschen Ländern, nicht ausgewogen ist. An der Saar sind 46,2 Prozent der svB Frauen und 53,8 Prozent Männer. Die systemrelevanten Berufe sind hingegen stärker von Frauen besetzt, ihr Anteil beträgt dort 60,9 Prozent. Bei näherer Betrachtung in Abbildung 4 spaltet sich dieses Bild nun auf, denn die systemrelevanten Berufe umfassen zwar viele klassische Frauenberufe, aber auch einige Männerberufe und Mischberufe.

Grundsätzlich gilt, dass in Deutschland die Mehrzahl aller Berufe entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt wird. Diese so genannte berufliche Geschlechtersegregation

ist ein Phänomen, welches nicht nur den deutschen Arbeitsmarkt prägt, sondern weltweit Arbeitsmärkte kennzeichnet und überall recht ähnliche Muster aufweist (Hausmann/Kleinert 2014).⁶

Typische frauendominierte Berufe sind (siehe Abbildung 4) hauptsächlich unter den personenbezogenen sowie unter den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu finden. Ein klassisches Beispiel sind die Berufe der Arzt- und Praxishilfe, in denen der Frauenanteil 98,8 Prozent beträgt. Von den in diesen Berufen tätigen 8.360 svB im Saarland sind gerade einmal 104 Männer (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Auch beim Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf liegt der Frauenanteil bei über 90 Prozent. Einzig die Human- und Zahnmedizin fällt unter die Berufe mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, da dort Frauen und Männer fast zu gleichen Teilen vertreten sind. Unter den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gelten schließlich die Reinigungsberufe als weitere frauendominierte Berufe.

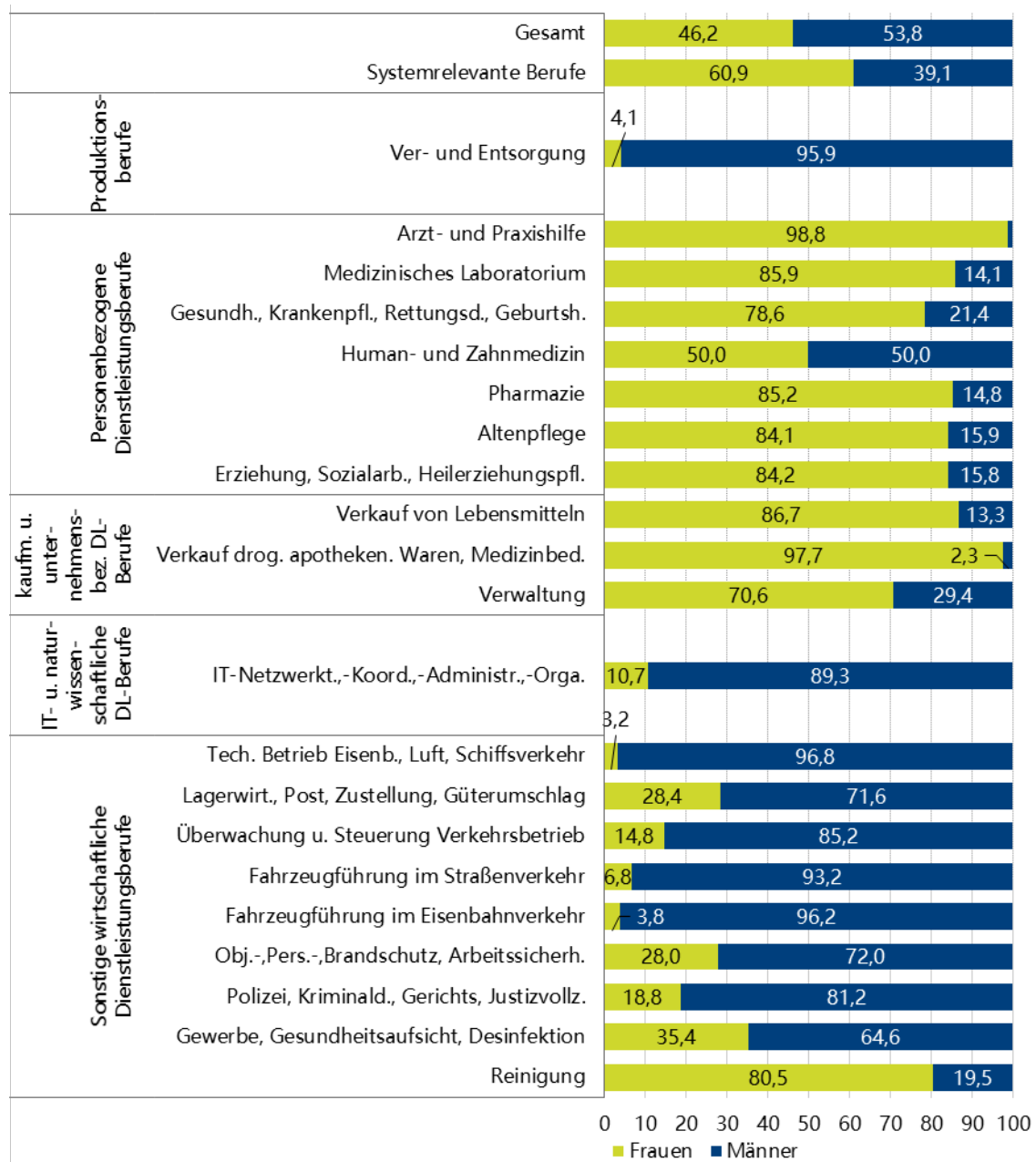
Männerdominierte Berufe stellen im Gegensatz dazu die Produktionsberufe und die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe dar. Diese Bereiche umfassen (Abbildung 4) die Berufe der Ver- und Entsorgung und die systemrelevanten IT-Netzwerkberufe, in denen nur 4,1 Prozent bzw. 10,7 Prozent der svB Frauen sind. Die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe werden ebenfalls durch Berufe mit hohen Männeranteilen geprägt. So beträgt der Anteil der Frauen an den svB in der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr nur 3,8 Prozent. Und auch in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr und im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs beträgt der Frauenanteil weniger als 10 Prozent.

Weitere Berufe, in denen die Frauenanteile zwar weit über 10 Prozent liegen, in denen aber dennoch überwiegend Männer arbeiten, umfassen Lagerwirtschaft/Post und Zustellung/Güterumschlag und Polizeivollzug/Kriminaldienst/Justiz. Ausgewogenere Geschlechterverhältnisse gibt es in nur wenigen Berufen, wie im Falle der bereits erwähnten Human- und Zahnmedizin und der Gewerbeaufsicht und Desinfektion.

⁶ Mit dem Konzept der Segregation werden generell Muster der Verteilung von sozialen Gruppen auf Einheiten oder auf Kategorien (zum Beispiel Berufe) bezeichnet. Je ungleichmäßiger die Personengruppen verteilt sind, desto stärker sind sie segregiert. Im Zusammenhang mit den Geschlechterstrukturen von Arbeitsmärkten bezeichnet der Begriff die Tendenz von Frauen und Männern, in verschiedenen Arbeitsstellen und Berufen beschäftigt zu sein (Achatz 2018: 403). Wir betrachten hier die horizontale Segregation, die sich mit der ungleichen Verteilung der Geschlechter in den Berufen befasst. Die vertikale Segregation thematisiert hingegen die Platzierung von Frauen und Männern auf verschiedenen Hierarchieebenen innerhalb von Berufen.

Abbildung 4: Anteile der Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Es bleibt festzuhalten, dass – insgesamt betrachtet - zwar mehr Frauen als Männer in den systemrelevanten Berufen arbeiten. Gleichzeitig ist es aber zu kurz gegriffen, dort nur von frauendominierten Berufen zu sprechen. Es ist vielmehr ein differenzierter Blick auf die einzelnen Berufe und ihre Besonderheiten nötig. Allerdings muss beachtet werden, dass in manchen Berufen mit hohen Männeranteilen insgesamt nur sehr wenige Personen beschäftigt sind (vgl. Tabelle A 2 im Anhang), so dass die stark besetzten Frauenberufe das Gesamtbild der systemrelevanten Berufe prägen.

Arbeitszeit

Obwohl Frauen und Männer im fast gleichen Ausmaß auf dem Arbeitsmarkt präsent sind, existieren nach wie vor große geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Arbeitszeit. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, während unter den Männern eine Vollzeitbeschäftigung selbstverständlich ist (Wanger 2015). Dieses geschlechtsspezifische Muster zeigt sich auch im Saarland. Von den 180.296 beschäftigten Frauen sind 93.684 vollzeit- und 87.242 teilzeitbeschäftigt. Von den 210.919 beschäftigten Männern sind hingegen 190.528 in Vollzeit und 20.391 in Teilzeit tätig.⁷

Abbildung 5 erweitert nun Abbildung 4, indem sie diese Informationen zu Voll- und Teilzeit mit den Beschäftigtenanteilen der Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen im Saarland kombiniert. Die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer pro Beruf wird dabei weiter aufgeteilt in die jeweiligen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Die grünen Teile der Balken illustrieren den Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen unter allen beschäftigten Frauen (93.684 von insgesamt 180.296 svB oder 51,8 %) und die hellgrünen Teile den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (87.242 von insgesamt 180.296 svB oder 48,2 %). Die dunkelblauen Teile der Balken illustrieren den Anteil der Männer, die Vollzeit arbeiten, unter allen beschäftigten Männern (210.919 von insgesamt 190.528 svB oder 90,3 %), und die hellblauen Teile den Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten (20.391 von insgesamt 190.528 svB oder 9,7 %). Beide grünen Teile zusammengekommen zeigen den Frauenanteil und die beiden blauen Teile den Männeranteil im Beruf an, wie sie schon in Abbildung 4 vorgestellt wurden. Auf diese Weise lässt sich – unter Beachtung der beruflichen Segregation – der jeweilige Stellenwert von Voll- und Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer pro Beruf direkt miteinander vergleichen.

In den systemrelevanten Berufen nimmt die Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich einen größeren Stellenwert ein als in der Gesamtheit aller Berufe. Während insgesamt im Saarland 27,5 Prozent aller svB in Teilzeit tätig sind (in Abbildung 5 die hellgrüne und hellblaue Fläche des Balkens zusammengekommen), erreicht dieser Anteil im Bereich der systemrelevanten Berufe 37,5 Prozent. Ein Vergleich der jeweiligen Anteile der svB, die in Teilzeit arbeiten, verdeutlicht, dass dies sowohl auf Frauen als auch auf Männer zutrifft (Frauen: 51,4 % versus 48,2 %; Männer: 14,4 % versus 9,7 %). Auf Ebene der einzelnen systemrelevanten Berufe ist der statistische Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Teilzeitquote stark positiv.⁸ Somit sind Frauenberufe durch eine Teilzeittätigkeit geprägt.

Unter denjenigen systemrelevanten Frauenberufen, die durch eine hohe Teilzeitquote sowohl von Frauen als auch von Männern charakterisiert sind, stechen die Reinigungsberufe besonders hervor. Wie Abbildung 5 zeigt, arbeiten dort 85,4 Prozent der Frauen und 37,6 Prozent der Männer in Teilzeit. In keinem anderen der aufgeführten Berufe nimmt die Teilzeitbeschäftigung eine so herausragende Bedeutung an. Mit etwas Abstand folgen die Verkaufsberufe, Berufe der Erziehung, Sozialarbeit, Heimerziehungspflege⁹ und der Altenpflege.

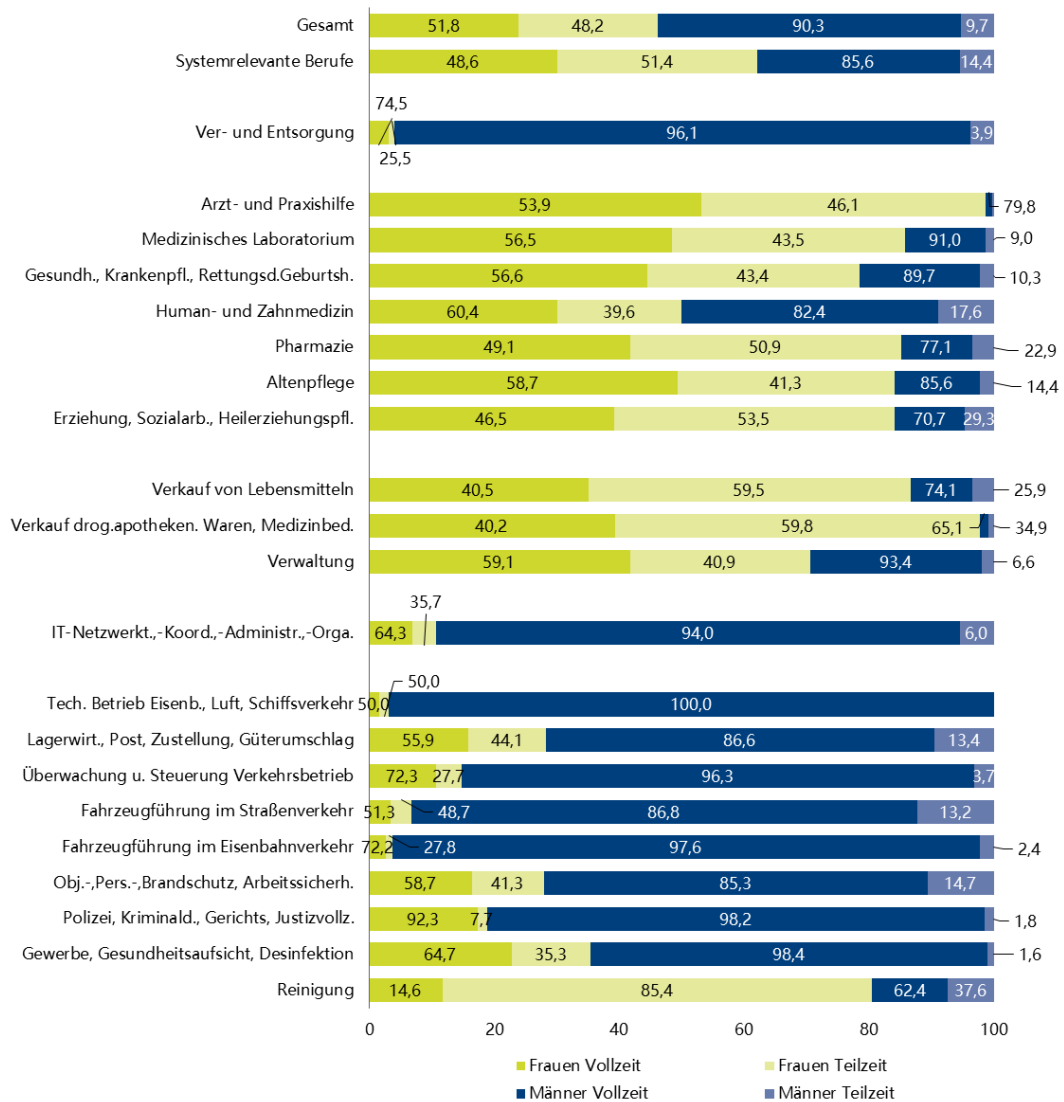
⁷ Da in der Beschäftigungsstatistik der BA keine Angaben zur genauen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden vorliegen, sind keine Aussagen dazu möglich, in welchem Ausmaß die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Diese Spanne kann zum Beispiel von 10 Stunden bis 35 Stunden pro Woche reichen.

⁸ Der Korrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Anteilswerten beträgt 0,899.

⁹ Die Teilzeitbeschäftigung des pädagogischen Personals variiert sehr stark hinsichtlich des vereinbarten Arbeitszeitumfangs. Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiteten im Jahr 2019 zwischen 21 und 32 Stunden pro Woche, gefolgt von Arbeitszeiten zwischen 32 und 38,5 Wochenstunden (Statistik der BA 2020: 8).

Abbildung 5: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Die Arbeitsbedingungen in diesen vier frauendominierten Berufsgruppen sind nicht zuletzt aufgrund der hohen Teilzeitquote in verschiedener Hinsicht problematisch. So arbeiten gemäß einer bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 37 Prozent der Personen in den Reinigungsberufen und 29 Prozent in den Verkaufsberufen weniger als 20 Stunden pro Woche, was ein geringes Lohneinkommen mit sich bringt (vgl. DGB 2020). Auch die Befristungsquote ist in diesen beiden Berufen überdurchschnittlich hoch. Darüber hinaus spielt in den Reinigungsberufen Leiharbeit eine wichtige Rolle. Speziell in den Pflegeberufen fallen neben Schichtarbeit auch häufig Arbeitszeiten auf das Wochenende. Drei Viertel der Altenpfleger fühlen sich bei der Arbeit unter Zeitdruck, was unter anderem einer zu dünnen Personaldecke geschuldet

ist.¹⁰ Die sehr hohen körperlichen und psychischen Belastungen in diesem Beruf resultieren nicht zuletzt darin, dass 70 Prozent der Pflegekräfte es sich nicht vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zur Rente auszuüben (für weitere Details zu den Berufen der Altenpflege siehe Bogai 2019).

Es sind jedoch nicht alle frauendominierten Berufe durch hohe Teilzeitquoten gekennzeichnet. Manche Berufe weisen sowohl einen hohen Frauenanteil als auch einen relativ hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf. So z. B. trifft dies auf die Berufe der Arzt- und Praxishilfe, des medizinischen Laboratoriums, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Verwaltung zu (Abbildung 5). In der Verwaltung haben 59,1 Prozent der Frauen eine Vollzeitstelle, in den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege und in den medizinischen Laborberufen trifft dies auf 56,6 Prozent und 56,5 Prozent der Frauen zu. Die Anteile in diesen drei Berufen liegen sogar über dem gesamten Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (51,8 %).

Die systemrelevanten Berufe mit jeweils hohem Männeranteil sind im Gegensatz zu den durch Frauen geprägten Berufen recht einheitlich durch Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit – sowohl von Männern als auch von Frauen – charakterisiert. In Abbildung 5 gibt es keinen einzigen männerdominierten Beruf mit einer überdurchschnittlichen Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. So arbeiten in den Berufen der Ver- und Entsorgung nicht nur fast alle Männer, sondern auch 74,5 Prozent der (wenigen) Frauen in Vollzeit. In den IT-Berufen und den drei Verkehrsberufen zeigt sich ein ähnliches Muster.

Die Berufe, in denen beide Geschlechter hohe Beschäftigtenanteile aufweisen, weisen eher überdurchschnittlich hohe Vollzeitanteile bei Frauen und Männern auf. Ein Beispiel hierfür ist die Human- und Zahnmedizin, wo 60,4 Prozent der Frauen und 82,4 Prozent der Männer in Vollzeit arbeiten. Auch bei den Berufen der Lagerwirtschaft, der Post, der Polizei und der Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht ist die Vollzeittätigkeit das vorherrschende Arbeitszeitmodell.

Zusammenfassend ergibt sich zu den Arbeitszeiten in den systemrelevanten Berufen ein differenziertes Bild. Zwar ist Teilzeit insgesamt verbreiteter als in der Gesamtheit der Berufe im Saarland, und das insbesondere in Berufen, die von Frauen dominiert werden. Aber es gibt gleichwohl Frauenberufe, in denen mehr Personen Vollzeit- als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse innehaben. Dies ist auch der Fall für die Berufe mit einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis sowie die männerdominierten Berufe. Als Konsequenz können die systemrelevanten Berufe nicht pauschal als Teilzeitberufe eingestuft werden. Vielmehr muss jeder einzelne Beruf für sich betrachtet werden.

Anforderungsniveau

Ein wichtiger Aspekt für die Beschäftigungsperspektiven von Frauen wie Männern stellt der Bildungsabschluss und damit einhergehend das Maß an Komplexität dar, dem die Personen in ihrem Beruf gerecht werden müssen. Insbesondere gering qualifizierte Erwerbspersonen, die oft einfache Helfertätigkeiten ausüben, können den gestiegenen Tätigkeitsanforderungen der Wissensgesellschaft nicht mehr gerecht werden und sind deshalb in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Dieses Risiko ist im Saarland sehr hoch, da dort die spezifischen Arbeitslosenquoten im Bereich der Helferberufe sehr hoch sind (Bogai/Buch/Seibert 2014). Im Folgenden betrachten wir

¹⁰ Die besonders herausfordernden Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen aufgrund des häufigen Termindrucks und der besonderen körperlichen Belastung werden auch von den Arbeitgebern genannt, die im Rahmen der IAB-Stellenerhebung zu den konkreten Arbeitsbedingungen der (neu eingestellten) Mitarbeiter befragt werden (Warning 2020).

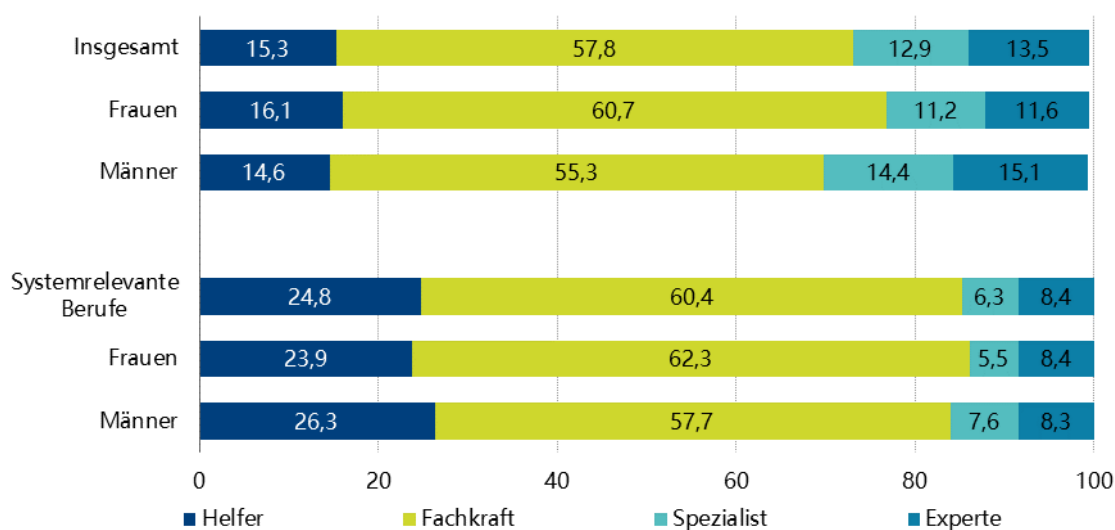
daher die beschäftigten Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs. Dieses beschreibt die Komplexität der in einem Beruf auszuübenden Tätigkeiten als vertikale Dimension, in Ergänzung zu den Fachkompetenzen eines Berufs an sich als horizontale Dimension (Bundesagentur für Arbeit 2013).

Wie Abbildung 6 zeigt, üben die meisten svB im Saarland fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, die in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen mindestens einen Facharbeiterabschluss voraussetzen (57,8 % aller svB). 15,3 Prozent der svB gehen Helfer- und Anlernertätigkeiten nach, 12,9 Prozent befassen sich mit komplexen Spezialistentätigkeiten und 13,5 Prozent mit hoch komplexen Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen dabei nur gering aus, was auch generell in Deutschland zu beobachten ist (Bogai/Buch/Seibert 2014). So ist der Anteil der Frauen, die als Helfer arbeiten, mit 16,1 Prozent nur unwesentlich höher als derjenige der Männer (14,6 %).

Bei den systemrelevanten Berufen sehen die Verhältnisse etwas anders aus. Insgesamt betrachtet, ist der Anteil der Helfer höher (24,8 %) und der Anteil der Spezialisten (6,3 %) und Experten (8,4 %) geringer als unter allen Berufen. Aber auch hier zeigen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede, was die Struktur des Anforderungsniveaus angeht.

Abbildung 6: Beschäftigte insgesamt und in den systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

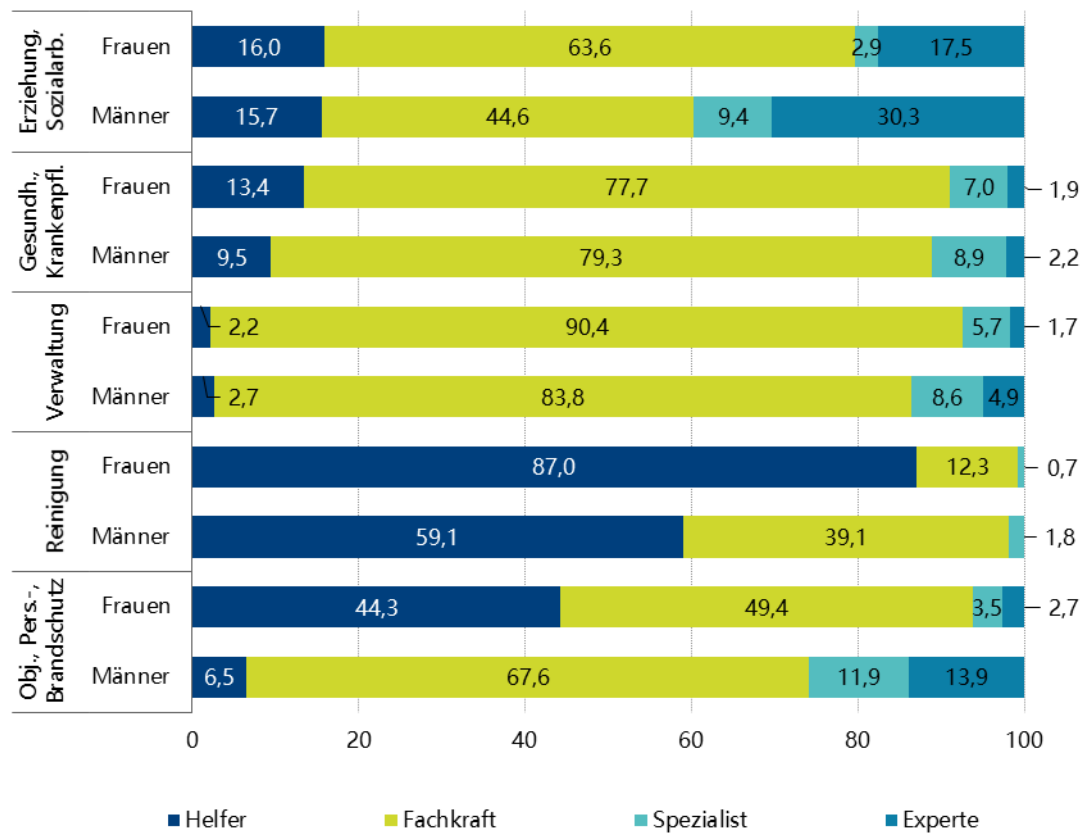
Betrachtet man das Anforderungsniveau getrennt für Frauen und Männer in den einzelnen systemrelevanten Berufen, ergeben sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede. So ist beispielsweise für die Ausübung des Arztberufes ein abgeschlossenes Hochschulstudium Voraussetzung. Dementsprechend üben alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ärzte im Saarland, unabhängig von ihrem Geschlecht, Expertentätigkeiten aus. Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern gibt es aber auch bei Berufen, in denen Anforderungen auf Helferniveau vorherrschen. Ein Beispiel hierfür sind die Berufe der Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und des Güterumschlags. Dort sind 66,2 Prozent der beschäftigten Frauen und 59,6 Prozent der beschäftigten Männer als

Helfer sowie 33,4 Prozent bzw. 38,8 Prozent als Fachkraft tätig. Männer sind aber unter den wenigen Spezialisten und Experten etwas stärker vertreten als Frauen.

In einigen anderen systemrelevanten Berufen sind Frauen auf deutlich anderen Anforderungsniveaus beschäftigt als Männer. Abbildung 7 zeigt diese Unterschiede für ausgewählte systemrelevante Berufe mit mindestens 500 svB pro Geschlecht. In allen in Abbildung 7 aufgeführten Berufen sind die Männer durchweg mit komplexeren beruflichen Inhalten betreut als Frauen. Jedoch ist dieser Unterschied zwischen den Berufen in unterschiedlichem Ausmaß ausgeprägt. Unter den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Verwaltung ist dieser Unterschied am geringsten ausgeprägt. Die Helfer- und Fachkraftanteile fallen bei beiden Geschlechtern jeweils ähnlich hoch aus, während der Anteil der Spezialisten- und Expertentätigkeiten bei den Männern jeweils etwas höher ausfällt als bei den Frauen. Demgegenüber üben in den Berufen der Erziehung und Sozialarbeit Männer und Frauen in ähnlichem Ausmaß Helfertätigkeiten aus, aber die Anteile von anspruchsvollen Spezialisten- und Expertentätigkeiten unter den Männern sind wesentlich höher als bei den Frauen (40,2 % versus 20,4 %). Ein deutlich höherer Männeranteil in den komplexeren Tätigkeitsfeldern ist auch im Objekt-, Personen- und Brandschutz ersichtlich. Im letztgenannten Beruf sticht weiterhin der besonders hohe Anteil an Frauen hervor, die Helfertätigkeiten ausführen. Damit sind in diesem Berufsbereich die Frauen in besonders starkem Maße in einfachen Tätigkeitsfeldern eingesetzt. Die Reinigungsberufe schließlich zeichnen sich generell durch ein einfaches und wenig komplexes Tätigkeitsprofil aus. Allerdings üben auch dort relativ mehr Frauen als Männer Helfertätigkeiten aus: 87,0 Prozent der Frauen gehen Helfertätigkeiten nach, aber nur 59,1 Prozent der Männer.

Abbildung 7: Frauen und Männer in ausgewählten systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Entgelt

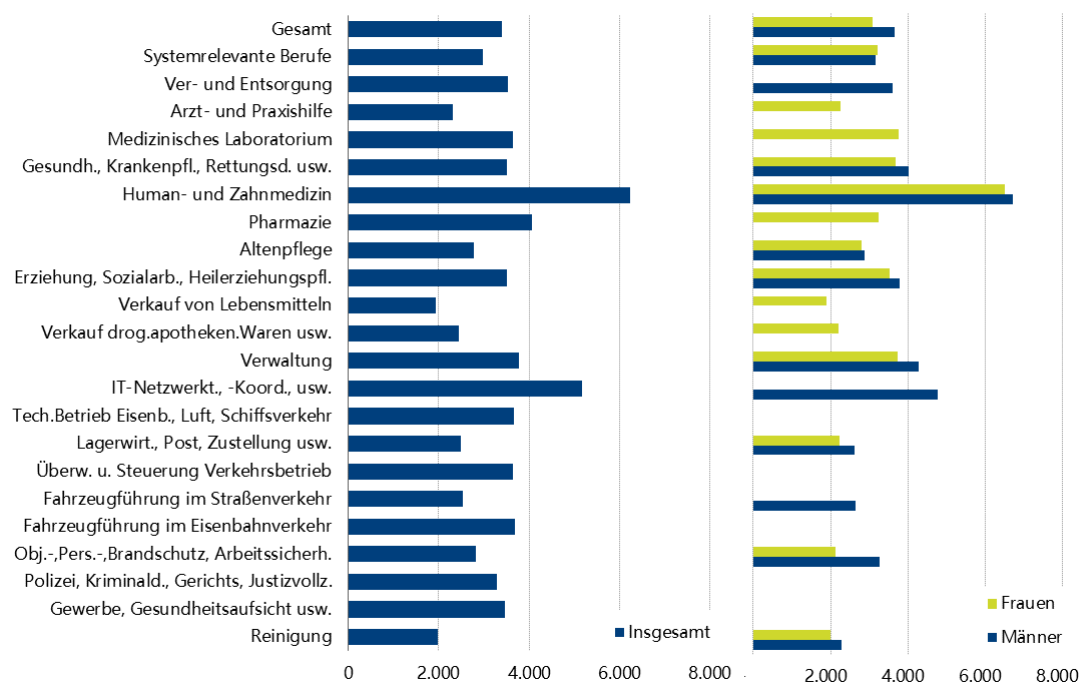
In enger Verbindung mit dem Beruf und dem Anforderungsniveau steht das in einem Beruf erzielte Entgelt. Grundsätzlich steigt es mit den Anforderungen, die in einem Beruf zu erfüllen sind. So verdienen Experten im Durchschnitt über das gesamte Erwerbsleben hinweg deutlich mehr als Spezialisten oder als Fachkräfte und mehr als doppelt so viel wie Helfer (Stüber 2016). Dieser Zusammenhang zeigt sich in Abbildung 8 sehr deutlich für angestellte Ärzte, die mit einem monatlichen Median-Bruttoentgelt von 6.226 Euro im Saarland zu den Spitzenverdienern nicht nur unter den systemrelevanten Berufen, sondern auch überhaupt gehören (Statistik der BA 2019). Auch die Beschäftigten in den IT-Berufen liegen mit einem Entgelt von 5.171 Euro deutlich über dem Durchschnittsentgelt in den systemrelevanten Berufen von 2.973 Euro.

Demgegenüber wird im Verkauf von Lebensmitteln (1.990 Euro) und in den Reinigungsberufen (1.949 Euro) besonders wenig verdient. Die Ausführungen zu Abbildung 4 und Abbildung 5 haben verdeutlicht, dass diese beiden Berufe als frauendominierte Berufe gelten, in denen zudem ein großer Teil der svB in Teilzeit tätig ist. Hausmann/Kleinert/Leuze (2015) zeigen eindrücklich, dass ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus führt. Dies liegt jedoch nicht daran, dass die Löhne beider Geschlechter in diesem Beruf sinken, sondern daran, dass mehr Frauen mit konstant niedrigeren Verdiensten als Männer in diesem Beruf arbeiten. Haus-

mann/Kleinert/Leuze (2015) interpretieren diese Befunde im Sinne einer gesellschaftlichen Abwertung aller erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs.

Abbildung 8: Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Entgelt in Euro



Anmerkung: Ausgewiesen sind ausschließlich Entgelte für Beschäftigtengruppen mit mehr als 500 Personen. Daher kann das Entgelt für Männer oder Frauen in manchen Berufsgruppen nicht abgebildet werden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen insgesamt im Saarland deutlich weniger als Männer (3.077 Euro versus 3.663 Euro). Dies ist in den systemrelevanten Berufen genau umgekehrt, Frauen verdienen hier sogar etwas mehr als die Männer (3.209 Euro versus 3.153 Euro). Innerhalb der in Abbildung 8 aufgeführten Berufsgruppen, bei dem ein geschlechtsspezifischer Vergleich möglich ist, kehrt sich dieses Verhältnis aber wieder um, Männer verdienen meistens mehr als die Frauen. Der Grund hierfür ist, dass Frauen insgesamt in den besser entlohnenden systemrelevanten Berufen (z. B. Pharmazie, Verwaltung, Medizinisches Laboratorium) stärker präsent sind, wogegen Männer weitaus häufiger in den Berufen (z. B. Objekt- und Personenschutz, Fahrzeugführung im Straßenverkehr) mit niedrigeren Löhnen arbeiten.

Die Lohndiskrepanz zwischen beiden Geschlechtern fällt etwa in den Berufen der Human- und Zahnmedizin, Gesundheits- und Krankenpflege, der Altenpflege sowie in den Berufen der Erziehung und Sozialarbeit recht gering aus. Da aber das Entgelt in den Berufen der Lagerwirtschaft/Post, der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, der Objekt- und Personensicherheit sowie der Reinigung sowieso schon gering ist, werden Frauen dort noch schlechter gestellt. Dies kommt

auch im DGB-Index Gute Arbeit zum Ausdruck, gemäß dem vier von fünf Beschäftigten in den Reinigungsberufen Schwierigkeiten haben, mit ihrem Einkommen über die Runden zu kommen (DGB 2020).¹¹

In Bezug auf das Entgelt bleibt festzuhalten, dass es in den systemrelevanten Berufen insgesamt leicht unterdurchschnittlich ausfällt. Neben hochbezahlten Experten unter den Ärzten und IT-Netzwerktechnikern befinden sich auch viele Beschäftigte, die nur einen geringen Lohn erhalten. Das betrifft Frauenberufe wie die Reinigungsberufe, aber auch Mischberufe wie die Berufe der Lagerwirtschaft und Post, in denen die Frauen aufgrund ihres noch geringeren Entgelts als die Männer in doppelter Weise schlecht gestellt sind.

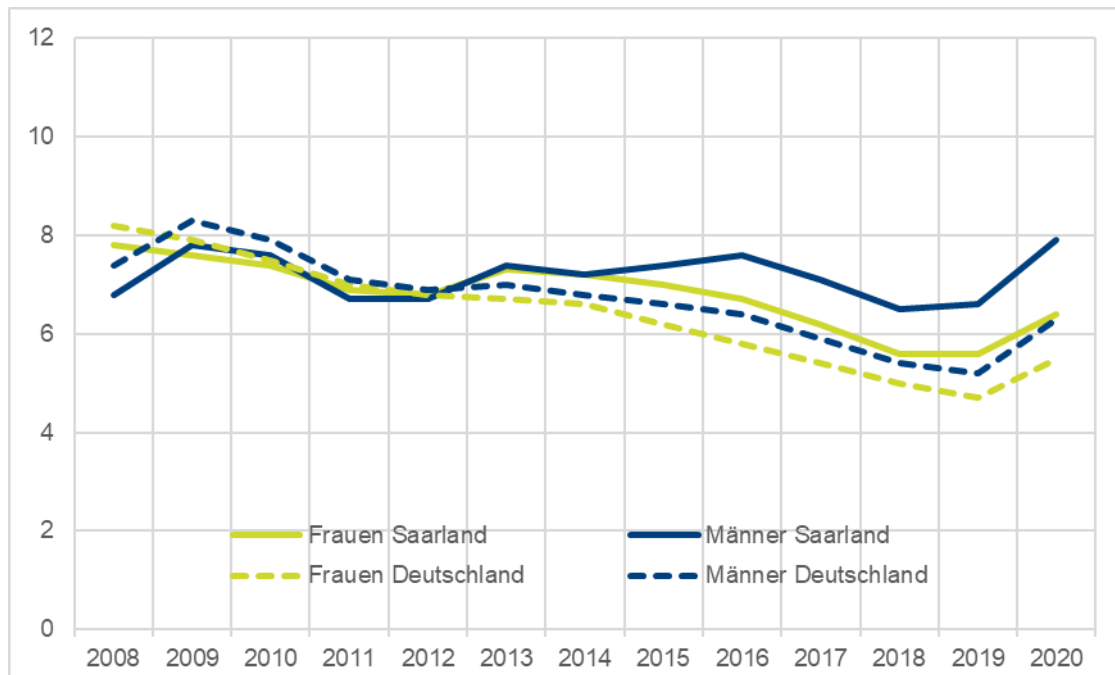
4.3 Arbeitslosigkeit in systemrelevanten Berufen

Generell gilt, dass Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Abbildung 9 zeigt den langfristigen Verlauf der Arbeitslosenquoten für beide Geschlechter im Saarland und, im Vergleich dazu, in Deutschland. Im Saarland ist die Arbeitslosigkeit unter den Frauen von 2008 bis 2014 ähnlich hoch wie diejenige der Männer. In den darauffolgenden Jahren divergiert die Arbeitslosigkeit zwischen beiden Geschlechtern. Die Arbeitslosenquote der Frauen im Saarland sinkt beständig seit 2013 und beträgt im Jahr 2019 5,6 Prozent, während diese bei den Männern in diesem Zeitraum ebenfalls zurückging und sich im Jahr 2019 auf 6,6 Prozent beläuft. Demgegenüber war die Arbeitslosenquote der Frauen in Deutschland insgesamt im gesamten Beobachtungszeitraum niedriger als bei den Männern, und die Quote sank bei beiden Geschlechtern seit den Jahren 2008 und 2009. Auffällig im Zeitverlauf ist weiterhin die Angleichung der Quote der Frauen im Saarland an diejenige in Deutschland. Dagegen erhöhte sich der Abstand zwischen den Quoten der Männer im Saarland und in Deutschland in den letzten Jahren. Pandemiebedingt stieg die Arbeitslosenquote bei Frauen und Männern, im Saarland und in Deutschland, jeweils spürbar an.

¹¹ In Bezug auf die finanzielle Wertschätzung ihrer Tätigkeit geben zudem in den Pflegeberufen drei von vier Beschäftigten an, dass ihr Einkommen „gar nicht“ oder nur „in geringem Maß“ angemessen ist (DGB 2020: 3).

Abbildung 9: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht im Saarland

bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Auch innerhalb der systemrelevanten Berufe sind die Frauen in einem geringeren Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Wie Abbildung 10 zeigt, liegt der berufsspezifische Arbeitslosenquotient über alle Berufe hinweg bei 5,9 Prozent unter den Frauen und bei 8,1 Prozent unter den Männern. Aufgrund seiner etwas anderen Berechnungsweise weicht er leicht von der offiziellen Arbeitslosenquote ab.¹² In den systemrelevanten Berufen sind die Frauen noch weniger, die Männer aber noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als im Durchschnitt über alle Berufe. Zudem ist der Arbeitslosenquotient der Frauen mit 5,5 Prozent nur fast halb so hoch wie derjenige der Männer (9,5 %).

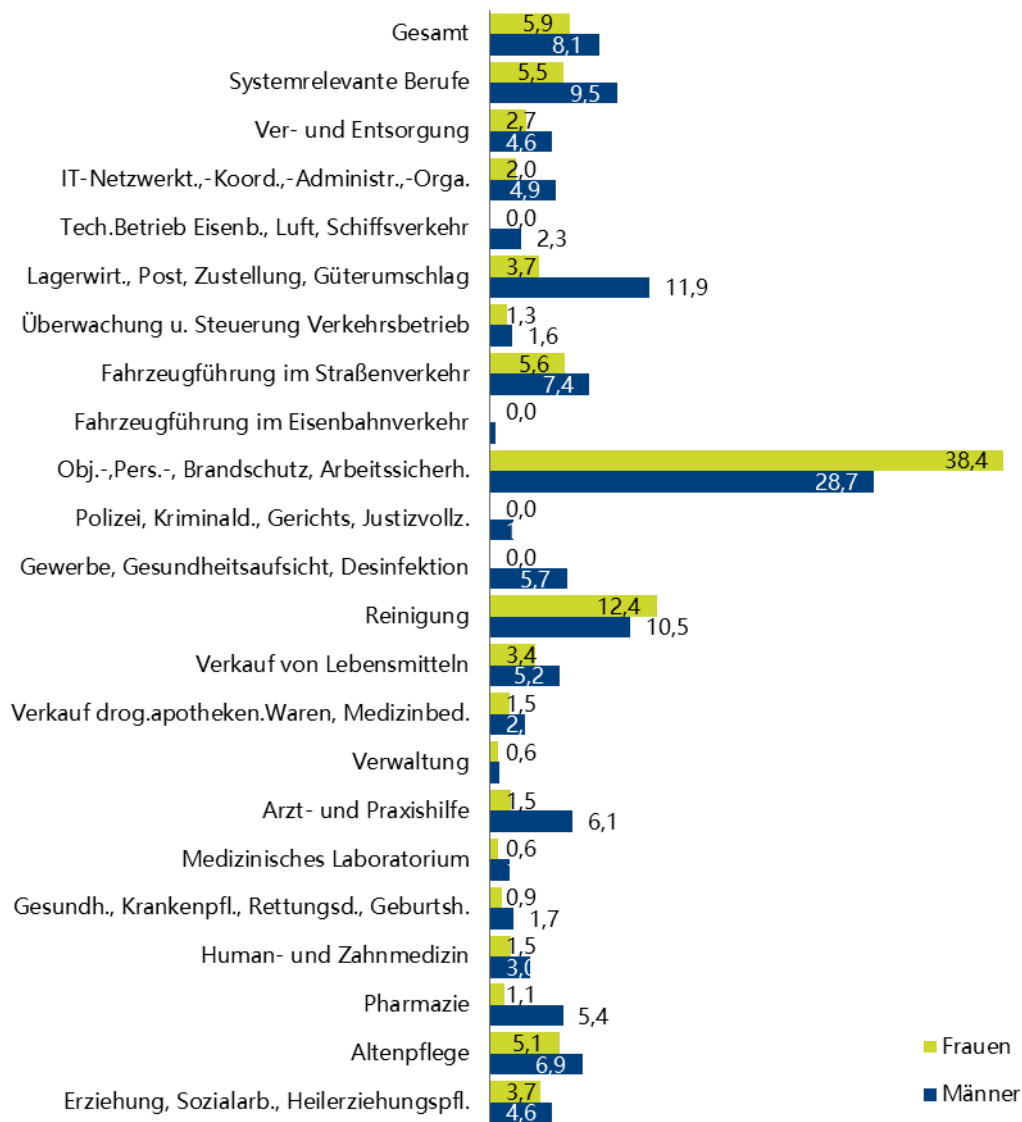
Betrachtet man die einzelnen Berufe genauer, fallen deutliche Unterschiede auf. Erstens gibt es eine große Spannweite im Arbeitslosenquotient zwischen den Berufen, wie er sich vor Beginn der Corona-Krise darstellte. So existiert in manchen Berufen so gut wie keine Arbeitslosigkeit. Dies ist der Fall in den Gesundheitsberufen wie den Gesundheits- und Krankenpflege, in der Arzt- und Praxishilfe, den Ärzten und in der Altenpflege. Viele dieser Berufe gelten sowohl im Saarland als auch deutschlandweit als Engpassberufe, in denen eine hohe Nachfrage nach Beschäftigten besteht, gleichzeitig aber nicht genügend Arbeitslose bereitstehen, um diese zu decken. Nicht-Gesundheitsberufe mit geringer Arbeitslosigkeit sind weiterhin in den Berufen in der Verwaltung zu finden. Hierunter fallen zum Beispiel die Fachkräfte für öffentliche Verwaltung, die derzeit mit der Umsetzung der vielen Sondermaßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie eingesetzt sind und bei denen ebenfalls Besetzungsengpässe auftreten (Institut der deutschen Wirtschaft 2020). Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit dagegen im Objekt- und Personenschutz und der Reinigung.

¹² Der berufsspezifische Arbeitslosenquotient errechnet sich aus der Zahl der Arbeitslosen geteilt durch die Summe aus Arbeitslosen und Beschäftigten ohne Auszubildende (gezählt am Wohnort) im entsprechenden (Ziel-)Beruf.

Zweitens fällt in Abbildung 10 auf, dass Männer fast durchweg in den systemrelevanten Berufen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Frauen. Nur in zwei Berufen verhält es sich umgekehrt: So beträgt in den frauendominierten Reinigungsberufen der Arbeitslosenquotient der Frauen 12,4 Prozent, derjenige der Männer aber nur 10,5 Prozent. Auch in den Berufen des Objekt- und Personenschutzes ist die Arbeitslosigkeit unter den Frauen höher (38,4 % vs. 28,7 %).

Abbildung 10: Berufsspezifische Arbeitslosenquotienten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen im Saarland

Februar 2020, in Prozent



Anmerkung: Es sind nur diejenigen systemrelevanten Berufe aufgeführt, in denen im Jahresdurchschnitt 2019 mindestens 100 Arbeitslose bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

5 Homeoffice-Potenzial

Dieses Kapitel widmet sich dem Potenzial für die Ausübung von Homeoffice-Tätigkeiten mit speziellem Fokus auf der Bedeutung für Frauen. Zuerst erfolgt ein kurzer Überblick über die empirischen Befunde zur Nutzung von Homeoffice vor und während der Corona-Krise. Anschließend stellen wir zuerst Unterschiede im Homeoffice-Potenzial zwischen den Bundesländern vor, um dann vertiefend auf die Situation im Saarland einzugehen. Spezielle Bedeutung erhält das Homeoffice-Potenzial in den systemrelevanten Berufen.

5.1 Bisherige empirische Evidenz

Vor der Corona-Krise arbeiteten in Deutschland dem European Labour Force Survey zufolge 13 Prozent der Erwerbstätigen im Jahr 2019 überwiegend oder gelegentlich von zu Hause. Dieser Anteilswert liegt um 3 Prozentpunkte unterhalb des EU 28-Referenzwertes (16 Prozent) und erheblich niedriger als in anderen europäischen Ländern wie in Skandinavien, den Niederlanden, Luxemburg oder dem Vereinigten Königreich. Diese im internationalen Vergleich niedrige Nutzungsrate hat sich in den zurückliegenden zehn Jahren nicht wesentlich verändert (Dingel/Neiman 2020; Garnadt/Schnitzer/Viete 2020). Jedoch fällt das Potenzial für Homeoffice in Deutschland viel höher aus, da theoretisch bei 40 Prozent der Arbeitsplätze das Arbeiten von Hause aus möglich wäre (Brenke 2016). Alipour/Falck/Schüller (2020b) ermitteln auf Grundlage einer bundesweiten Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018, dass etwa 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland potenziell Zugang zu Homeoffice hätten, aber weniger als die Hälfte dieses Potenzials vor der Pandemie auch tatsächlich genutzt wurde. Mit anderen Worten, über die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice-Zugang hatten vor der Krise noch keine Erfahrung mit Heimarbeit.

Wichtige Ursachen für diese internationalen Unterschiede in der Verbreitung mobilen Arbeitens sind die zwischen den Ländern voneinander abweichenden Branchen- und Tätigkeitsstrukturen sowie unterschiedliche Fortschritte im Ausbau der technischen Infrastruktur. Das tätigkeitsspezifische Homeoffice-Potenzial fällt in Deutschland niedriger aus, da das produzierende Gewerbe eine größere Beschäftigungsrelevanz hat als in anderen Ländern mit intensiver Homeoffice-Nutzung (Garnadt/Schnitzer/Viete 2020). Auch zeigt diese Studie, dass Länder, die zwar ein ähnlich hohes Potenzial wie Deutschland aufweisen, das Homeoffice tatsächlich aber viel stärker nutzen. Die Studie von Grunau u. a. (2019), welche sich auf bundesweit repräsentative Befragungen von Beschäftigten und Betrieben stützt, stellt als wichtigen Grund für die geringe Verbreitung mobilen Arbeitens in Deutschland vor der Corona-Krise die nach wie vor weit verbreitete Anwesenheitskultur heraus. Zwei Drittel der Beschäftigten gaben an, dass Homeoffice nicht möglich ist, weil dem Vorgesetzten die Präsenz am Arbeitsplatz wichtig ist. Jeder zehnte Betrieb äußerte Bedenken gegen mobiles Arbeiten mit dem Argument von erschwerter Führung und Kontrolle durch Vorgesetzte.

In der Corona-Krise haben viele Betriebe die Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die Belegschaft in Anspruch genommen, um Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten und Präsenzzeiten der Mitarbeiter zu entzerren. Die Ergebnisse mehrerer Studien zeigen eine intensivere Nutzung des Homeoffice während des Lockdowns im Frühjahr 2020 in Deutschland (z. B. Bünning/Hipp/Munnes 2020;

Eurofound 2020). Frodermann u. a. (2020) zeigen anhand einer Längsschnittbefragung unter deutschen Betrieben und deren Beschäftigten, dass die Hälfte der Befragungsteilnehmer im Jahr 2020 zumindest gelegentlich mobil arbeitet, im Jahr 2019 waren es nur 35 Prozent.¹³

Während der Corona-Krise konnten zumindest kurzfristig einige der bisherigen Hürden in Deutschland – vor allem die Präsenzkultur und der Wunsch, Privates und Berufliches voneinander zu trennen sowie Bedenken bezüglich der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen – vorübergehend abgebaut werden (Frodermann u. a. 2020). Die Betriebe haben u. a. in die Digitalisierung von Arbeitsprozessen investiert und die Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten und digitalen Kommunikationslösungen ausgestattet. Arbeitnehmer haben ihre Fertigkeiten in der Nutzung digitaler Lösungen verbessert und Erfahrungen mit dem Arbeiten von zu Hause gesammelt. Nach der Corona-Krise werden die Unternehmen laut Umfragen verstärkt das Homeoffice für ihre Mitarbeiter nutzen (Alipour/Falck/Schüller 2020b).

Zwar belegt die Studie von Bloom u. a. (2015), dass Beschäftigte im Homeoffice im Mittel produktiver sind, aber es gibt dennoch mehrere bedeutsame Gründe, die erwarten lassen, dass auch nach Corona das Homeoffice-Potenzial nicht vollständig ausgeschöpft werden wird. In dieser Untersuchung benannten die Beschäftigten Einsamkeit und zu wenige soziale Kontakte als Hauptursachen für eine Rückkehr ins Büro. Auch gibt es mehrere Befunde, die darauf verweisen, dass mobiles Arbeiten mit einer Erhöhung der geleisteten Arbeitsstunden einhergeht, da trotz des Wegfallens der täglichen Fahrtzeiten mehr Freiräume bei der eigenen Arbeitszeitgestaltung, unabhängig von der Anwesenheitspflicht im Betrieb, bestehen (Arntz/Sarra/Berlingieri 2019).

Besonders Frauen sind häufiger ins Homeoffice während der Pandemie gewechselt als Männer. Demmelhuber u. a. (2020) ermitteln, dass bereits vor der Krise anteilig etwas mehr der beschäftigten Frauen (12 %) als Männer (10 %) im Homeoffice waren. Während der Krise nahm dieser Anteil bei den Frauen (30 %) stärker zu als bei den Männern (26 %). Dieser Unterschied könnte u. a. darauf beruhen, dass Frauen mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden, und beide Geschlechter verschiedene Tätigkeitsstrukturen aufweisen (Demmelhuber u. a. 2020). Frodermann u. a. (2020) zeigen auf, dass während der Corona-Krise Frauen und Männer, die Kinder betreuen, häufiger mobil arbeiten als Personen ohne Betreuungsaufgaben.¹⁴ Erwerbsarbeit und eine zeitaufwändige Kinderbetreuung lassen sich nicht ohne Weiteres miteinander vereinbaren. In dieser Untersuchung berichten Erwachsene mit Betreuungsaufgaben häufiger von einer Verschiebung der Arbeitszeiten während der Pandemie als dies zuvor der Fall war. Im Homeoffice arbeiten sie teilweise oder komplett zu anderen Zeiten als vor der Pandemie. Außerdem fällt es diesem Personenkreis während der Corona-Krise schwerer sich auf die Arbeit zu konzentrieren und diese wird als weniger effizient wahrgenommen als dies bei Personen ohne Betreuungsaufgaben der Fall ist. Des Weiteren wird in dieser Studie herausgestellt, dass Frauen, die während der Corona-Pandemie im Homeoffice Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung schultern müssen, mit gravierenderen Auswirkungen auf ihren Tagesablauf und die Arbeitsproduktivität konfrontiert sind. Beispielsweise berichten knapp

¹³ Die Studie von Eurofound (2020) zeigt, dass der Anteil unter den Beschäftigten, die während der Pandemie begonnen haben von zu Hause zu arbeiten, in solchen Ländern besonders hoch ist, in denen bereits vor der Corona-Krise das Homeoffice weit verbreitet war. Sofern sich dieser Trend nach der Corona-Krise fortsetzen sollte, wird sich die Diskrepanz zwischen den europäischen Staaten in der Ausbreitung des mobilen Arbeitens weiter vergrößern (Garnadt/Schnitzer/Viete 2020).

¹⁴ Diese Untersuchung ermittelt, dass die Mehrheit unter den Männern (70 %) und Frauen (78 %) mit Betreuungsaufgaben während der Corona-Krise zumindest teilweise von zu Hause arbeitet. Dies ist erheblich seltener bei Männern (39 %) und Frauen (54 %) ohne Betreuungsaufgaben der Fall.

38 Prozent der Männer und über 53 Prozent der Frauen mit Betreuungsverpflichtungen, teilweise oder komplett zu anderen Zeiten zu arbeiten als vor der Corona-Krise. Eine stärkere Beeinträchtigung von Frauen im Homeoffice während der Pandemie wird durch die Untersuchung von Demmelhuber u. a. (2020) bestätigt.

Anlass zur Diskussion um verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit auf längere Sicht gibt die während der Pandemie kurzfristig erhöhte Nutzung des mobilen Arbeitens durch beide Elternteile. Aus den Auswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) von Müller u. a. (2020) geht hervor, dass Männer und Frauen im Homeoffice vor der Krise beide Sorgearbeit übernommen haben, jedoch stieg vor allem der hiermit verbundene zusätzliche Zeitaufwand bei den Frauen beträchtlich.¹⁵ Sofern nur die Männer vor der Pandemie mobil gearbeitet haben, trugen sie in größerem Umfang zur Sorgearbeit bei. Diese Option würde also während und nach der Krise verbesserte Möglichkeiten für die Aufteilung der mit der Kinderbetreuung anfallenden Aufgaben bedeuten. Jedoch wäre auf Grundlage dieser Ergebnisse für die Vor-Corona-Zeit keine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit auf beide Elternteile zu erwarten.

5.2 Regionales Homeoffice-Potenzial

Wir setzen zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials die Methode von Alipour/Falck/Schüller (2020a; 2020b) ein und beziehen uns hierbei auf die berufsspezifischen Homeoffice-Potenziale (vgl. zur Methode Kapitel 3.2). Demnach könnten in Deutschland 55,5 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest teilweise von zu Hause arbeiten (vgl. Tabelle 4).¹⁶ Das Homeoffice-Potenzial aller Beschäftigten fällt in den ostdeutschen Flächenländern, ausgenommen ist Sachsen, am niedrigsten (jeweils etwa 51 %) und in den beiden Stadtstaaten Hamburg (61,7 %) und Berlin (61,3 %) am höchsten aus. In Deutschland liegt das Potenzial der Frauen (59,8 %) um 8,1 Prozentpunkte höher als das der Männer (51,7 %). Diese Diskrepanz, wenn auch in unterschiedlicher Größenordnung, gibt es in allen Bundesländern.

Im Saarland liegt das Homeoffice-Potenzial (52,4 %) von allen Beschäftigten sowie von Frauen (57,4 %) und Männern (48,1 %) jeweils deutlich unterhalb der bundesweiten Vergleichswerte. Der geschlechterspezifische Unterschied ist mit 9,3 Prozentpunkten sogar etwas stärker ausgeprägt als in Deutschland insgesamt. Diese Diskrepanz lässt sich in erster Linie auf die unterschiedlichen Berufsstrukturen und hiermit verbundenen Tätigkeitsschwerpunkte beider Geschlechter zurückführen. Die drei Berufshauptgruppen, welche die höchsten Anteile an allen beschäftigten Frauen aufweisen, sind Unternehmensführung und -organisation (15,8 %), medizinische Gesundheitsberufe (15,4 %) sowie Erziehung und soziale Berufe (11,3 %). Den größten Stellenwert unter den beschäftigten Männern verzeichnen Metallerzeugung und -bearbeitung (12,0 %) Maschinen- und Fahrzeugtechnik (11,9 %) sowie Verkehr und Logistik (8,6 %). Unter diesen drei TOP-Berufsfeldern von sowohl Frauen als auch Männern liegt das Homeoffice-Potenzial nur in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie im Bereich Erziehung und soziale Berufe deutlich über dem landesweiten Durchschnitt (siehe auch Tabelle 2).

¹⁵ Bereits vor der Pandemie dokumentieren auch die Autoren weitere Untersuchungen, dass Frauen im Homeoffice in Verbindung mit der Kinderbetreuung stärker von den hiermit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsalltag betroffen sind als Männer (siehe z. B. Kurowska 2020).

¹⁶ Alipour/Falck/Schüller (2020a; 2020b) ermitteln mit ihren Berechnungen auf Basis der Branchenstruktur ein ähnlich hohes Homeoffice-Potenzial von 56 Prozent für die Beschäftigten wie auf Grundlage der Berufsstruktur.

Tabelle 4: Homeoffice-Potenzial in den Bundesländern

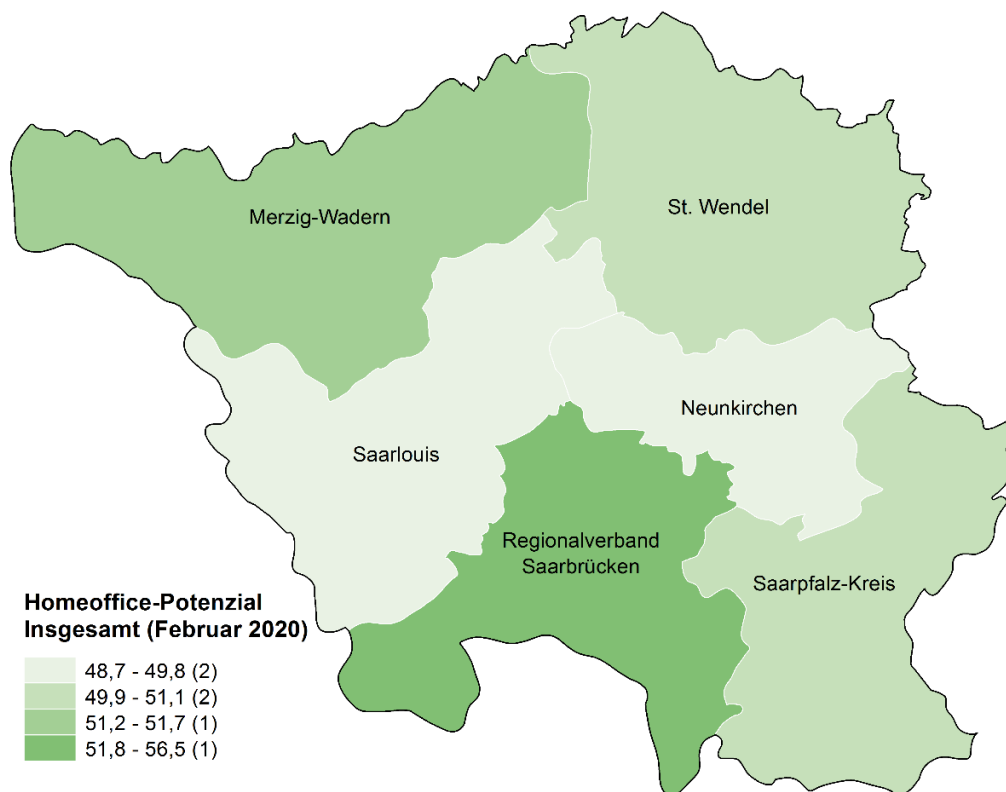
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 29.2.2020 und Anteil derjenigen, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent

Bundesland	svB insgesamt			Homeoffice-Potenzial		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Schleswig-Holstein	1.006.424	524.063	482.361	52,9	57,8	48,5
Hamburg	1.014.600	543.762	470.838	61,7	64,9	58,9
Niedersachsen	3.037.507	1.637.816	1.399.691	52,7	57,3	48,8
Bremen	336.553	187.590	148.963	56,0	60,2	52,7
Nordrhein-Westfalen	7.054.213	3.848.882	3.205.331	55,5	59,8	51,9
Hessen	2.656.774	1.448.271	1.208.503	58,0	61,5	55,0
Rheinland-Pfalz	1.440.970	767.515	673.455	53,1	58,0	48,8
Baden-Württemberg	4.770.450	2.611.312	2.159.138	56,4	60,4	53,1
Bayern	5.713.643	3.085.177	2.628.466	56,4	60,5	53,0
Saarland	391.845	210.919	180.926	52,4	57,4	48,1
Berlin	1.560.756	789.807	770.949	61,3	64,8	57,8
Brandenburg	852.399	440.515	411.884	51,3	57,5	45,4
Mecklenburg-Vorpommern	571.237	282.578	288.659	51,3	57,4	45,2
Sachsen	1.619.073	834.214	784.859	53,3	58,7	48,3
Sachsen-Anhalt	795.635	404.281	391.354	50,7	57,0	44,6
Thüringen	799.217	412.826	386.391	50,8	56,4	45,5
Deutschland	33.621.296	18.029.528	15.591.768	55,5	59,8	51,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 11: Homeoffice-Potenzial in den Kreisen im Saarland

Anteil der Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Auf der Ebene der Kreise variiert im Saarland das Ausmaß, Arbeitsplätze zumindest zeitweise ins Homeoffice zu verlegen, beträchtlich. Aus Abbildung 11 geht hervor, dass das Homeoffice-Potenzial im Regionalverband (56,5 %) am höchsten und in den anderen Landkreisen im Saarland jeweils deutlich niedriger ausfällt und hier sogar unterhalb des Landesschnitts liegt. In Merzig-Wadern (51,7 %), im Saarpfalz-Kreis (51,1 %) und in St. Wendel (50,7 %) ist mobiles Arbeiten bei relativ wenigen Arbeitsplätzen möglich. In den Landkreisen Saarlouis (48,7 %) und Neunkirchen (49,8 %) ist das Homeoffice-Potenzial sogar noch geringer. Dieses Raummuster, wonach es im urbanen Zentrum mehr Homeoffice-Möglichkeiten gibt als in geringer verdichteten Regionen, ist mehrfach empirisch belegt (z. B. Garnadt/Schnitzer/Viete 2020; OECD 2020). Die Autoren dieser Studien führen diesen räumlichen Unterschied vor allem auf unterschiedliche regionale Wirtschaftsstrukturen zurück. Innerhalb des tertiären Sektors konzentrieren sich die wissensintensiven Dienstleistungen hauptsächlich auf die Städte (Dauth/Fuchs/Otto 2018). In diesem Dienstleistungsbereich arbeiten typischerweise viele Hochqualifizierte in Berufen mit hochkomplexen Tätigkeiten, bei denen u. a. viele Arbeiten am Computer anfallen. Diese Arbeitsplätze lassen sich recht gut ins Homeoffice verlegen. Zu diesen Dienstleistungen zählen die Bereiche Finanzen und Versicherungen, Immobilien, Information und Kommunikation sowie die wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Zum Beispiel arbeiten im Regionalverband Saarbrücken (16,6 %) überaus viele Beschäftigte in diesen wissensintensiven Dienstleistungen im Vergleich zu den anderen saarländischen Kreisen, in denen dieser Anteil 10 Prozent beträgt oder noch niedriger ausfällt. Im Regionalverband Saarbrücken

cken beruht der größere Stellenwert dieser Dienstleistungen auf der größeren Bedeutung von Finanzen und Versicherungen sowie Information und Kommunikation im Vergleich zu den anderen Kreisen. Außerdem sind in der Landeshauptstadt mehrere Hochschulen mit vielen Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte in Lehre und Wissenschaft angesiedelt, welche gute Voraussetzungen für mobiles Arbeiten bieten. In den Landkreisen Saarlouis, St. Wendel sowie im Saarpfalz-Kreis sind 3 von 10 Beschäftigten im Verarbeitende Gewerbe beschäftigt. Dort erfordern produzierende Tätigkeiten die physische Anwesenheit in der Fertigung. Im Landkreis Neunkirchen bringt der Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen (23,1 %) weniger Möglichkeiten für mobiles Arbeiten vor Ort mit sich. Im Landkreis Merzig-Wadern bietet der vor Ort bedeutsame Bereich Handel, Reparatur und Instandsetzung von Kfz jedoch weniger Nutzungsmöglichkeiten des Homeoffice.

Bei der Interpretation des regionalen Homeoffice-Potenzials ist grundsätzlich zu beachten, dass eine leistungsfähige Internetversorgung, die eine wichtige Grundlage für Homeoffice darstellt, nicht überall gegeben ist. So bestehen im Saarland bei der Verfügbarkeit von Breitbandanschlüssen große Unterschiede insbesondere zwischen städtischen und ländlichen Räumen.¹⁷ Dies impliziert Nachteile für diejenigen Unternehmen und Beschäftigten, die in ihren Regionen nicht den gleichen Zugang zu digitalen Kommunikationswegen haben wie in den Städten. Demnach ist zu vermuten, dass die Unterschiede im Homeoffice-Potenzial zwischen den städtischen und ländlichen Kreisen, die aufgrund der jeweiligen Wirtschafts- und Berufsstruktur existieren, durch die unterschiedliche Verfügbarkeit von digitaler Infrastruktur noch verstärkt werden dürften.

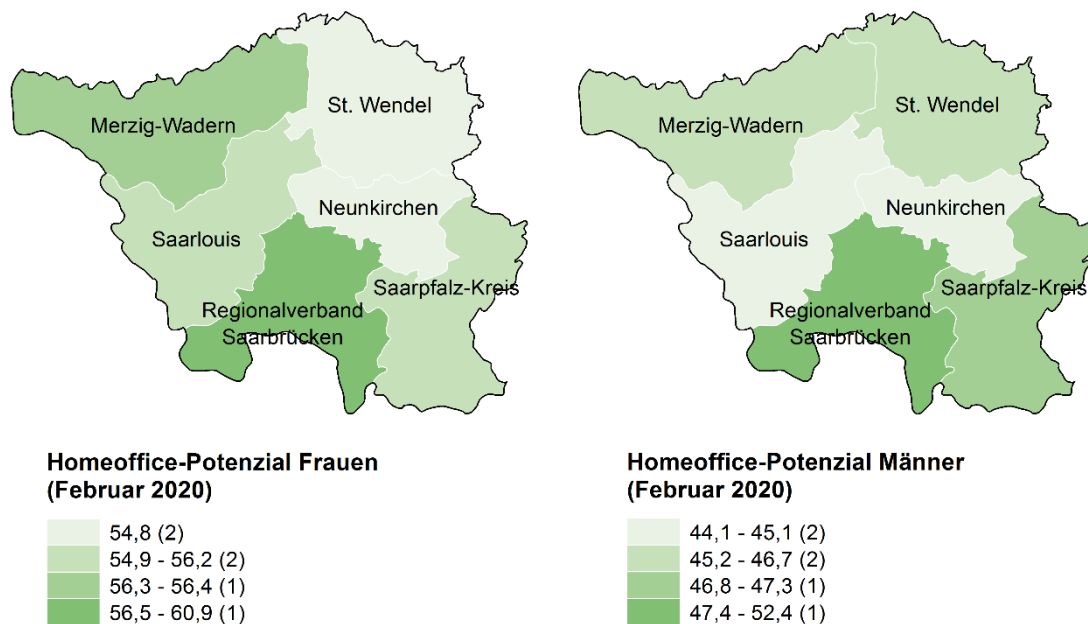
Die Raummuster der Homeoffice-Potenziale von Frauen und Männern sind in den Kreisen vom Saarland jeweils durch ein deutliches Stadt-Land-Gefälle geprägt (vgl. Abbildung 12). Das Potenzial liegt bei den Frauen auf Kreisebene zwischen 54,8 Prozent (Neunkirchen, St. Wendel) und 60,9 Prozent (Regionalverband Saarbrücken), bei den Männern fällt es am niedrigsten in Saarlouis (44,1 %) und am höchsten im Regionalverband Saarbrücken (52,4 %).

Urbane Zentren haben sich auf verschiedene Funktionen wie Leitungs- und Kontrollfunktionen sowie auf die Bereiche Wissenschaft, Kultur und Öffentlicher Sektor spezialisiert (Volgmann 2020). Mit diesen Funktionen geht ein größeres Angebot für Arbeitsplätze in Unternehmensführung sowie in Verwaltung und Recht einher. Diese Berufe weisen sowohl hohe Homeoffice-Potenziale als auch hohe Frauenanteile aus (siehe auch Tabelle 2). In diesen Berufen ist es aufgrund der Tätigkeitsprofile leichter ins Homeoffice zu wechseln. Dies könnte u. a. ein Grund sein, warum das Homeoffice-Potenzial für Frauen in der Landeshauptstadt Saarbrücken weit überdurchschnittlich ausfällt und sogar noch höher als jenes der Männer ist.

¹⁷ Hierzu informiert der Breitbandatlas des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Technologie (BMVI) unter dem folgenden Link im Internet <https://www.bmvi.de/DE/Themen/Digitales/Breitbandausbau/Breitbandatlas-Karte/start.html> (abgerufen am 22.06.2021).

Abbildung 12: Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen im Saarland, 2020

Anteil der beschäftigten Frauen und Männer, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent



Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

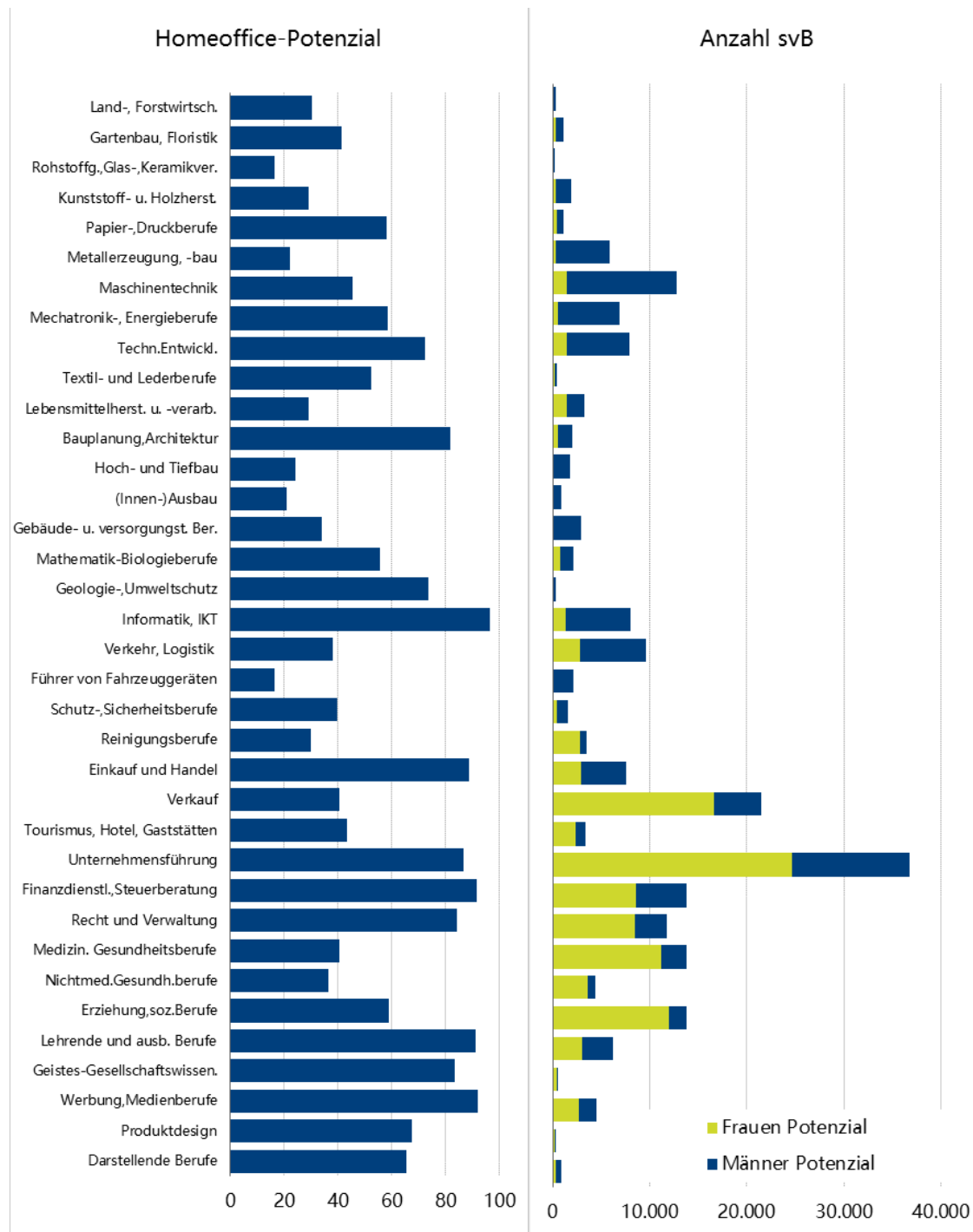
5.3 Homeoffice-Potenziale in den Berufen

Frauen und Männer haben innerhalb derselben Berufsgruppe grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten, Homeoffice in Anspruch zu nehmen. Da sie sich aber unterschiedlich auf die Berufe verteilen, unterscheiden sich die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen mit einem Homeoffice, ausgedrückt in absoluten Zahlen, voneinander. Dies zeigt Abbildung 13, welche für jeden Beruf neben dem Homeoffice-Potenzial noch die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer im Saarland abträgt, die zumindest teilweise von zu Hause arbeiten könnten.

Es gibt mehrere frauendominierte Berufe, welche die höchsten Homeoffice-Potenziale aufweisen, und daher hauptsächlich den zahlreichen beschäftigten Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern die Chance bieten, flexibel zu arbeiten. Dies sind zum Beispiel Berufe in der Verwaltung (94,2 %), Werbung-, Marketing- und Medienberufe (92,0 %), Berufe im Finanz-, Steuer- und Rechnungswesen (91,8 %), lehrende und ausbildende Berufe (91,3 %), Berufe in der Unternehmensführung (86,7 %) sowie in den Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften (83,4 %). Diese Berufe sind hauptsächlich durch kognitive Tätigkeiten geprägt sowie durch Arbeiten am Computer. Diese Berufe werden in erster Linie durch Hochqualifizierte ausgeführt (Alipour/Falck/Schüller 2020b). Die Informatik- und IKT-Berufe, welche vorwiegend Tätigkeiten am PC beinhalten, können fast alle von zu Hause ausgeführt werden. Diese Möglichkeit können die hauptsächlich in diesen Berufen beschäftigten Männer nutzen.

Abbildung 13: Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer nach Berufen im Saarland

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können (in Prozent, und Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer, am 29.2.2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

Demgegenüber haben Männer in vielen anderen Bereichen, vor allem in Produzierenden Berufen (z. B. Metallerzeugung/-bau, Maschinentechnik) sowie im Verkehr und in der Logistik, wegen der niedrigen Potenziale, einen schlechteren Zugang zum Homeoffice. In diesen Berufsfeldern sind nach (Alipour/Falck/Schüller 2020b) Tätigkeiten mit dem niedrigsten Homeoffice-Potenzial besonders relevant wie das Arbeiten im Stehen, manuelle Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an die

Geschicklichkeit, das Überwachen und Steuern von Maschinen sowie das Transportieren, Lagern und Versenden.

In Abbildung 14 wird für die einzelnen Berufshauptgruppen jeweils deren Homeoffice-Potenzial mit dem Anteil beschäftigter Frauen kombiniert. Die Größe der Kreise entspricht der Zahl der svB im betreffenden Beruf. Die Lage der Kreise in einem der vier Quadranten gibt an, ob der Frauenanteil im jeweiligen Beruf unter- oder oberhalb des Landesdurchschnitts liegt, und ob das Homeoffice-Potenzial über- bzw. unterdurchschnittlich hoch im Vergleich zum mittleren Potenzial des Saarlandes ausfällt.

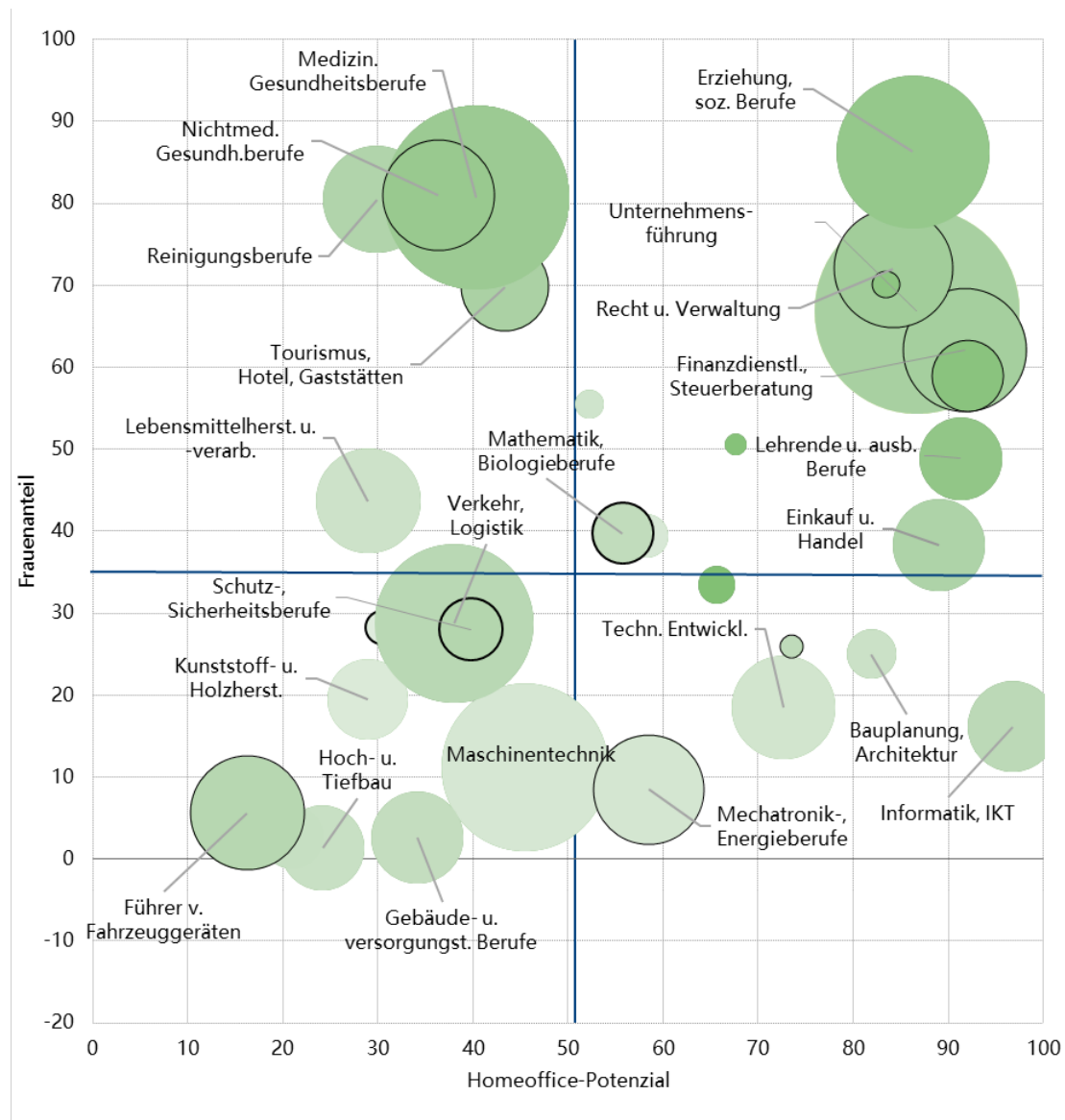
Der Zusammenhang zwischen beiden Anteilswerten ist schwach positiv.¹⁸ Mit anderen Worten, je höher der Frauenanteil, umso tendenziell leichter ist es möglich, ins Homeoffice zu wechseln. Diese Aussage wird zum Beispiel für die männerdominierten Berufe in Abbildung 14 deutlich. Die meisten dieser Berufe sind in dieser Abbildung im Quadranten unten links zu finden. In diesen Berufen liegt das Homeoffice-Potenzial weit unter dem landesweiten Durchschnitt. Hierbei handelt es sich um Berufe in Gartenbau und Floristik, Produktion (z. B. Maschinentechnik), Hoch- und Tiefbau, Gebäude- und Versorgungstechnik, Verkehr und Logistik, Sicherheit und Überwachung sowie in der Führung von Fahrzeuggeräten. Nur in einigen männerdominierten Berufen und zwar in den Bereichen Bauplanung, Vermessung, und technische Entwicklung, Mechatronik und Energieberufe, Architektur, Geowissenschaften und Umweltschutz sowie Informatik und IKT ist das Homeoffice-Potenzial überdurchschnittlich hoch. Diese Berufe liegen im Quadranten unten rechts.

Die Berufe in der Unternehmensführung und Verwaltung sind frauendominiert und liegen mit einem überdurchschnittlich hohen Homeoffice-Potenzial im rechten oberen Quadranten von Abbildung 14. In diesen Berufen fallen kognitiv anspruchsvolle Tätigkeiten an, die sich gut am Schreibtisch in den eigenen vier Wänden erledigen lassen. Bei den Frauenberufen mit einem unterdurchschnittlichen Homeoffice-Potenzial (Quadrant oben links) handelt es sich um Berufe im Gesundheitsbereich, z. B. Krankenpflege- und Altenpflegeberufe sowie nicht-medizinische Gesundheitsberufe, bei denen etwa die Betreuung und Pflege von Pflegebedürftigen und Patienten die physische Präsenz vor Ort erforderlich machen. Dies gilt ebenfalls für die zu bewältigenden Aufgaben in den Reinigungs- und Verkaufsberufen sowie im Tourismuswesen.

¹⁸ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Frauenanteil in den Berufshauptgruppen beträgt 0,328.

Abbildung 14: Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen im Saarland, 2020

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, und Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, in Prozent, am 29.2.2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

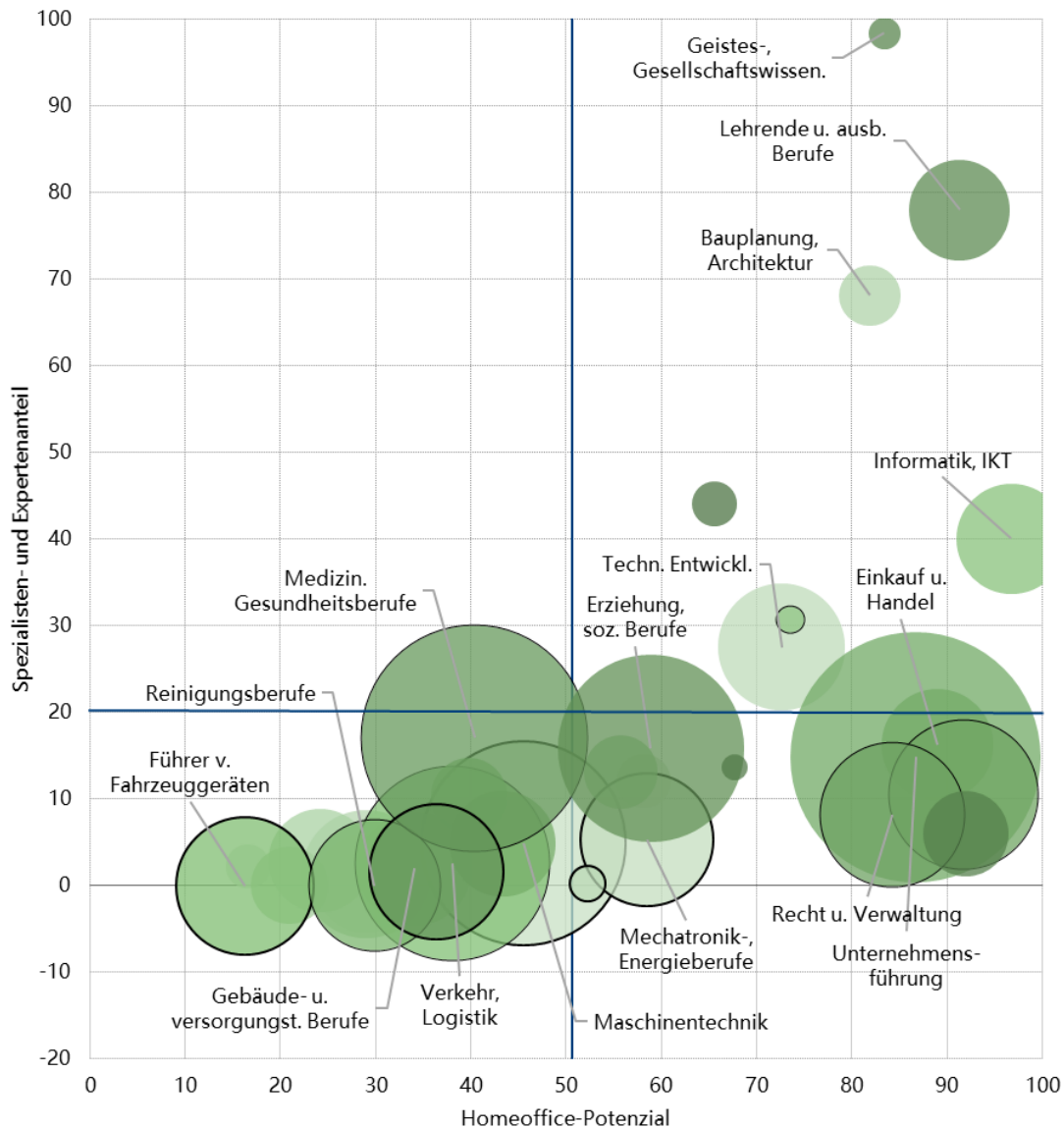
Abbildung 15 stellt für die Berufsgruppen deren Homeoffice-Potenzial sowie den Anteil beschäftigter Spezialisten und Experten dar. Die Größe der Kreise korrespondiert mit der Zahl von svB im jeweiligen Beruf. Die Lage eines Kreises in der Abbildung informiert darüber, ob das Homeoffice-Potenzial bzw. der Beschäftigtenanteil von Spezialisten und Experten unter oder über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegen. Die Korrelation zwischen diesen beiden Indikatoren ist stark positiv. Dagegen ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Helfer sowie dem Homeoffice-Potenzial negativ. Zudem sind beide Korrelationen ausgeprägter als dies beim Frauenanteil der Fall ist.¹⁹ Somit bieten Berufe, die komplexe und anspruchsvolle Tätigkeiten beinhalten, eher bessere Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, als Berufe mit vorwiegend einfacheren Anlern- und

¹⁹ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Anteil von Spezialisten sowie Experten beträgt 0,608. Dagegen fällt der Koeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Helferanteil mit -0,638 negativ aus.

Hilfstätigkeiten. Dieses Ergebnis wird durch andere Studien bekräftigt. Zum Beispiel stellen Alipour/Falck/Schüller (2020b) heraus, dass Hochqualifizierte in Deutschland, verglichen mit Beschäftigten ohne akademischen Abschluss, fast doppelt so häufig die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten.

Abbildung 15: Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau im Saarland

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können und Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spezialisten und Experten, in Prozent, am 29.2.2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

5.4 Homeoffice-Potenzial in den systemrelevanten Berufen

Das Homeoffice-Potenzial kann für die einzelnen systemrelevanten Berufe nicht exakt berechnet werden, da die Abgrenzung für das Homeoffice-Potenzial auf der Ebene der Berufshauptgruppen

(2-Steller) und für die systemrelevanten Berufe auf der Ebene der Berufsgruppen (3-Steller) der KldB 2010 vorliegt (vgl. Kapitel 3). Daher konzentrieren wir uns im Folgenden auf diejenigen 2-Steller, welche die jeweiligen 3-Steller enthalten. Die 21 systemrelevanten Berufe lassen sich elf Berufshauptgruppen zuordnen.

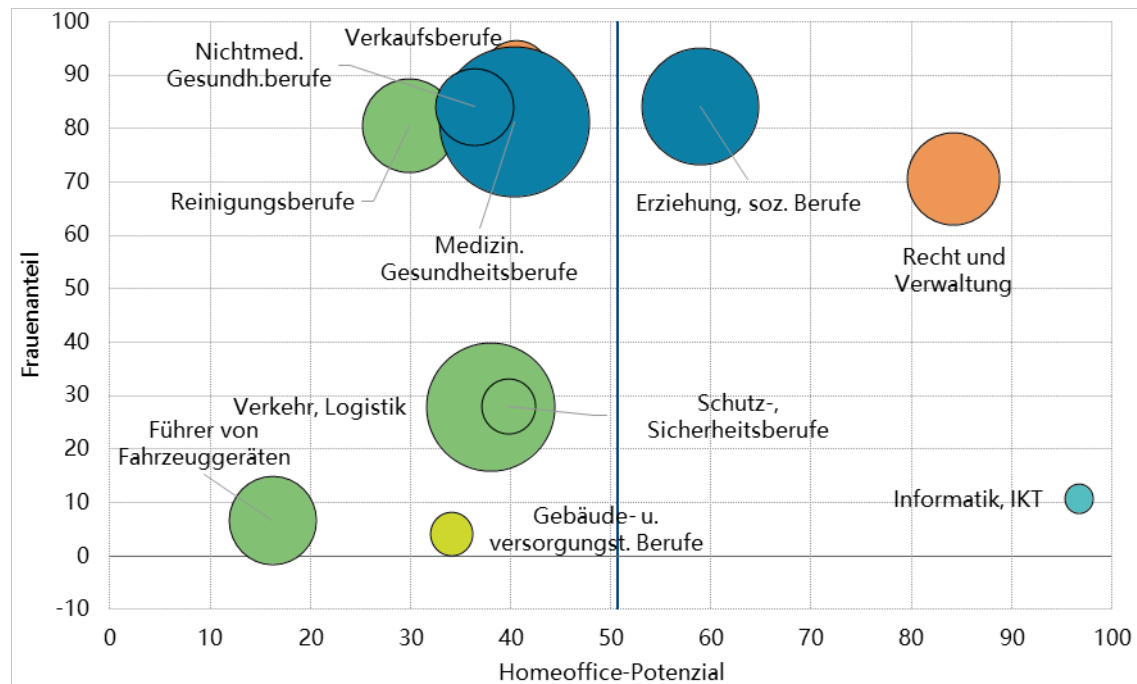
In Abbildung 16 sind mehrere Informationen gebündelt. Die elf Berufshauptgruppen, zu denen die systemrelevanten Berufe gehören, sind gemäß ihrem Homeoffice-Potenzial und dem jeweiligen Beschäftigtenanteil der Frauen dargestellt. Sie sind dabei auf vier Felder aufgeteilt, je nachdem, ob sie in den beiden Größen über oder unter dem saarländischen Durchschnitt liegen. Die Größe der Kreise gibt die Zahl der svB in der entsprechenden Berufsgruppe wider und zeigt damit dessen Beschäftigungsrelevanz an. Die Farbe der Kreise gibt an, welche Berufe zum jeweiligen übergeordneten Berufsgruppe (siehe Tabelle 1) gehören.

In den systemrelevanten Berufen mit einem hohen Frauenanteil ist das Potenzial für Homeoffice eher unterdurchschnittlich ausgeprägt. Darunter fallen vorrangig die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, bei denen Tätigkeiten wie Pflegen, Betreuen, Heilen und Reinigen eine große Rolle spielen. Diese Tätigkeiten müssen direkt bei den Dienstleistungsempfängern durchgeführt werden (vgl. Alipour/Falck/Schüller 2020b). Dies gilt jedoch nicht für die (Frauen-)Berufe in Recht und Verwaltung, die ein Homeoffice-Potenzial von über 80 Prozent aufweisen.

Einige systemrelevante Berufe mit einem geringen Homeoffice-Potenzial weisen einen hohen Männeranteil auf. Darunter fallen die meisten sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe sowie die Berufe der Ver- und Entsorgung. Auch hier spielen Tätigkeiten eine große Rolle, die direkt vor Ort ausgeführt werden müssen, wie Transportieren, Lagern, Versenden oder Steuern von Maschinen bzw. Fahrzeugen. Das größte Homeoffice-Potenzial haben die IT-Berufe, die unter die Männerberufe fallen. Dort steht das Arbeiten mit Computern im Vordergrund, welches an keinen speziellen physischen Ort oder Empfänger gebunden ist.

Abbildung 16: Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen im Saarland

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in den systemrelevanten Berufshauptgruppen, in Prozent, am 29.2.2020



Anmerkung: Die Einfärbungen zeigen die Zugehörigkeit zu einem Berufssegment an.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

6 Fazit

Frauen sind von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen, als dies in etwa in der globalen Finanzkrise 2008/2009 der Fall war. Unter anderem sind sie stärker in den systemrelevanten Berufen vertreten, also denjenigen Berufen, die als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft und die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur gelten. Gleichzeitig haben sie in einem größeren Maße als Männer die Möglichkeit, zumindest zeitweise von zu Hause zu arbeiten und damit den Vorgaben des Arbeitsschutzes und der sozialen Distanzierung nachzukommen. Vor diesem Hintergrund hat die vorliegende Analyse die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in den systemrelevanten Berufen sowie deren Homeoffice-Potenziale im Saarland einer umfassenden Bestandsaufnahme unterzogen.

In Saarland arbeitet rund ein Drittel aller svB in den systemrelevanten Berufen. Diese Berufe, die zu über 60 Prozent von Frauen ausgeübt werden, umfassen ein breites Tätigkeitsspektrum. Neben den beiden größten systemrelevanten Berufssegmenten, den personenbezogenen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, prägen Frauenberufe auch die kleineren Berufssegmente und zwar kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe. Männerberufe finden sich dagegen nur in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in den Produktionsberufen.

In den systemrelevanten Berufen mit den höchsten Frauenanteilen hat zugleich die Teilzeit einen großen Stellenwert. Hingegen stellt eine Vollzeittätigkeit bei den meisten Männern das bevorzugte

Arbeitszeitmodell dar. Daher ist es bemerkenswert, dass bei den Reinigungsberufen, den Verkaufsberufen, den Berufen der Erziehung, Sozialarbeit, Heimerziehungspflege²⁰ und der Altenpflege die Teilzeitquote der Männer gleichfalls beachtlich hoch ist. In der Gesundheits- und Krankenpflege, in der Verwaltung und Humanmedizin stimmen beide Geschlechter weitgehend in den ausgeübten Tätigkeitsniveaus überein. Hingegen haben sich die Männer in den meisten anderen systemrelevanten Berufen auf komplexere Aufgaben spezialisiert. Dies trifft sowohl auf Berufe zu, in denen einfache Helfertätigkeiten dominieren, als auch auf solche, die durch Aufgaben für Fachkräfte geprägt werden. Dieser Befund steht auch in Zusammenhang damit, dass Männer ebenso in vielen systemrelevanten Berufen höher entlohnt werden als Frauen. Aber dennoch verdienen Frauen in den systemrelevanten Berufen insgesamt etwas besser als Männer. Der Grund hierfür ist, dass Frauen insgesamt in den besser entlohten systemrelevanten Berufen (z. B. Pharmazie, Verwaltung, Medizinisches Laboratorium) stärker präsent sind, wogegen Männer weitaus häufiger in den Berufen (z. B. Objekt- und Personenschutz, Fahrzeugführung im Straßenverkehr) mit niedrigeren Löhnen arbeiten. Außerdem sind Frauen in den meisten systemrelevanten Berufen seltener von Arbeitslosigkeit betroffen.

Insgesamt betrachtet zeichnet die Studie ein sehr differenziertes Bild von den systemrelevanten Berufen, in denen Frauen vielfach eine ungünstigere Arbeitsmarktsituation als Männer aufweisen. In einigen Berufen jedoch ist die Situation der Frauen ähnlich oder sogar besser als die der Männer. Dieses differenzierte Bild soll anhand von drei Beispielen verdeutlicht werden: Im Vergleich zu den Männern arbeiten Frauen in den Reinigungsberufen wesentlich häufiger in Teilzeit auf Helferniveau, verdienen weniger und sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. In den Berufen der Kranken- und Gesundheitspflege ähnelt sich die Zusammensetzung der Anforderungsniveaus von beiden Geschlechtern recht stark, Frauen sind ähnlich hoch entlohnt und haben aber ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko als die Männer. In der Humanmedizin ist dagegen die Arbeitsmarktsituation beider Geschlechter recht ähnlich.

Die Analysen zum Homeoffice-Potenzial haben gezeigt, dass im Saarland mit 52,4 Prozent theoretisch nur unterdurchschnittlich viele Beschäftigte zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten könnten (Bund: 53,1 %), wobei Frauen (57,4 %) einen erheblich besseren potenziellen Zugang zum mobilen Arbeiten haben als Männer (48,1 %). Diese Diskrepanz beruht hauptsächlich auf der geschlechtsspezifischen Berufssegregation und hiermit verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen. Außerdem prägt ein Stadt-Land-Gefälle die Zugangsmöglichkeiten für mobiles Arbeiten. Frauen haben z. B. in der Landeshauptstadt Saarbrücken aufgrund ihrer stärker auf städtischen Arbeitsmärkten nachgefragten Tätigkeiten (z. B. in Unternehmensführung und Verwaltung) einen besseren Zugang zum Homeoffice als Männer.

Viele Frauenberufe finden sich unter den Berufen in der Unternehmensführung, im Finanz-, Steuer- und Rechnungswesen sowie in der Verwaltung. Diese Berufe kennzeichnet, bedingt durch eine große Relevanz von kognitiven Tätigkeiten und Computerarbeit, ein sehr hohes Homeoffice-Potenzial. Die wenigen Männerberufe mit hohem Homeoffice-Potenzial sind etwa in der Informatik, im IKT-Bereich sowie in Bauplanung und Vermessung zu finden. Jedoch bieten die meisten Männerberufe, vor allem im Bereich der Produktion, schlechtere Möglichkeiten, den Arbeitsplatz nach

²⁰ Die Teilzeitbeschäftigung des pädagogischen Personals variiert sehr stark hinsichtlich des vereinbarten Arbeitszeitumfangs. Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiteten im Jahr 2019 zwischen 21 und 32 Stunden pro Woche, gefolgt von Arbeitszeiten zwischen 32 und 38,5 Wochenstunden (Statistik der BA 2020: 8).

Hause zu verlegen. Zwar steht das Homeoffice-Potenzial in einem positiven Zusammenhang mit dem Frauenanteil in einem Beruf. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten in einem Beruf noch stärker ausgeprägt. Je mehr also Spezialisten- und Expertenfähigkeiten und -kenntnisse in einem Beruf gefragt sind, desto besser ist der Zugang zu Homeoffice. Demgegenüber ist das Homeoffice-Potenzial umso niedriger, desto größer der Stellenwert von Helfertätigkeiten ausfällt.

Die größeren Chancen von Frauen auf eine Arbeit im Homeoffice bergen gleichzeitig auch Risiken für die Gleichstellung von Frau und Mann. Empirische Befunde für die Zeit vor der Corona-Krise weisen nämlich auf eine erhöhte Belastung von Frauen mit Betreuungsaufgaben im Homeoffice hin. Während der Pandemie wurden die Voraussetzungen für eine intensiviert Nutzung des Homeoffice wesentlich verbessert (z. B. verbesserte digitale Ausstattung, geringere Ansprüche an Präsenzkultur in Betrieben). Alle Arbeitnehmer haben in dieser Zeit in höherem Maße Homeoffice beansprucht, Frauen aber noch häufiger als Männer. Für beide Elternteile, so zeigen Studien, fällt ein höherer Zeitaufwand für die Kinderbetreuung an. Jedoch investieren Frauen nachweislich mehr Zeit während der Pandemie in die Sorgearbeit und sind hierdurch auch während dieser Krise stärker betroffen als Männer. Daher stellt sich in Zukunft für die Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben nach wie vor die grundlegende Frage, wie eine verbesserte Gleichstellung beider Geschlechter erreicht werden kann. Zum einen stellt sich die Frage, wie der generelle Zugang zu Homeoffice in vielen Männerberufen weiter verbessert werden könnte. Zum anderen haben Frauen in vielen systemrelevanten Berufen potenziell ungünstigere Voraussetzungen für den Zugang zu mobilem Arbeiten, und waren insbesondere in der Krise hohen Belastungen (z. B. Arbeitszeit, Infektionsrisiko) ausgesetzt. In vielen dieser Berufe sind Frauen generell zusätzlich mit einer ungünstigen Arbeitsmarktsituation, teils noch schlechter als die der Männer, konfrontiert.

Während der Corona-Krise sind insbesondere Frauen in systemrelevanten Berufen belastet sowie durch eine stärkere Inanspruchnahme bei der Kinderbetreuung im Homeoffice im Vergleich zu den Männern besonders betroffen. Aber wie bereits erwähnt fehlt Männern im Gegenzug in vielen von ihnen geprägten Berufen die Möglichkeit, überhaupt in den eigenen vier Wänden zu arbeiten. Zumal auch für sie die geleistete häusliche Sorgearbeit in der Pandemie in nicht unerheblichem Maße gestiegen ist. Es sind mehrere Ansatzpunkte denkbar, um die dennoch stärkere Betroffenheit von Frauen in künftigen Krisen, aber auch auf lange Sicht zu verbessern. Vorteilhaftere Rahmenbedingungen für künftige Krisen können geschaffen werden (siehe hierzu ausführlich Schmieder/Wrohlich 2020), indem z. B. finanzielle Kompensationsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz erhöht werden, um Eltern bei Lohnausfällen wegen behördlicher Kita- und Schulschließungen angemessener zu entschädigen. Zudem wäre ein Ausbau der Kinderbetreuung förderlich, etwa durch mehr Fachpersonal und größere Räumlichkeiten, um geeignetere Voraussetzungen für das Einhalten von Hygieneauflagen zu schaffen. Darüber hinaus wären weitere Maßnahmen und Anreize hilfreich, um die Aufteilung der Erwerbsarbeit und Sorgearbeit für Kinder und Haushalt zwischen beiden Eltern ausgewogener zu gestalten (z. B. Erhöhung der Anzahl der Partnermonate beim Elterngeld). Dies wäre auch besser umsetzbar, wenn Männern der Zugang zu Homeoffice in vielen Männerberufen erleichtert wird. Hinzu kommt, dass Frauen in vielen systemrelevanten Berufen auch vor der Krise bereits niedrig entlohnt wurden. Eine Erhöhung der Entgelte sowie der Tarifbindung

in systemrelevanten Tätigkeiten könnten die Gleichstellung von Frauen in diesen Berufen gegenüber Männern spürbar verbessern. Die Chance der Pandemie besteht darin, akute Belastungen von Frauen in Krisensituationen, aber auch langfristig Anreize und Maßnahmen für eine verbesserte Gleichstellung beider Geschlechter am Arbeitsmarkt umzusetzen.

Literatur

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: Springer VS, S. 389-435.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The impact of Covid-19 on gender equality. NBER Working Paper 26947.
- Alipour, Jean-Victor; Fadinger, Harald; Schmyk, Jan (2020): My home is my castle – the benefits of working from home during a pandemic crisis: Evidence from Germany, ifo Working Paper No. 329, München.
- Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020a): Germany's capacities to work from home. IZA Discussion Paper No. 13152, Bonn.
- Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020b): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. In: ifo Schnelldienst, Jahrgang 73, Nr. 7, S. 30-36.
- Allmendinger, Jutta (2020): Zurück in alte Rollen: Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. In: WZB Mitteilungen, Heft 168, S. 45-47.
- Arntz, Melanie, Sarra, Ben Yahmad; Berlingieri, Francesco (2019): Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages. ZEW Research Discussion Paper Nr. 19-015, Mannheim.
- Bauer, Anja; Weber, Enzo (2021): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Dezember 2020. In: IAB-Forum, 05.01.2021, o. Sz.
- Barišić, Manuela; Consiglio, Valentina Sara (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Kurzexpertise, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: Quarterly Journal of Economics Vol. 130(1), S. 165–218.
- Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht, 11/2014, Nürnberg.
- Bogai, Dieter (2019): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Brenke, Karl (2016): Home-Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht Bd. 83, Heft 5, S. 95–105.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erklärungen, Nürnberg.

- Dauth, Wolfgang; Fuchs, Michaela; Otto, Anne (2018): Long-run processes of geographical concentration and dispersion. Evidence from Germany. In: Papers in Regional Science, Vol. 97, No. 3, S. 569–593.
- Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. In: ifo Schnelldienst digital, Nr. 14 vom 23. November 2020, S. 1-4.
- Dingel, Jonathan I.; Neiman, Brent (2020): How many jobs can be done at home? In: Journal of Public Economics, Vol. 189, o. Sz.
- Eurofound (2020): Living, working and COVID-19, COVID-19 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haepf, Tobias; Mackeben, Jan; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wanger, Susanne (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht, 13/2020, Nürnberg.
- Garnadt, Niklas; Schnitzer, Monika; Viete, Steffen (2020): Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 100, H. 9, S. 661–666.
- Globisch, Claudia; Osiander, Christopher (2020): Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? Serie "Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt". In: IAB-Forum, 12.11.2020, o. Sz.
- Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht, 11/2019, Nürnberg.
- Grunau, Philipp; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale. In: IAB-Forum, 25.03.2020, o. Sz.
- Hammerschmid, Anna; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker betroffen als Männer. DIW aktuell Nr. 42, Berlin.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 09/2014, Nürnberg.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Leuze, Kathrin (2015): „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“ Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67: 217-242.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2020): „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise. Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen. KOFA-Studie 1/2020, Köln.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020): Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt: Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 01/2020.
- King, Tanja; Hewitt, Belinda; Crammond, Bradley; Sutherland, Georgina; Maheen, Humaira; Kavanagh, Anne (2020): Reordering gender systems: can COVID-19 lead to improved gender equality and health? In: The Lancet, Volume 396, Issue 10244, S. 80-81.

- Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW Aktuell Nr. 48 vom 29. Juni 2020, Berlin.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020a): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020b): Was bedeutet die Corona-Pandemie für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau? Soziale Ungleichheit in der Corona-Krise. Blog-Serie zu den Folgen der Pandemie, Beitrag vom 24.11.2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-was-bedeutet-die-corona-pandemie-fur-die-gleichstellung-zwischen-mann-und-frau-28569.htm>
- Kurowska, Anna (2020): Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared, In: Social Indicators Research, Vol. 51, S. 405–425.
- Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. In: DIW-Wochenbericht 19/2020: 332-340.
- OECD (2020): Mit dem Homeoffice-Potenzial können auch die Lockdown-Kosten verschiedener Standorte variieren. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135667-175eb8pcj3&title=Mit-dem-Homeoffice-Potenzial-können-auch-die-Lockdown-Kosten-verschiedener-Standorte-variieren (abgerufen am 21.11.2020).
- Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der Covid-19-Pandemie. Politikberatung kompakt 154, Berlin.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015): Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und –erziehung, Nürnberg.
- Stüber, Heiko (2016): Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. IAB-Kurzbericht, 17/2016, Nürnberg.
- Volgmann, Kati (2020): Metropole – Größe, Funktion und Symbolik. Eine quantitative Textanalyse deutscher Printmedien für Berlin und Hamburg. In: Raumforschung und Raumordnung, Jg. 78, H. 3, S. 213–231.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, 04/2015, Nürnberg.
- Warning, Anja (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers: Engpässe werden immer stärker sichtbar. IAB-Kurzbericht, 02/2020, Nürnberg.
- Zinn, Sabine; Kreyenfeld, Michaela; Bayer, Michael (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell Nr. 51, Berlin.

Anhang

Tabelle A 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Kreisen im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 29.02.2020

Kreis	svB insgesamt		Personenbez. DL-Berufe		Kaufm. u. unt.bez. DL-Berufe		Sonst. wirt. DL-Berufe		Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen (%)			
	Absolut	Frauen (%)	Absolut	Anteil an Insgesamt (%)	Absolut	Anteil an Insgesamt (%)	Absolut	Anteil an Insgesamt (%)	Insgesamt	Personenbez. DL-Berufe	Kaufm. u. unt.bez. DL-Berufe	Sonst. wirt. DL-Berufe
Regionalverband Saarbrücken	76.479	47,2	20.644	13,3	8.243	5,3	19.830	12,8	61,1	81,2	74,5	38,5
Merzig-Wadern	35.278	51,0	5.179	16,2	1.506	4,7	3.634	11,4	65,8	83,1	80,5	39,0
Neunkirchen	38.956	48,4	7.354	18,6	1.775	4,5	4.450	11,3	66,1	82,8	79,7	36,9
Saarlouis	54.041	42,3	8.863	12,4	2.535	3,5	9.738	13,6	59,4	86,1	81,3	32,3
Saarpfalz-Kreis	27.273	43,2	10.345	15,6	2.127	3,2	8.031	12,1	60,0	80,7	78,2	31,6
St. Wendel	19.353	48,7	4.682	16,8	1.329	4,8	2.568	9,2	69,4	85,8	79,4	38,4
Saarland	391.845	46,2	57.067	14,6	17.515	4,5	48.251	12,3	62,2	82,6	77,3	36,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.02.2020

Berufs- gruppe- bzw. -sektor	Bezeichnung	Insgesamt	Anteil an allen Be- rufen (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)
Produktionsberufe		2.385	0,6	98	2.287	4,1	95,9
343	Ver- und Entsorgung	2.385	0,6	98	2.287	4,1	95,9
Personenbezogene Dienstleistungsberufe		57.067	14,6	47.151	9.916	82,6	17,4
811	Arzt- und Praxishilfe	8.360	2,1	8.256	104	98,8	1,2
812	Medizinisches Laboratorium	1.407	0,4	1.208	199	85,9	14,1
813	Gesundh.- u. Krankenpflege, Ret- tungsdienst und Geb.hilfe	15.709	4,0	12.345	3.364	78,6	21,4
814	Human- und Zahnmedizin	3.671	0,9	1.835	1.836	50,0	50,0
818	Pharmazie	1.383	0,4	1.178	205	85,2	14,8
821	Altenpflege	7.983	2,0	6.712	1.271	84,1	15,9
831	Erz., Soz.arbeit, Heilerz.pflege	18.554	4,7	15.617	2.937	84,2	15,8
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		17.515	4,5	13.547	3.968	77,3	22,7
623	Verkauf v. Lebensmitteln	4.126	1,1	3.578	548	86,7	13,3
624	Verkauf v. drogerie- u. apoth.übl. Wa- ren, Sanitäts- und Med.bedarf	1.887	0,5	1.844	43	97,7	2,3
732	Verwaltung	11.502	2,9	8.125	3.377	70,6	29,4
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungs- berufe		1.042	0,3	112	930	10,7	89,3
433	IT-Netzwerktechnik, -Koord., Admi- nistr. u. -Organisation	1.042	0,3	112	930	10,7	89,3
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		47.812	12,2	17.296	30.516	36,2	63,8
511	Techn. Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs	126	0,0	4	122	3,2	96,8
513	Lagerwirt., Post u. Zustellung, Güter- umschlag	21.553	5,5	6.115	15.438	28,4	71,6
515	Überw. u. Steuerung des Verkehrsbe- triebs	439	0,1	65	374	14,8	85,2
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	9.709	2,5	661	9.048	6,8	93,2
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnver- kehr	479	0,1	18	461	3,8	96,2
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Ar- beitssicherheit	3.732	1,0	1.044	2.688	28,0	72,0
532	Polizeivollzugs- u. Kriminaldienst, Ge- richts- u. Justizvollzug	69	0,0	13	56	18,8	81,2
533	Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	96	0,0	34	62	35,4	64,6
541	Reinigung	11.609	3,0	9.342	2.267	80,5	19,5
Systemrelevante Berufe		125.821	32,1	78.204	47.617	62,2	37,8
Berufe insgesamt		391.845	100,0	180.926	210.919	46,2	53,8

Quelle: Koebe u. a. (2020), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015); eigene Darstellung. © IAB

Tabelle A 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Homeoffice-Potenzial in den Berufshauptgruppen im Saarland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.02.2020

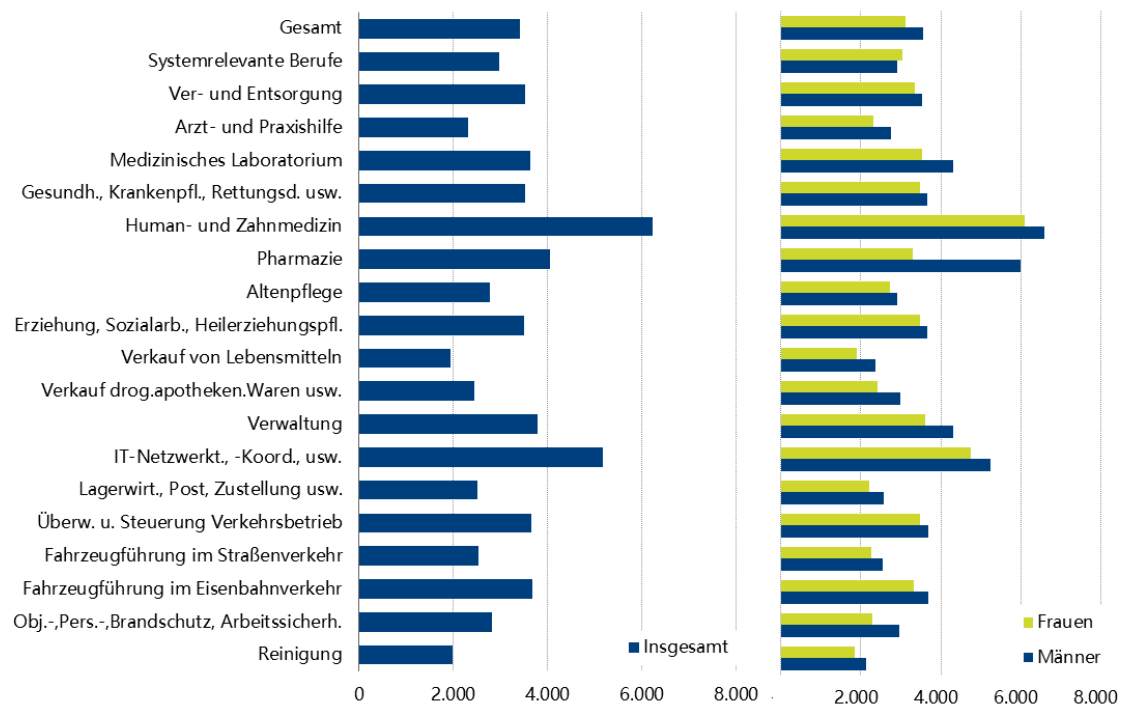
Berufshauptgruppe	Bezeichnung	Anzahl svB					Homeoffice-Potenzial (Anzahl svB)		
		Ins-gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)	Anteil Spezialisten und Experten (%)	Ins-gesamt	Frauen	Männer
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	1.162	328	834	28,2	6,0	354	254	100
12	Gartenbauberufe, Floristik	2.823	713	2.110	25,3	2,0	1.164	870	294
21	Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	1.303	96	1.207	7,4	2,2	216	200	16
22	Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	6.501	1.268	5.233	19,5	0,2	1.879	1.513	367
23	Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestalt.	1.925	759	1.166	39,4	12,1	1.121	679	442
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	26.505	1.436	25.069	5,4	0,6	5.866	5.548	318
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	28.162	3.147	25.015	11,2	4,9	12.814	11.382	1.432
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	11.810	1.002	10.808	8,5	5,3	6.908	6.322	586
27	Techn. Entwickl., Konstr., Produktionssteuer.	10.832	1.998	8.834	18,4	27,5	7.869	6.418	1.452
28	Textil- und Lederberufe	831	461	370	55,5	0,2	434	193	241
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	11.095	4.848	6.247	43,7	1,3	3.214	1.810	1.404
31	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	2.501	625	1.876	25,0	68,1	2.049	1.537	512
32	Hoch- und Tiefbauberufe	7.246	100	7.146	1,4	2,9	1.751	1.727	24
33	(Innen-)Ausbauberufe	4.001	107	3.894	2,7	0,0	839	816	22
34	Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	8.520	219	8.301	2,6	2,0	2.907	2.832	75
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	3.726	1.481	2.245	39,7	13,1	2.077	1.251	826
42	Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	486	126	360	25,9	30,7	358	265	93
43	Informatik- und andere IKT-Berufe	8.264	1.334	6.930	16,1	40,1	7.997	6.706	1.291
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	25.193	7.236	17.957	28,7	2,6	9.588	6.834	2.754
52	Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	12.828	720	12.108	5,6	0,0	2.083	1.966	117
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	3.897	1.091	2.806	28,0	10,4	1.551	1.117	434
54	Reinigungsberufe	11.609	9.342	2.267	80,5	0,0	3.469	677	2.791
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	8.447	3.231	5.216	38,3	16,2	7.518	4.642	2.876
62	Verkaufsberufe	26.959	20.187	6.772	74,9	4,1	10.940	2.748	8.192
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	7.668	5.352	2.316	69,8	4,8	3.325	1.004	2.321
71	Berufe Unternehmensführung, -organisation	42.473	28.407	14.066	66,9	14,9	36.833	12.198	24.635

Berufshauptgruppe	Bezeichnung	Anzahl svB					Homeoffice-Potenzial (Anzahl svB)		
		Ins-gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)	Anteil Spezialisten und Experten (%)	Ins-gesamt	Frauen	Männer
72	Finanzdienstl., Rechnungsw., Steuerberatung	14.993	9.313	5.680	62,1	10,5	13.758	5.212	8.546
73	Berufe in Recht und Verwaltung	13.948	10.046	3.902	72,0	8,1	11.748	3.287	8.462
81	Medizinische Gesundheitsberufe	34.274	27.669	6.605	80,7	17,0	13.843	2.668	11.176
82	Nichtmed.Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	12.156	9.847	2.309	81,0	1,6	4.422	840	3.582
83	Erziehung, soz., haus-wirt. Berufe, Theologie	23.503	20.279	3.224	86,3	15,8	13.848	1.900	11.948
84	Lehrende und ausbildende Berufe	6.819	3.331	3.488	48,8	78,0	6.227	3.185	3.042
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissen.	666	467	199	70,1	98,3	556	166	390
92	Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	4.905	2.891	2.014	58,9	6,0	4.514	1.853	2.660
93	Produktdesign, Kunsthandwerk	477	241	236	50,5	13,6	323	160	163
94	Darstellende, unterhaltende Berufe	1.394	466	928	33,4	44,1	915	609	306
	Insgesamt	391.845	180.926	210.919	46,2	20,3	566	205.277	101.390

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung-A 1: Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Entgelt in Euro



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland zuletzt erschienen

Num-mer	Autoren	Titel
4/2020	Anne Otto, Antje Weyh, Michaela Fuchs	Medizinisch-technische Assistenzberufe – Eine Bestandsaufnahme für den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz
3/2020	Anne Otto, Antje Weyh, Michaela Fuchs	Medizinisch-technische Assistenzberufe – Eine Bestandsaufnahme für den Arbeitsmarkt im Saarland
2/2020	Gabriele Wydra-Somaggio, Anne Otto	Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit in Rheinland-Pfalz
1/2020	Gabriele Wydra-Somaggio, Anne Otto	Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit im Saarland
2/2019	Anne Otto	Qualität der Beschäftigung im Saarland

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/Rheinland-Pfalz-Saarland.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Rheinland-Pfalz-Saarland 1|2021

Veröffentlichungsdatum

21. Juli 2021

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/RPS/2021/regional_rps_0121.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-3586

Rückfragen zum Inhalt

Anne Otto
Telefon 0681 849-207
E-Mail Anne.Otto@iab.de