



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2021 IAB Rheinland-Pfalz-Saarland

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice:
Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für
Rheinland-Pfalz

Anne Otto, Michaela Fuchs, Gabriele Wydra-Somaggio, Jochen Stabler

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Rheinland-Pfalz

Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen),
Gabriele Wydra-Somaggio (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland),
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 in Rheinland-Pfalz	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	44
6 Fazit	46
Literatur	50
Anhang	54

Abbildungsverzeichnis

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

Abbildung 7:	Frauen und Männer in ausgewählten systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs in Rheinland-Pfalz	28
Abbildung 8:	Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz	29
Abbildung 9:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht in Rheinland-Pfalz	31
Abbildung 10:	Berufsspezifische Arbeitslosenquotienten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz	32
Abbildung 11:	Homeoffice-Potenzial in den Kreisen in Rheinland-Pfalz, 2020	37
Abbildung 12:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen in Rheinland-Pfalz, 2020	39
Abbildung 13:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer nach Berufen in Rheinland-Pfalz, 2020	41
Abbildung 14:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen in Rheinland-Pfalz, 2020	43
Abbildung 15:	Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau in Rheinland-Pfalz, 2020	44
Abbildung 16:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz, 2020	46

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, 2020	36

Anhang

Tabelle A 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Kreisen in Rheinland-Pfalz	54
Tabelle A 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren in Rheinland-Pfalz	56
Tabelle A 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Homeoffice-Potenzial in den Berufshauptgruppen in Rheinland-Pfalz	57
Abbildung A 1:	Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Deutschland	59

Zusammenfassung

Frauen sind von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen als dies in der letzten großen Krise, der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 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 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 in Rheinland-Pfalz einer umfassenden Bestandsaufnahme.

In Rheinland-Pfalz arbeitet rund ein Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen. Diese werden überwiegend von Frauen ausgeübt und umfassen neben Produktionsberufen hauptsächlich ein breites Spektrum von verschiedenen Dienstleistungsberufen. Die vorliegende Studie zeichnet ein sehr differenziertes Bild der systemrelevanten Berufe, in denen Frauen vielfach von einer ungünstigeren Arbeitsmarktsituation betroffen sind als Männer. 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 sind Frauen zwar mit komplexeren beruflichen Inhalten als Männer befasst. In vielen der anderen systemrelevanten Berufe üben jedoch Männer anspruchsvollere Tätigkeiten aus. Somit weisen sie in vielen systemrelevanten Berufen eine stärkere Spezialisierung und anspruchsvollere und komplexere Tätigkeitsniveaus auf. 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 sich insgesamt stärker auf die besser entlohten systemrelevanten Berufe (z. B. Pharmazie, Verwaltung, Medizinisches Laboratorium) konzentrieren, wogegen Männer weit 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.

In Rheinland-Pfalz 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 Expertentätigkeiten einen besseren Zugang zu Homeoffice.

Auf der einen Seite sollten die Rahmenbedingungen künftig verbessert werden, um die stärkere Betroffenheit von Frauen (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 verbesserten 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. Auf der anderen Seite wäre es wünschenswert, das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko der Männer in diesen Berufen künftig zu verringern, und ihnen einen besseren Zugang zu Homeoffice in den von ihnen geprägten Berufen zu ermöglichen.

Keywords

Frauen, Homeoffice, Männer, Rheinland-Pfalz, systemrelevante Berufe

Danksagung

Wir danken Oskar Jost herzlich für die hilfreichen Kommentare und Anmerkungen sowie Birgit Fritzsche für die umfangreiche Unterstützung bei der Erstellung der Karten.

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. In den ersten drei Wellen dieser Pandemie 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 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 schlugen 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 sogenannten 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 Pflege, aber auch im Verkauf, der IT-Netzwerktechnik und 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 Rheinland-Pfalz einen zusätzlichen Bonus von 500 Euro. Vgl. dazu <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegebonus.html> und https://www.Rheinland-Pfalz.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 2020). 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 für Rheinland-Pfalz 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 in Rheinland-Pfalz 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 Berufen in Kranken- und Altenpflege – 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 im Vergleich zu Vätern. 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 Autorenschaft erwartet, 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 Homeschoolings 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 Autorenschaft 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, welcher für die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen gegeben war.⁵ 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.⁶ Die Länderlisten unterscheiden sich zwar in Bezug auf die Ausdifferenzierung einzelner Berufe, umfassen grund-

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 Die Regelungen zur Notbetreuung in Rheinland-Pfalz sind hier nachzulesen: https://www.Rheinland-Pfalz.de/bs/pressemitteilungen/pressemitteilung-details/?no_cache=1&tx_tsarssinclude_pi1%5Buid%5D=97149&tx_tsarssinclude_pi1%5Baction%5D=single&tx_tsarssinclude_pi1%5Bcontroller%5D=Static&cHash=bbfe999d8eb192d19bf0c9e0f5b7e8d5 (abgerufen am 11.12.2020).

⁶ Presseinformation 31/2020 der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/content/1533736657855> (abgerufen am 11.12.2020).

sätzlich 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.⁷

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.

⁷ 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.

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 (2011); 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 werden 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. Alipour/Falck/Schüller (2020b) 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.

Demgegenüber 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 Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe sowie der Finanzdienstleistungen, des Rechnungswesens und der Steuerberatung ist die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten sehr hoch (92 % und 91,8 %), dicht gefolgt von den lehrenden und ausbildenden Berufen (91,3 %). 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 Patienten bzw. vor Ort erbracht werden.

Tabelle 2: Homeoffice-Potenzial nach Berufshauptgruppen und Berufssektoren

Berufshaupt- gruppe 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 in Rheinland-Pfalz nehmen wir die von Alipour/Falck/Schüller (2020a) zur Verfügung gestellten Potenzialquoten für die Zweisteller der KldB 2010 als Grundlage und wenden diese auf die entsprechenden Beschäftigtenzahlen in den Berufen für das Bundesland und die Kreise an. Die Chancen, die sich speziell für Frauen ergeben, berechnen wir anhand der Zahl der sozialversicherungspflichtig 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 in Rheinland-Pfalz 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 in Rheinland-Pfalz 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 in Rheinland-Pfalz 472.790 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) in systemrelevanten Berufen tätig (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht 32,8 Prozent aller svB, dieser Anteilswert liegt etwas über dem bundesdeutschen Durchschnitt (30,4 %). Brandenburg weist den höchsten Beschäftigtenanteil auf (36,2 %). Die geringsten Anteile verzeichnen demgegenüber Baden-Württemberg mit 27,2 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 in Rheinland-Pfalz mit einem Anteil von 46,7 Prozent fast die Hälfte aller svB. In den systemrelevanten Berufen sind sie mit einem Anteil von 60,9 Prozent jedoch deutlich stärker vertreten. Auch in Deutschland insgesamt ist der Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen höher

als insgesamt (59,8 % versus 46,4 %). Ein Vergleich des Frauenanteils unter den einzelnen Bundesländern verdeutlicht, dass Thüringen hier den Spitzenplatz innehat. Es folgen Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland (beide 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 Rheinland-Pfalz in Kapitel 4.2.

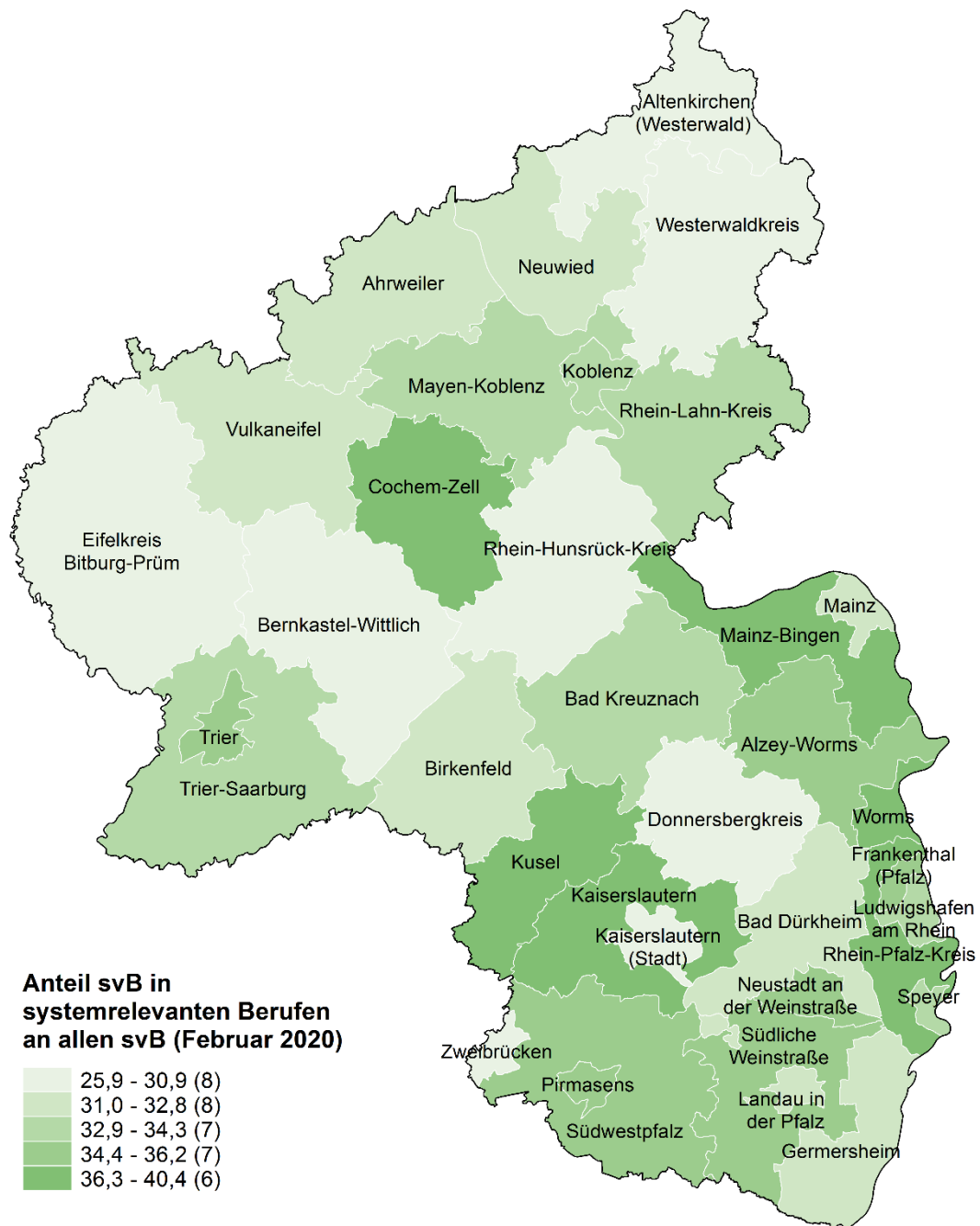
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Bundesländern
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 29.02.2020

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 32,8 Prozent in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz verdeckt wiederum große Unterschiede zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten. Diese werden in Abbildung 1 sichtbar. Die größte Bedeutung haben die systemrelevanten Berufe in Kusel, dort stellen die Beschäftigten 40,4 Prozent aller svB. Es folgen der Landkreis Mainz-Bingen (38,5 %) Cochem-Zell (38,2 %). Am anderen Ende der Skala steht Zweibrücken, in dem die Berufe mit einem Anteil von 25,9 Prozent an allen svB den geringsten Stellenwert unter den rheinland-pfälzischen Kreisen aufweisen. Auch im Landkreis Altenkirchen (27,9 %) und im Eifelkreis Bitburg-Prüm (28,4 %) spielen die systemrelevanten Berufe eine vergleichsweise geringe Rolle.

Abbildung 1: Beschäftigtenanteil in den systemrelevanten Berufen in den Kreisen in Rheinland-Pfalz
 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 die regionalen Unterschiede dürften zu einem Großteil in der Wirtschaftsstruktur vor Ort liegen. So existiert in Kusel ein ausgeprägter Schwerpunkt im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Wirtschaftssektor arbeiten in Kusel überaus viele Beschäftigte im Sozialwesen und zwar in Heimen sowie in der Betreuung von älteren und behinderten Menschen (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). In Mainz-Bingen dagegen hat die Pharmazie innerhalb der personenbezogenen Dienstleistungen einen äußerst relevanten Stellenwert. Darüber hinaus liegt der Anteil der

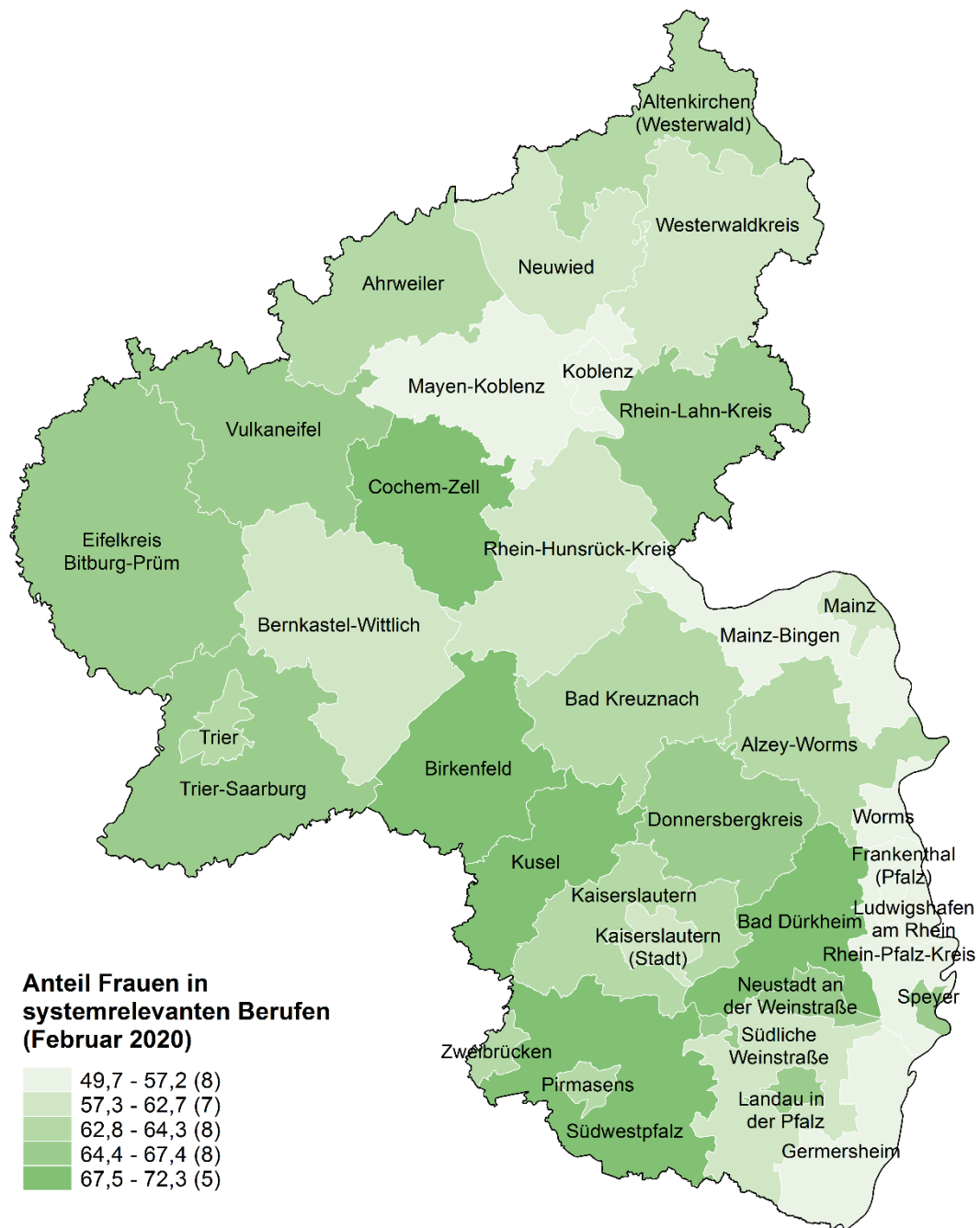
svB in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen in Kusel, Mainz-Bingen sowie Cochem-Zell deutlich über dem rheinlandpfälzischen Durchschnitt. „Hier arbeiten viele im Bereich Verkauf von Lebensmitteln. In Mainz-Bingen spielt auch der Bereich Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf eine bedeutende Rolle.

Nicht nur die Bedeutung der systemrelevanten Berufe variiert zwischen den rheinland-pfälzischen Kreisen, sondern auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in diesen Berufen. Vor allem in den ländlichen Kreisen in Rheinland-Pfalz liegt der Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen deutlich über dem landesweiten Durchschnitt. Wie Abbildung 2 zeigt, fällt der Frauenanteil in Cochem-Zell und in Kusel am höchsten aus (72,3 bzw. 72,2 %), aber auch in der Südwestpfalz (68,7 %) und in Birkenfels (68,6 %). Im Gegensatz dazu sind in Germersheim nur 49,7 Prozent der Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen Frauen. In Ludwigshafen (52,9 %) und in Mainz-Bingen (54,8 %) ist der Anteil ebenfalls unterdurchschnittlich.

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.⁸ Bspw. zeigt sich für Germersheim, das sich durch den geringsten Frauenanteil innerhalb der systemrelevanten Berufe auszeichnet, dass der Frauenanteil unter allen svB relativ gering ist (36,5 %). Ein Grund hierfür stellt der vergleichsweise hohe Stellenwert der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe dar (17,6 % versus 12,6 %). In diesem Bereich ist der Frauenanteil aber in Germersheim geringer als im Landesdurchschnitt (24,2 % versus 38,4 %). Dieses Muster ist auch für den Landkreis Ludwigshafen zu erkennen. Dagegen ist der Frauenanteil in systemrelevanten Berufen in Mainz-Bingen mehr durch die Berufsstruktur als durch die generelle Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erklären, denn der Frauenanteil liegt nicht nur in den wirtschaftlichen, sondern auch in den personenbezogenen Dienstleistungen deutlich unter dem rheinland-pfälzischen Wert. In Zweibrücken schließlich liegt der Frauenanteil an den svB insgesamt zwar unter dem Durchschnitt in Rheinland-Pfalz. In den systemrelevanten Berufen fällt er aber höher aus, was unter anderem auf die stärkere Stellung der Frauen in den personenbezogenen sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zurückzuführen ist.

⁸ Dieser Zusammenhang kann mit dem Korrelationskoeffizienten gemessen werden. Er ist ein Maß dafür, wie stark zwei Variablen miteinander zusammenhängen. Bei einem Wert von 0 gibt es keinen Zusammenhang, und bei einem Wert von 1 sind die Ausprägungen der Variablen identisch. Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Frauenanteil unter allen Beschäftigten und demjenigen unter den Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen liegt für die rheinland-pfälzischen Kreise bei 0,68 und zeigt damit einen starken Zusammenhang an.

Abbildung 2: Anteil der Frauen in systemrelevanten Berufen in den Kreisen in Rheinland-Pfalz
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



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

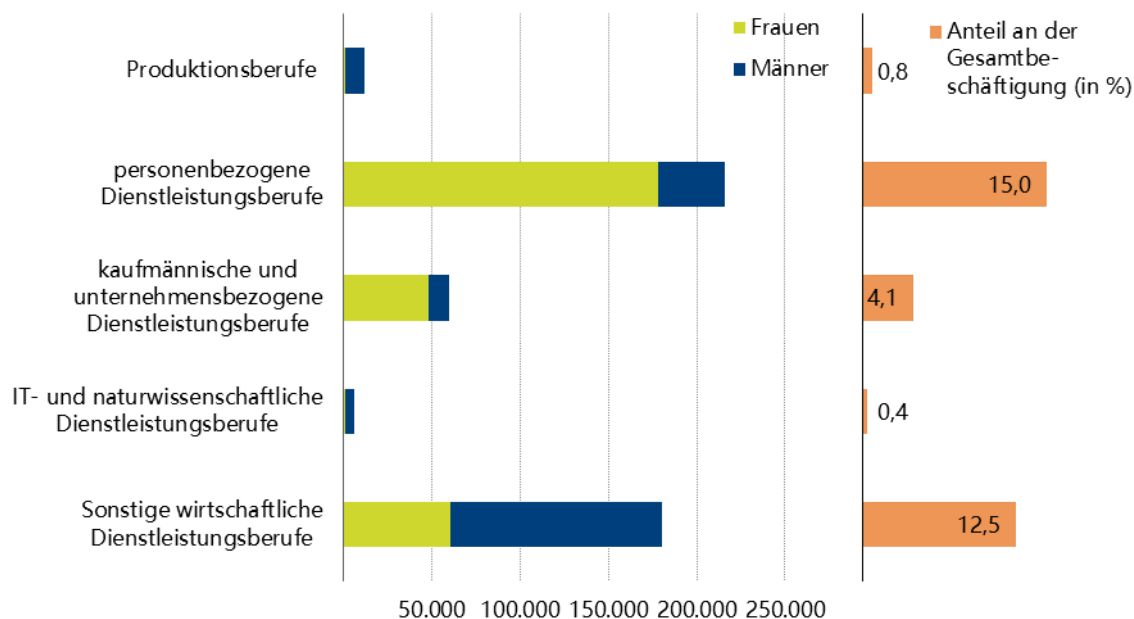
4.2 Frauen in systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Position der Frauen innerhalb der systemrelevanten Berufe in Rheinland-Pfalz. 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 215.691 svB, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 15,0 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 (12,5 %) mit den Berufen der Lagerwirtschaft und Post als größter Berufsgruppe. Zu den systemrelevanten kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zählen 4,1 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 in Rheinland-Pfalz

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 (80,7 %) der Fall. In den anderen drei Berufssegmenten sind jedoch die Männer in der Mehrheit: In den Produktionsberufen beträgt der Frauenanteil gerade einmal 5,1 Prozent.

Berufe

Abbildung 4 geht eine Stufe tiefer ins Detail und betrachtet die geschlechtsspezifischen Beschäftigtenanteile in den einzelnen systemrelevanten Berufen. Schon aus dem Bundesländervergleich in Tabelle 3 wurde deutlich, dass das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-

Pfalz, wie in anderen westdeutschen Bundesländern auch, nicht ausgewogen ist. In Rheinland-Pfalz sind 46,7 Prozent der svB Frauen und 53,3 Prozent Männer. Die systemrelevanten Berufe sind hingegen stärker von Frauen besetzt, ihr Anteil beträgt dort 60,9 Prozent. Bei näherer Betrachtung der 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).⁹ In der Arbeitsmarktforschung wird dabei von einem Frauen- bzw. Männerberuf gesprochen, wenn dort der Anteil des jeweiligen Geschlechts mindestens 30 Prozent beträgt. Berufe, in denen der Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent liegt, sind sogenannte Mischberufe mit einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen beiden Geschlechtern (Hausmann/Kleinert 2014; Koebe u. a. 2020).

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 in Rheinland-Pfalz 98,6 Prozent beträgt.¹⁰ Von den in diesen Berufen tätigen 32.573 svB in Rheinland-Pfalz sind gerade einmal 471 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 Mischberufe, da dort Frauen und Männer fast zu gleichen Teilen vertreten sind. Unter den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen gelten schließlich die Reinigungsberufe als weitere typische Frauenberufe.

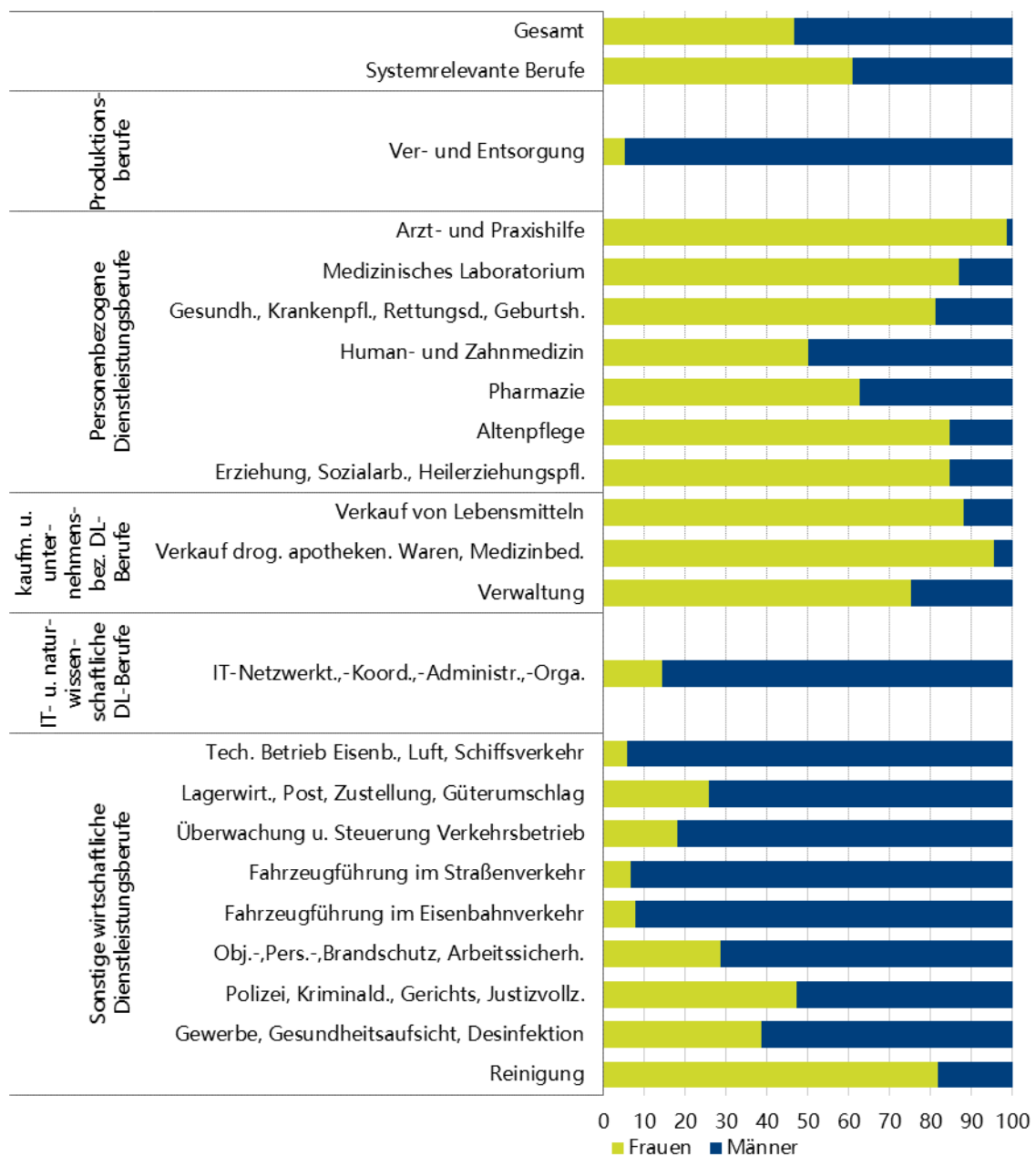
Männerdominierte Berufe stellen im Gegensatz dazu die Produktionsberufe und die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe dar. Diese Bereiche umfassen (Abbildung 4) die Berufe der Ver- und Entsorgung und die systemrelevanten IT-Netzwerkberufe, in denen nur 5,1 Prozent bzw. 14,4 Prozent der svB Frauen sind. In den männerdominierten Berufen der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe, allen voran der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr, beträgt der Frauenanteil nur 5,7 Prozent. Und auch in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr und im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs beträgt der Frauenanteil weniger als 10 Prozent.

Ausgewogenere Geschlechterverhältnisse, wie diese insgesamt unter allen svB in Rheinland-Pfalz gegeben sind, gibt es in nur wenigen Berufen, wie im Falle der bereits erwähnten Human- und Zahnmedizin. Weitere Mischberufe sind Polizeivollzug/Kriminaldienst/Justiz, die Gewerbeaufsicht und Desinfektion sowie Pharmazie.

⁹ 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.

¹⁰ Weitere Details zu den Berufen der Gesundheitswirtschaft und der Pflege in Rheinland-Pfalz bieten Fuchs (2016) und Fuchs/Fritzsche (2019).

Abbildung 4: Anteile der Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz
 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 männerdominierten Berufen 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 in Rheinland-Pfalz. Von den 673.455 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sind 327.397 vollzeit- und 346.058 teilzeitbeschäftigt. Von den 767.515 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Männern sind hingegen 686.955 in Vollzeit und 80.560 in Teilzeit tätig.¹¹

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 in Rheinland-Pfalz kombiniert. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig 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 (327.397 von insgesamt 673.455 svB oder 48,7 %) und die hellgrünen Teile den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (346.058 von insgesamt 673.455 svB oder 51,3 %). Die dunkelblauen Teile der Balken illustrieren den Anteil der Männer, die Vollzeit arbeiten, unter allen beschäftigten Männern (686.955 von insgesamt 767.515 svB oder 87,6 %), und die hellblauen Teile den Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten (80.560 von insgesamt 767.515 svB oder 10,5 %). 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 in Rheinland-Pfalz 29,6 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 39,1 Prozent. Ein Vergleich der jeweiligen Anteile der svB, die in Teilzeit arbeiten, verdeutlicht, dass dies sowohl auf Frauen als auch auf Männer zutrifft (Frauen: 54,8 % versus 48,7 %; Männer: 14,5 % versus 10,5 %). Auf Ebene der einzelnen systemrelevanten Berufe ist der statistische Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Teilzeitquote stark positiv.¹² Somit sind Frauenberufe durch eine Teilzeittätigkeit geprägt.

Unter denjenigen systemrelevanten frauendominierten Berufen, 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 83,8 Prozent der Frauen und 37,1 Prozent der Männer in Teilzeit. In keinem anderen der aufgeführten Berufe nimmt die Teilzeitbeschäftigung eine so herausragende Bedeutung an. Mit etwas Abstand folgen die Berufe der Erziehung,

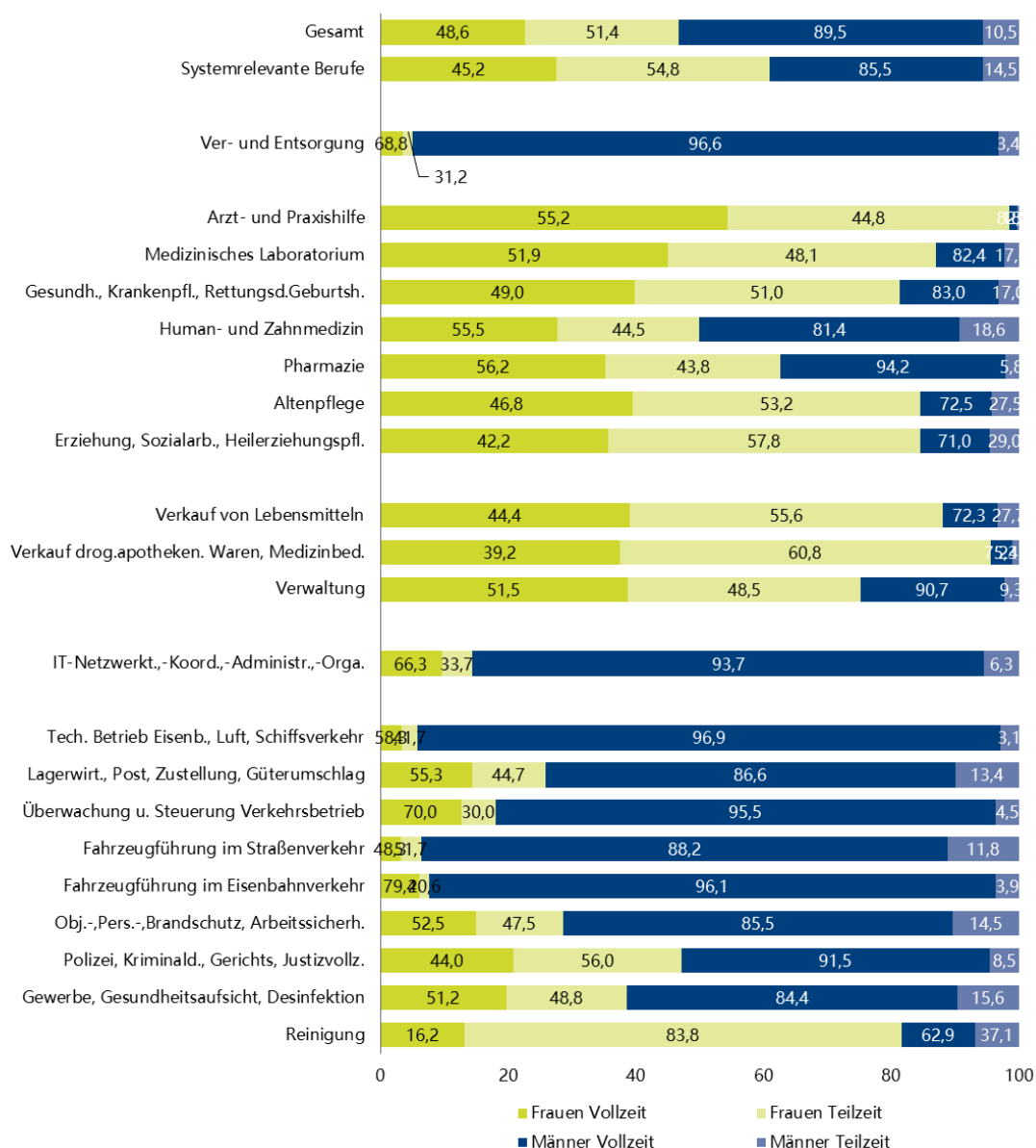
¹¹ Da in der Beschäftigungsstatistik der BA keine Angaben zur genauen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden vorliegen, sind keine Aussagen dazu möglich, in welchem Ausmaß die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Diese Spanne kann zum Beispiel von 10 Stunden bis 35 Stunden pro Woche reichen.

¹² Der Korrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Anteilswerten beträgt 0,92.

Sozialarbeit, Heimerziehungspflege¹³, der Altenpflege und die Verkaufsberufe. Es ist bemerkenswert, dass bei den Berufen in der Erziehung sowie in der Altenpflege mehr als ein Viertel der in diesen Berufen tätigen Männer ebenfalls in Teilzeit arbeitet.

Abbildung 5: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteil in Prozent



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

Die Arbeitsbedingungen in diesen fünf frauendominierten Berufsgruppen sind nicht nur wegen der hohen Teilzeitquote, welche etwa geringere Rentenansprüche für die Beschäftigten bedeutet, son-

¹³ 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).

dern 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.¹⁴ 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 2017).

Nicht alle Frauenberufe jedoch sind 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 und der Verwaltung zu (Abbildung 5). In den medizinischen Laborberufen und in der Verwaltung haben 51,9 Prozent und 51,6 Prozent der Frauen eine Vollzeitstelle, was sogar über dem gesamten Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen liegt (48,6 %).

Auch die systemrelevanten männerdominierten Berufe zeigen große Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit auf. In Abbildung 5 arbeiten fast alle Männer in Vollzeit, während die Frauen z. T. überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten. So arbeiten in den Berufen der Ver- und Entsorgung fast alle Männer (96,6 %), jedoch 66,7 Prozent der (wenigen) Frauen in Vollzeit. In den IT-Berufen und den drei Verkehrsberufen zeigt sich ein ähnliches Muster, in den Berufen der Fahrzeugführung ist der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen mit 79,4 Prozent am höchsten. Die Mischberufe weisen eher überdurchschnittlich hohe Vollzeitanteile bei beiden Geschlechtern auf. Ein Beispiel hierfür ist die Human- und Zahnmedizin, wo 55,5 Prozent der Frauen und 81,4 Prozent der Männer in Vollzeit arbeiten. Auch bei den Berufen der Pharmazie 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 in Rheinland-Pfalz, und das insbesondere in Berufen, die von Frauen dominiert werden. Aber es gibt gleichwohl frauendominierte Berufe, in denen mehr Personen Vollzeit- als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse innehaben. Dies ist auch der Fall für die Mischberufe und die Männerberufe. 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 einfa-

¹⁴ 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).

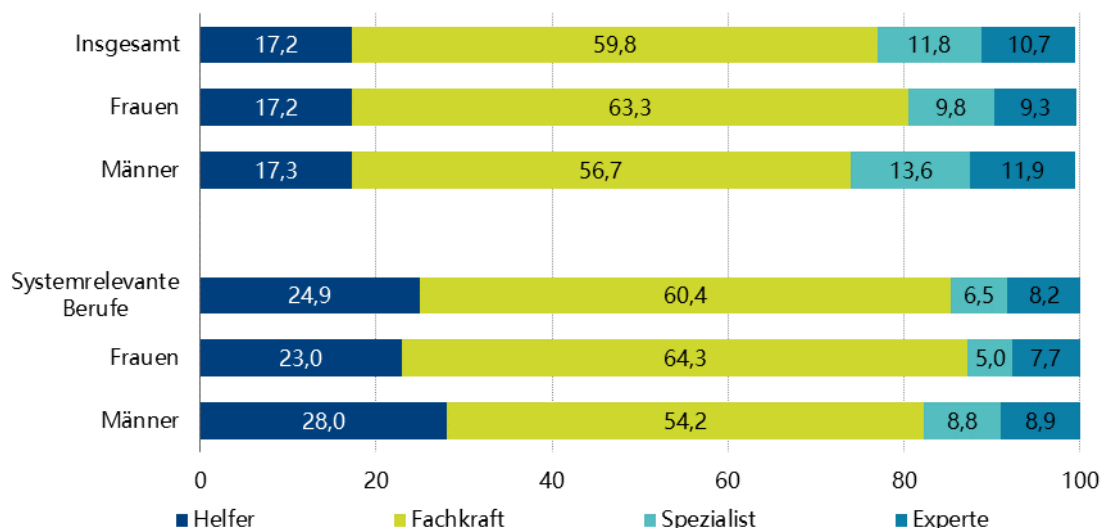
che Helfertätigkeiten ausüben, können den gestiegenen Tätigkeitsanforderungen der Wissensgesellschaft nicht mehr gerecht werden und sind deshalb in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Dieses Risiko ist in Rheinland-Pfalz sehr hoch, da dort die spezifischen Arbeitslosenquoten im Bereich der Helferberufe sehr hoch sind (Bogai/Buch/Seibert 2014). Im Folgenden betrachten wir 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 Berufes an sich als horizontale Dimension (BA 2013).

Wie Abbildung 6 zeigt, üben die meisten svB in Rheinland-Pfalz fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, die in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen mindestens einen Abschluss als Facharbeiter*in voraussetzen (59,8 % aller svB). 17,2 Prozent der svB gehen Helfer- und Anlernertätigkeiten nach, 11,8 Prozent befassen sich mit komplexen Spezialistentätigkeiten und 10,7 Prozent mit hoch komplexen Tätigkeiten, die eine Hochschulausbildung voraussetzen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen zum Teil deutlich aus. Während der Anteil der Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausüben zwischen den Geschlechtern ähnlich ist, arbeiten deutlich mehr Frauen auf Fachkraftniveau als Männer (63,2 % vs. 56,7 %). Dagegen ist der Anteil der Frauen, die als Spezialistinnen bzw. als Expertinnen arbeiten, mit 9,8 Prozent bzw. 9,3 Prozent wesentlich geringer als derjenige der Männer (13,6 % als Spezialisten und 11,9 % als Experten).

Bei den systemrelevanten Berufen sehen die Verhältnisse etwas anders aus. Insgesamt betrachtet ist der Anteil der Helferberufen Tätigen höher (24,9 %) und derjenige in Spezialisten- und Expertenberufen Tätigen geringer (6,5 % bzw. 8,2%) als unter allen Berufen. Hier zeigen sich über alle Anforderungsniveaus geschlechtsspezifische Unterschiede.

Abbildung 6: Beschäftigte insgesamt und in den systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs in Rheinland-Pfalz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteile in Prozent



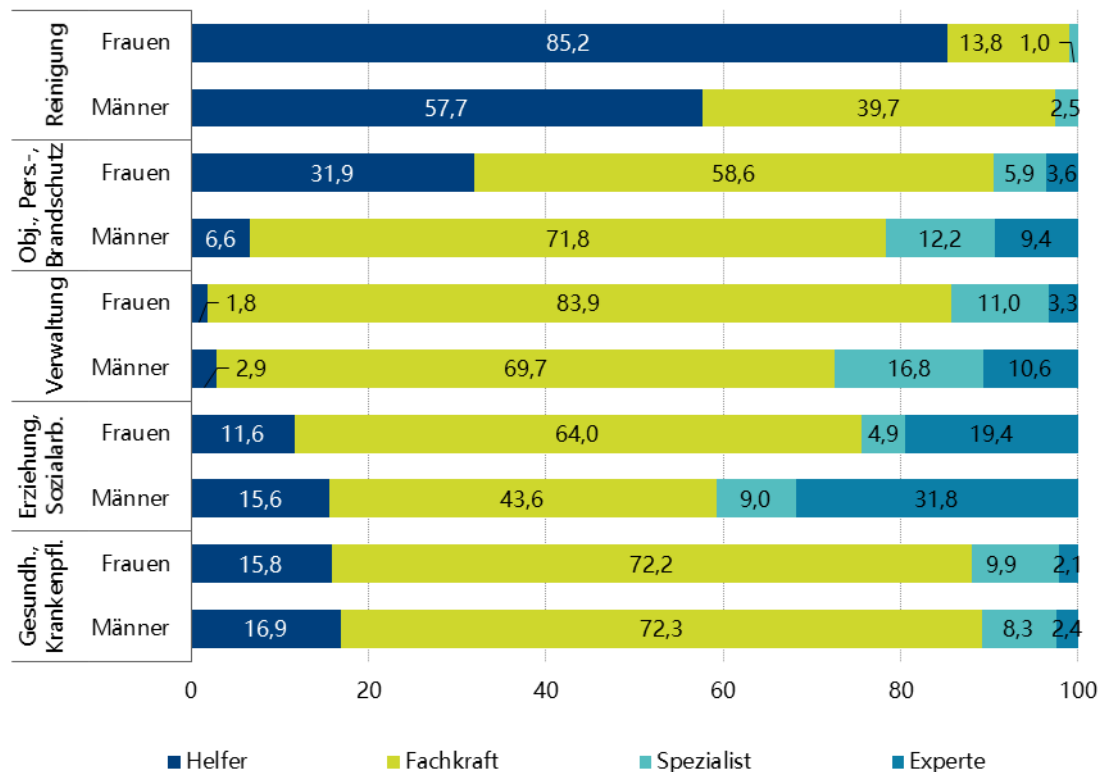
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

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 Ärzt*innen in Rheinland-Pfalz, unabhängig von ihrem Geschlecht, Expertentätigkeiten aus. Leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es aber bei Berufen, in denen Anforderungen auf Helferniveau vorherrschen. Ein Beispiel hierfür sind die Berufe der Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und des Güterumschlags. Dort sind 63,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und 69,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Helferberufen sowie 29,8 Prozent bzw. 34,5 Prozent in Fachkraftberufen tätig. Männer sind aber in den weniger Spezialisten- und Expertenberufen etwas stärker vertreten als Frauen.

In manchen anderen systemrelevanten Berufen sind Frauen auf deutlich anderen Anforderungsniveaus beschäftigt als Männer. Abbildung 7 zeigt diese Unterschiede für ausgewählte systemrelevante Berufe mit mindestens 1.000 svB pro Geschlecht. Unter den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege fällt auf, dass verhältnismäßig mehr Frauen mit Tätigkeiten befasst sind, die komplexe Spezialistenkenntnisse und -fertigkeiten voraussetzen (9,9 % versus 8,3 %). Frauen sind dort also etwas häufiger mit komplexeren beruflichen Inhalten betraut als Männer. Dieses Muster ist in den anderen in Abbildung 7 aufgeführten Berufen nicht ersichtlich. So üben in den Berufen der Erziehung und Sozialarbeit zwar verhältnismäßig mehr Männer als Frauen Helfertätigkeiten aus. Allerdings ist ihr Anteil unter den anspruchsvollen Spezialisten- und Expertentätigkeiten noch wesentlich höher. Ein deutlich höherer Männeranteil in den komplexeren Tätigkeitsfeldern ist auch in den Verwaltungsberufen und 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: Weit mehr als drei Viertel der Frauen gehen Helfertätigkeiten nach, aber nur knapp jeder sechste der Männer.

Abbildung 7: Frauen und Männer in ausgewählten systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs in Rheinland-Pfalz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.2.2020, Anteile in Prozent



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

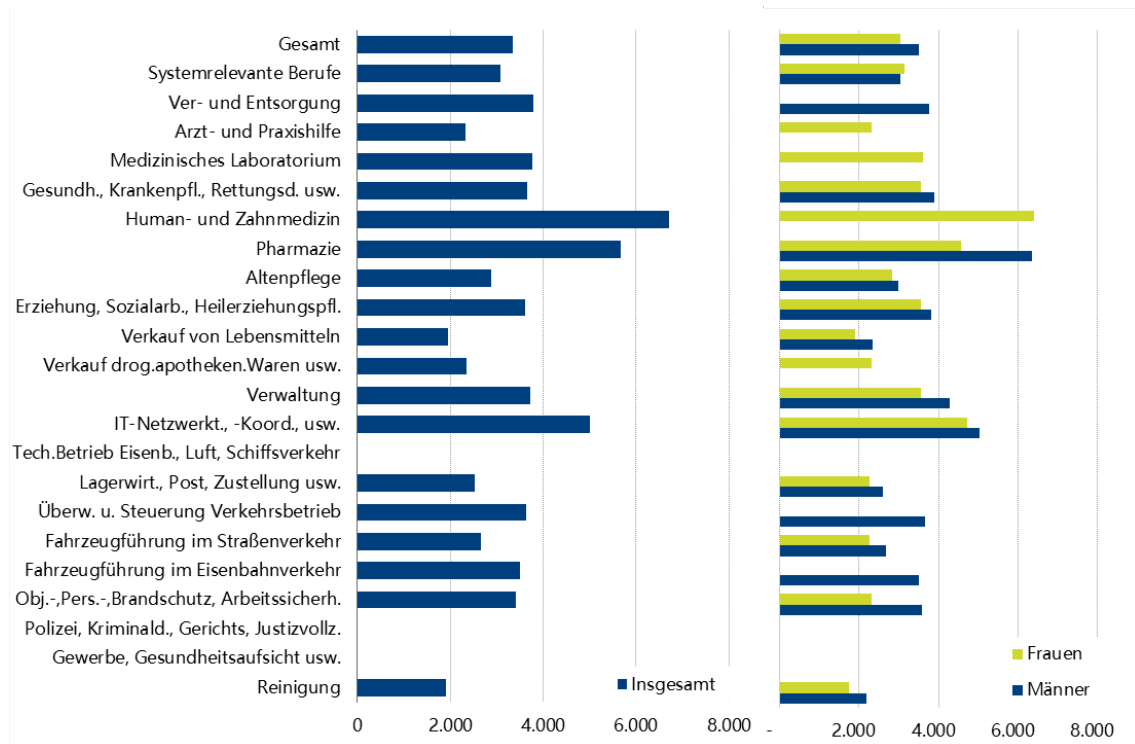
Entgelt

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 Beschäftigte in Expertenberufen im Durchschnitt über das gesamte Erwerbsleben hinweg deutlich mehr als jene in Spezialistenberufen oder als Fachkräfte und mehr als doppelt so viel wie solche in Helferberufen (Stüber 2016). Dieser Zusammenhang zeigt sich in Abbildung 8 sehr deutlich für die Ärzt*innen, die mit einem monatlichen Median-Bruttoentgelt von 6.700 Euro in Rheinland-Pfalz zu den Spitzenverdienenden nicht nur unter den systemrelevanten Berufen, sondern auch überhaupt, gehören (Statistik der BA 2019). Auch die Beschäftigten der Pharmazie-Berufe mit einem Entgelt von 5.671 Euro sowie der IT-Berufe mit einem Entgelt von 5.005 Euro liegen deutlich über dem Durchschnittsentgelt in den systemrelevanten Berufen von 3.082 Euro.

Demgegenüber wird in den Reinigungsberufen (1.913 Euro) und im Verkauf von Lebensmitteln (1.950 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. Wie Hausmann/Kleinert/Leuze (2015) eindrücklich aufzeigen, führt ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus. 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. Die Auto-
 renschaft interpretieren diese Befunde im Sinne einer gesellschaftlichen Abwertung aller erwerb-
 stätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs.

**Abbildung 8: Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach
 Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz**
 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 in Rheinland-Pfalz deutlich weniger als Männer (3.051 Euro versus 3.500 Euro). In den systemrelevanten Berufen dagegen ist das Entgelt der Frauen leicht über dem der Männer 3.137 Euro versus 3.043 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 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.

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).¹⁵

In Bezug auf das Entgelt bleibt festzuhalten, dass es in den systemrelevanten Berufen insgesamt leicht unterdurchschnittlich ausfällt. Neben hochbezahlten Expert*innen unter den Ärzt*innen und IT-Netzwerktechniker*innen 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.

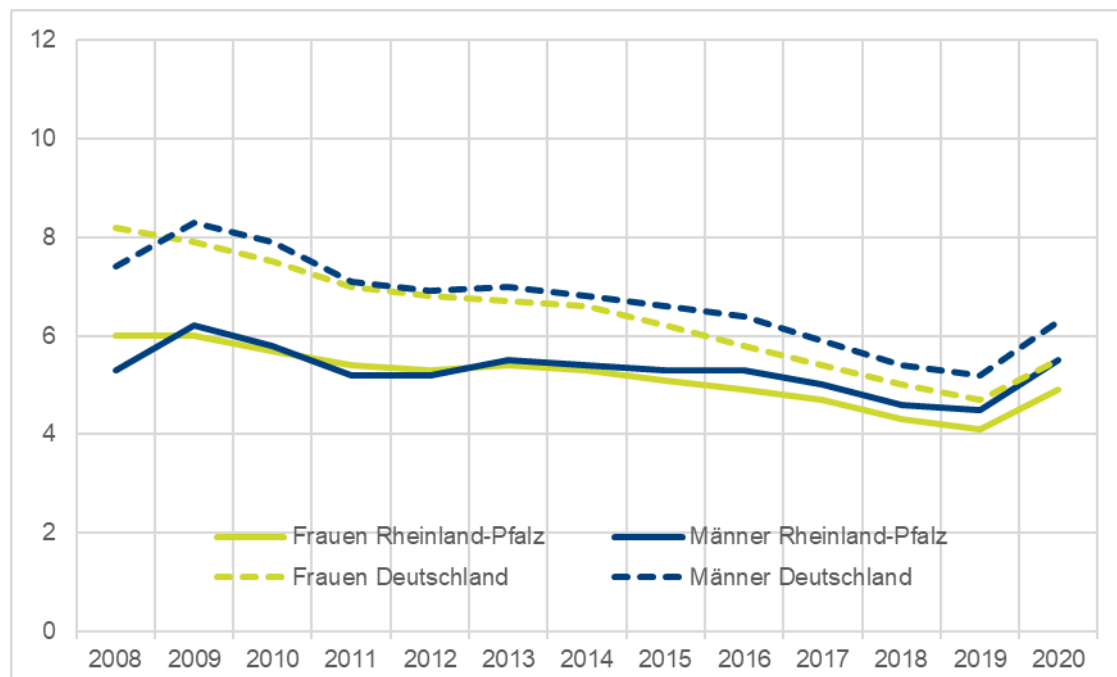
4.3 Arbeitslosigkeit in systemrelevanten Berufen

Generell gilt, dass Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Abbildung 9 zeigt den langfristigen Verlauf der Arbeitslosenquoten für beide Geschlechter in Rheinland-Pfalz und, im Vergleich dazu, in Deutschland für die Jahre zwischen 2008 und 2020. In Rheinland-Pfalz waren Frauen und Männer bis zum Jahr 2015 nahezu gleich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, ab 2015 entwickelte sich die Arbeitslosigkeit der Geschlechter unterschiedlich. So waren ab diesem Zeitpunkt weniger Frauen als Männer ohne Arbeit. Dies entspricht auch der Entwicklung im Bundesgebiet. Im Jahr 2020 lag die Quote der Frauen in Rheinland-Pfalz bei 4,9 Prozent und die der Männer bei 5,5 Prozent. Auffällig im Zeitverlauf ist weiterhin der parallele Verlauf der Quote der Frauen und Männer in Rheinland-Pfalz zu derjenigen in Deutschland.

¹⁵ 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 in Rheinland-Pfalz

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 4,4 Prozent unter den Frauen und bei 5,6 Prozent unter den Männern. Aufgrund seiner etwas anderen Berechnungsweise weicht er leicht von der offiziellen Arbeitslosenquote ab.¹⁶ In den systemrelevanten Berufen sind die Frauen etwas weniger, die Männer aber noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als im Durchschnitt über alle Berufe. Zudem ist der Arbeitslosenquotient der Frauen mit 4,0 Prozent nur fast halb so hoch wie derjenige der Männer (7,2 %).

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 in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Arzt- und Praxishilfe sowie dem Arztberuf.¹⁷ Viele dieser Berufe gelten sowohl in Rheinland-Pfalz als auch deutschlandweit als Engpassberufe, in denen eine hohe Nachfrage nach Beschäftigten besteht, gleichzeitig aber nicht genügend Arbeitslose bereitstehen, um diese zu decken (Fuchs/Weyh 2018; Institut der deutschen Wirtschaft 2020). Bemerkenswert ist jedoch, dass der Arbeitslosenquotient in der Altenpflege, welche ebenfalls durch einen Fachkräfteengpass gekennzeichnet ist, durchschnittlich hoch ausfällt. Zu den Berufen mit einem niedrigen Arbeitslosigkeitskoeffizienten zählen etwa die Berufe in der Verwaltung. Hierunter fallen zum Beispiel die Fachkräfte für die öffentliche

¹⁶ 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.

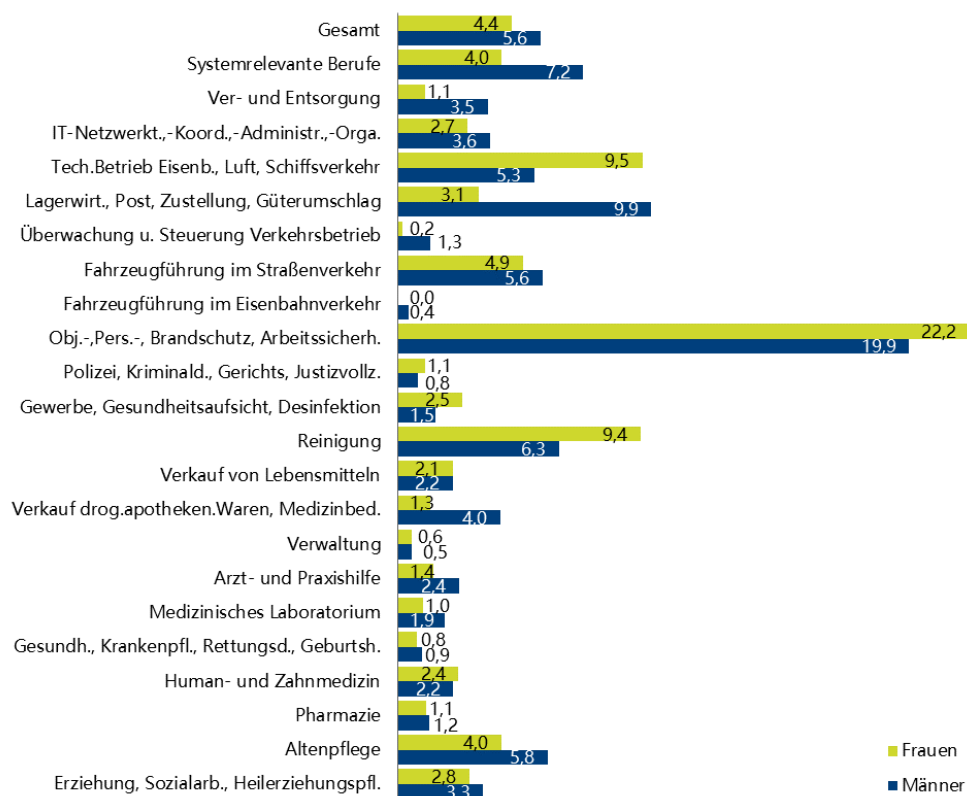
¹⁷ Bei der Berufsgruppe der Altenpflege ist zu beachten, dass sich unter den Arbeitslosen der größte Teil für den Zielberuf des Helfers in der Altenpflege gemeldet hat. Nur wenige Arbeitslose hingegen sind als Fachkraft in der Altenpflege gemeldet, der als Engpassberuf gilt (Fuchs/Weyh 2018).

Verwaltung, die derzeit mit der Umsetzung der vielen Sondermaßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie betraut sind und bei denen ebenfalls Besetzungsengpässe auftreten (Institut der deutschen Wirtschaft 2020). Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit dagegen im Objekt- und Personenschutz, im technischen Betrieb der Eisenbahn, Luft und Schiffsverkehr und der Reinigung.

Zweitens fällt in Abbildung 10 auf, dass die Männer in den meisten Berufen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als die Frauen. Der Arbeitslosenkoeffizient ist bei den Frauen nur in vier Berufen höher. So beträgt dieser Koeffizient in den Berufen der Reinigung bei den Frauen 9,4 Prozent, derjenige der Männer aber nur 6,3 Prozent. Auch beim technischen Betrieb der Eisenbahn sowie des Luft- und Schiffsverkehrs, in denen mehr Männer als Frauen arbeiten, ist die Arbeitslosigkeit unter den Frauen höher (9,5 % vs. 5,3 %). In den Sicherheitsberufen sowie in der Gewerbe-, Gesundheitsaufsicht und Desinfektion verzeichnen Frauen ebenfalls ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.

Abbildung 10: Berufsspezifische Arbeitslosenquotienten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Rheinland-Pfalz

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 und innerhalb von Rheinland-Pfalz vor, um dann vertiefend auf die Situation in Rheinland-Pfalz 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 Befragten im Jahr 2020 zumindest gelegentlich mobil arbeitet, im Jahr 2019 waren es nur 35 Prozent.¹⁸

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 Kolleg*innen – vorübergehend abgebaut werden (Frodermann u. a. 2020). Die Betriebe haben u. a. in die Digitalisierung von Arbeitsprozessen investiert und die Mitarbeitenden mit mobilen Endgeräten und digitalen Kommunikationslösungen ausgestattet. Arbeitnehmerschaft 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 Beschäftigten 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.¹⁹ 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

¹⁸ 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).

¹⁹ 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.²⁰ 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).²¹ 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.

In Rheinland-Pfalz liegt das Homeoffice-Potenzial (53,1 %) von allen Beschäftigten sowie von Frauen (58,0 %) und Männern (48,8 %) jeweils deutlich unterhalb der bundesweiten Vergleichswerte. Der geschlechterspezifische Unterschied ist mit 10,8 Prozentpunkten sogar noch etwas ausgeprägter 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 mit den höchsten Beschäftigtenanteilen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen finden sich in der Unternehmensführung und -organisation (16,7 %), in den medizinischen Gesundheitsberufen (15,7 %), in der Erziehung und in den sozialen Berufen (11,8 %). Den größten Stellenwert unter den männlichen svB verzeichnen Maschinen- und Fahrzeugtechnik (9,9 %), Verkehr und Logistik (9,1 %) sowie Unternehmensführung und -organisation (7,1 %). Unter diesen drei TOP-Berufsfeldern von sowohl Frauen als auch Männer liegt nur Homeoffice-Potenzial bei Unternehmensführung und -organisation deutlich unter dem landesweiten Durchschnitt (siehe auch Tabelle 5).

²⁰ Bereits vor der Pandemie dokumentieren auch die Autorenschaft weiterer 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; Powell/Craig 2015).

²¹ 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, 2020

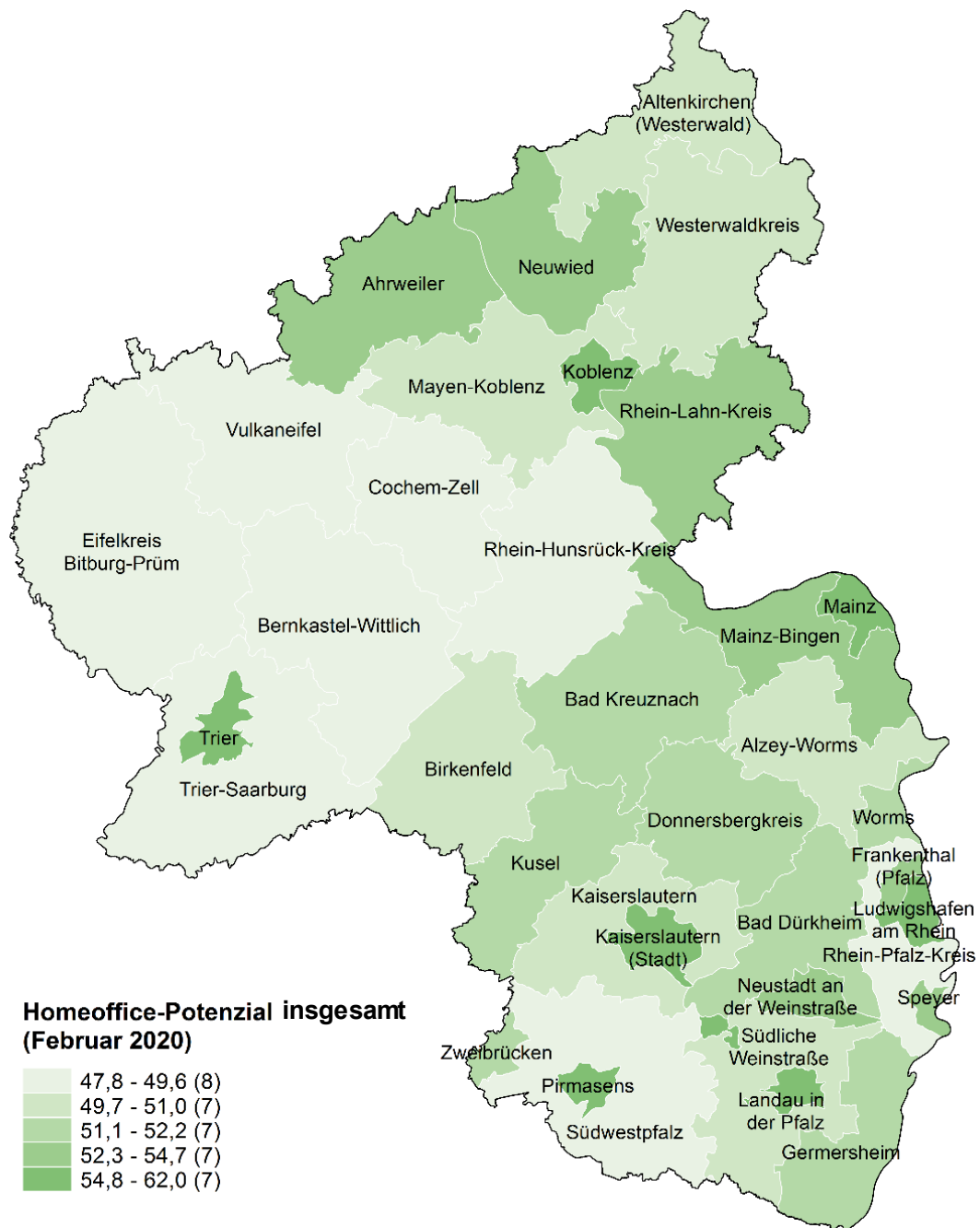
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) und Anteil derjenigen, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent

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 in Rheinland-Pfalz, 2020

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 kreisfreien Städte und Landkreise variiert in Rheinland-Pfalz das Ausmaß, Arbeitsplätze zumindest zeitweise ins Homeoffice zu verlegen, beträchtlich. Aus Abbildung 11 geht hervor, dass das Homeoffice-Potenzial der Landeshauptstadt Mainz (62,0 %) und in Koblenz (59,6 %) am höchsten ist. Aber auch in den meisten anderen Städten wie Kaiserslautern, Ludwigshafen, Landau, Trier oder Pirmasens ist mobiles Arbeiten bei relativ vielen Arbeitsplätzen möglich. Am niedrigsten ist das Homeoffice-Potenzial in Trier-Saarburg (47,8 %), Cochem-Zell (48,1 %), in der Südwestpfalz (48,3 %) und im Rheinpfalz-Kreis (48,3 %). Dieses Raummuster, wonach es in

Städten mehr Homeoffice-Möglichkeiten gibt als in ländlichen Räumen, ist mehrfach empirisch belegt (z. B. Garnadt/Schnitzer/Viete 2020; OECD 2020). Die Autorenschaft dieser Studien führen diese räumlichen Disparitäten 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. Zum Beispiel arbeiten in Mainz (22,2 %) und in Koblenz (19,0 %) im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt (10,3 %) überproportional viele Beschäftigte in diesen wissensintensiven Dienstleistungen, wozu die Bereiche Finanzen/Versicherungen, Immobilien, IKT sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gehören. In Koblenz liegt ein besonderer Schwerpunkt im Bereich Finanzen/Versicherungen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von 8,0 % im Vergleich zum landesweiten Referenzwert (2,5 %). Hinzu kommen in diesen beiden Städten besonders viele Tätigkeiten in der Verwaltung mit hohem Homeoffice-Potenzial, da in Koblenz mehrere größere Verwaltungsinstitutionen der Bundeswehr (z. B. Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr) und in Mainz die Landesverwaltung ansässig sind. Außerdem sind beide Zentren Hochschulstandorte mit vielen Arbeitsplätze von Hochqualifizierten in Lehre und Wissenschaft, die gute Voraussetzungen für mobiles Arbeiten bieten. Eine Ausnahme stellt die Stadt Zweibrücken mit relativ wenig potenziellen Arbeitsplätzen für das Arbeiten von zu Hause dar. Hier ist das Verarbeitende Gewerbe (29,6 %) der wichtigste Sektor, aber mit geringem Homeoffice-Potenzial.

Demgegenüber arbeiten in Trier-Saarburg nur 5,6 Prozent von allen Beschäftigten in den wissensintensiven Dienstleistungsbranchen. Hier sind anteilig Arbeitsplätze in Wirtschaftssektoren wie dem Verarbeitenden Gewerbe (23,3 %), dem Gesundheits- und Sozialwesen (17,0 %), dem Handel (16,8 %) und dem Baugewerbe (10,0 %) besonders stark vertreten. Die Aufgabeninhalte und Tätigkeiten der Berufe in diesen Wirtschaftsbereichen bieten jedoch weniger Nutzungsmöglichkeiten des Homeoffice (siehe auch Abbildung 13). In der Südwestpfalz (23,5 %) ist das Verarbeitende Gewerbe der Sektor mit den anteilig meisten Arbeitsplätzen. Dort erfordern produzierende Tätigkeiten die physische Anwesenheit in der Fertigung. In Cochem-Zell bringt der Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen (22,2 %) weniger Möglichkeiten für mobiles Arbeiten vor Ort mit sich. In der Rhein-Pfalz sind es vor allem anteilig besonders viele Beschäftigte im Baugewerbe (13,1 %) und im Bereich Verkehr und Logistik (8,9 %).

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 in Rheinland-Pfalz bei der Verfügbarkeit von Breitbandanschlüssen große Unterschiede insbesondere zwischen städtischen und ländlichen Räumen. Dies impliziert Nachteile für diejenigen Unternehmen und Beschäftigten, die in ihren Regionen nicht den gleichen Zugang zu digitalen Kommunikationswegen haben wie in den Städten.²² Demnach ist zu vermuten, dass die Unterschiede im Homeoffice-Potenzial zwischen den städtischen und ländlichen Kreise, die aufgrund der jeweiligen Wirtschafts- und Berufsstruktur existieren, durch die unterschiedliche Verfügbarkeit von digitaler Infrastruktur noch verstärkt werden dürften.

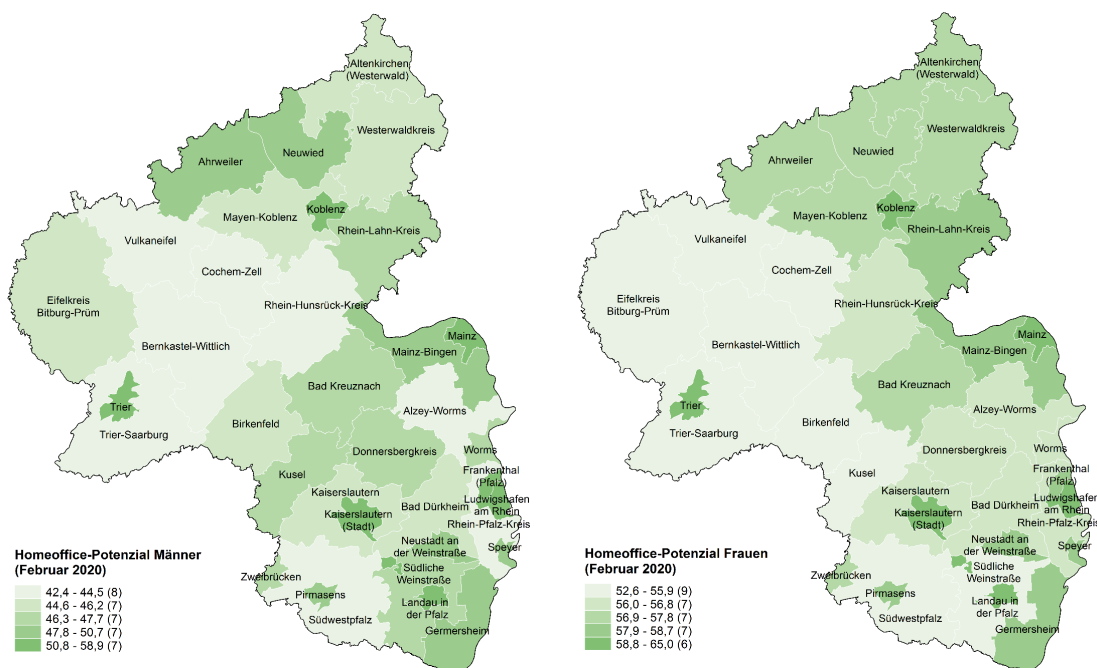
²² Weitere Informationen zur Breitbandversorgung in Rheinland-Pfalz bietet das digitale Portal des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (<https://www.digital.rlp.de/startseite>/abgerufen am 09.02.2021).

Die Raummuster der Homeoffice-Potenziale von Frauen und Männern sind in den Kreisen von Rheinland-Pfalz jeweils durch ein deutliches Stadt-Land-Gefälle geprägt (vgl. Abbildung 12). Jedoch weist das Potenzial auf Kreisebene bei den Männern eine größere Spannweite auf, das Maximum beträgt 58,9 Prozent (Mainz) und das Minimum 42,4 Prozent (Rhein-Pfalz-Kreis). Demgegenüber ist das Potenzial bei den Frauen in Cochem-Zell (52,36 %) am niedrigsten und in Mainz (65,0 %) am höchsten.

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 Mainz, aber auch in den meisten anderen Städten von Rheinland-Pfalz weit überdurchschnittlich hoch ausfällt und sogar noch höher als jenes der Männer ist.

Abbildung 12: Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen in Rheinland-Pfalz, 2020

Anteil der sozialversicherungspflichtig 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

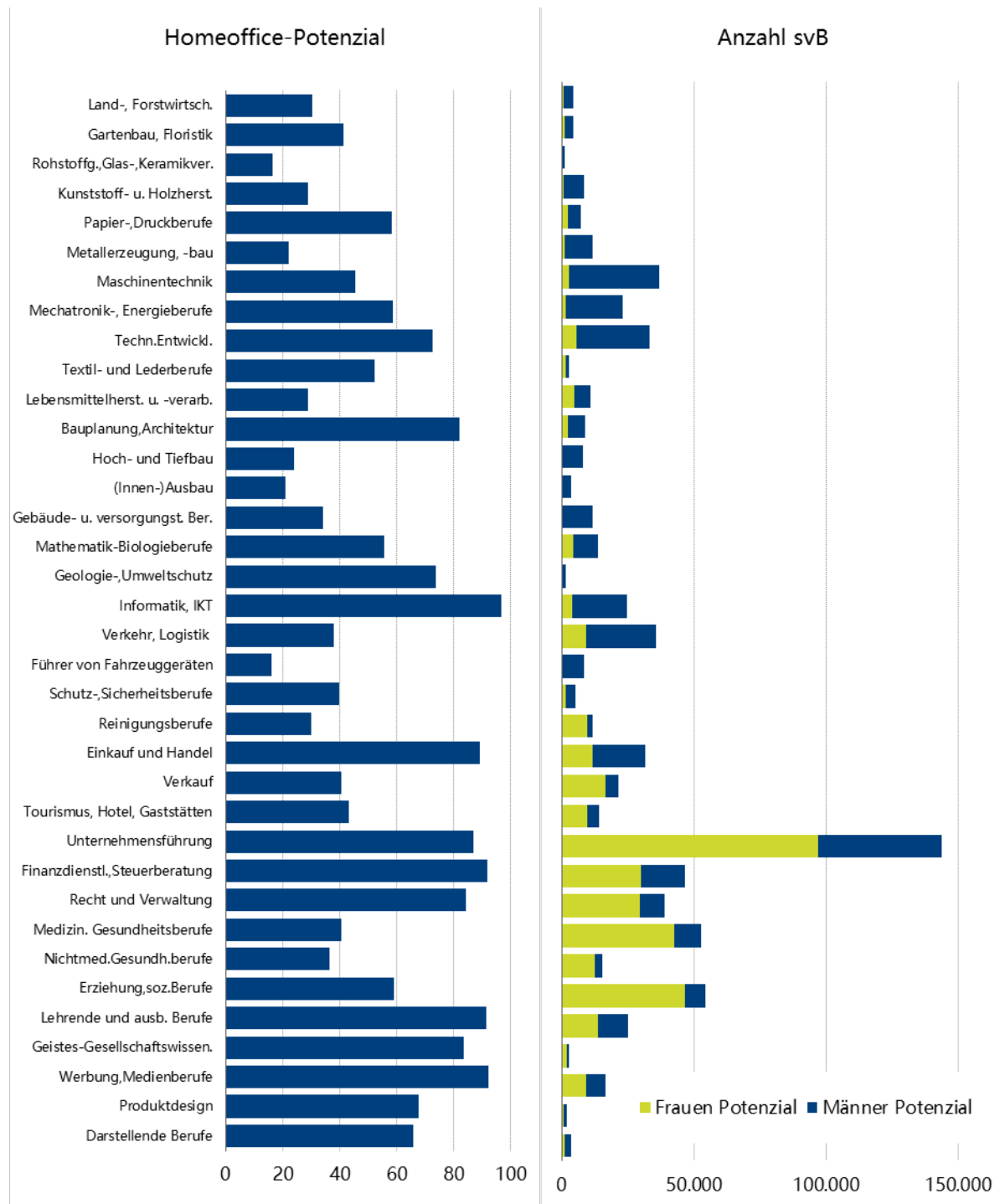
Frauen und Männer haben innerhalb derselben Berufsgruppe grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten, Homeoffice in Anspruch zu nehmen. Da sie sich aber unterschiedlich auf die Berufe verteilen, unterscheiden sich die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen mit einem Homeoffice, ausgedrückt in absoluten Zahlen, voneinander. Dies zeigt Abbildung 13, welche für jeden Beruf neben

dem Homeoffice-Potenzial noch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in Rheinland-Pfalz 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 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 %), Berufe in der Verwaltung (84,2 %) sowie in den Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften (83,5 %). 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 in Rheinland-Pfalz, 2020

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



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 sechs Felder gibt an, ob es sich beim jeweiligen Beruf um einen frauen-, männerdominierten oder Mischberuf handelt (Hausmann/Kleinert 2014; Koebe u. a. 2020), und ob das Homeoffice-Potenzial über bzw. unter dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt liegt.

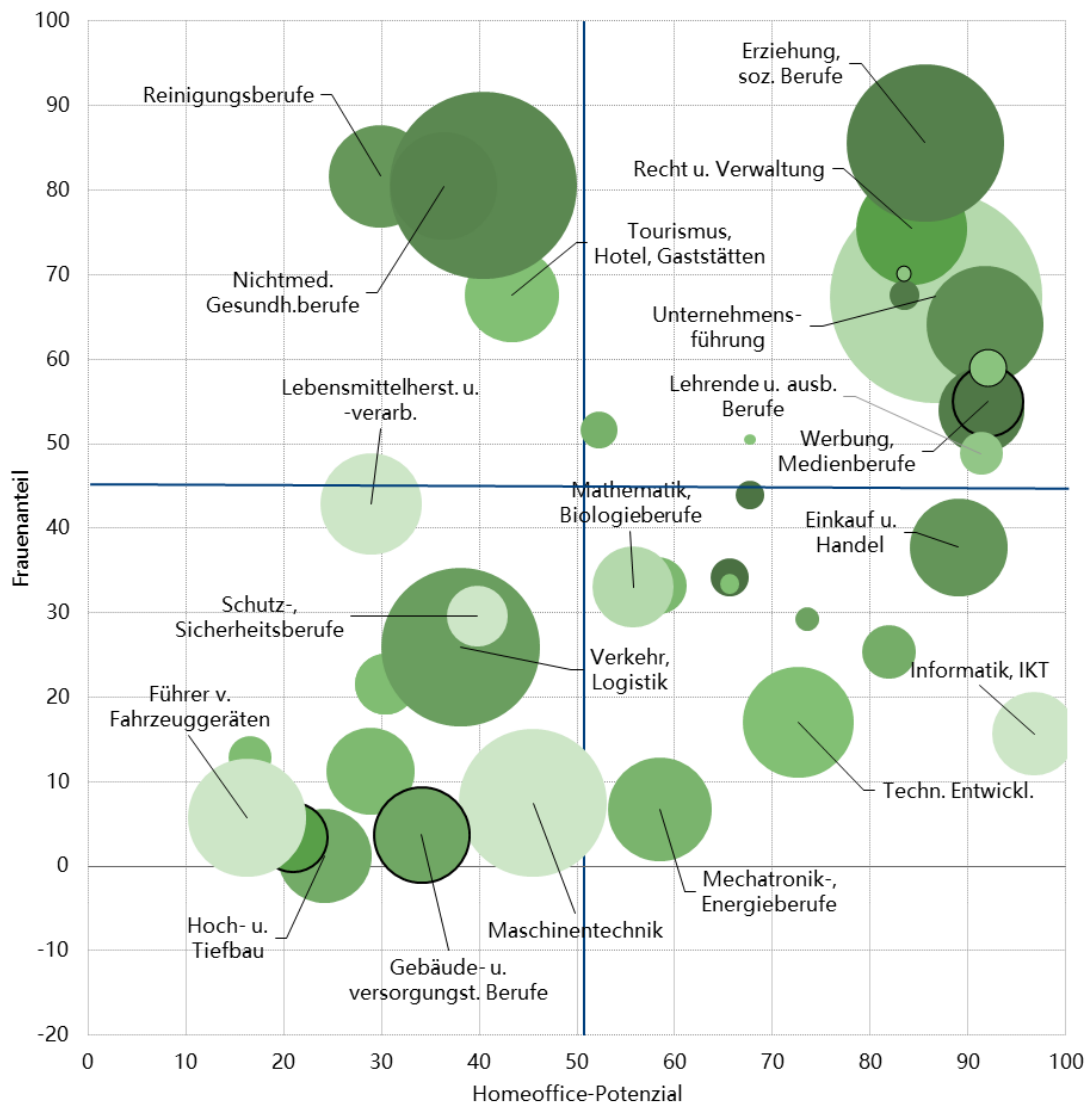
Der Zusammenhang zwischen beiden Anteilswerten ist schwach positiv.²³ Mit anderen Worten, je höher der Frauenanteil, umso tendenziell leichter ist es möglich, ins Homeoffice zu wechseln. Diese Aussage wird zum Beispiel für die männerdominierten Berufe in Abbildung 14 deutlich. Die meisten männerdominierten 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 Landwirtschaft, Produktion, Hoch-, Tief- und Innenausbau, Gebäude- und Versorgungstechnik, Verkehr und Logistik sowie im Bereich Sicherheit und Überwachung. Nur in sehr wenigen Männerberufen und zwar in den Bereichen Bauplanung, Vermessung, und 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.

²³ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Frauenanteil in den Berufshauptgruppen beträgt 0,33.

Abbildung 14: Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen in Rheinland-Pfalz, 2020

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



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

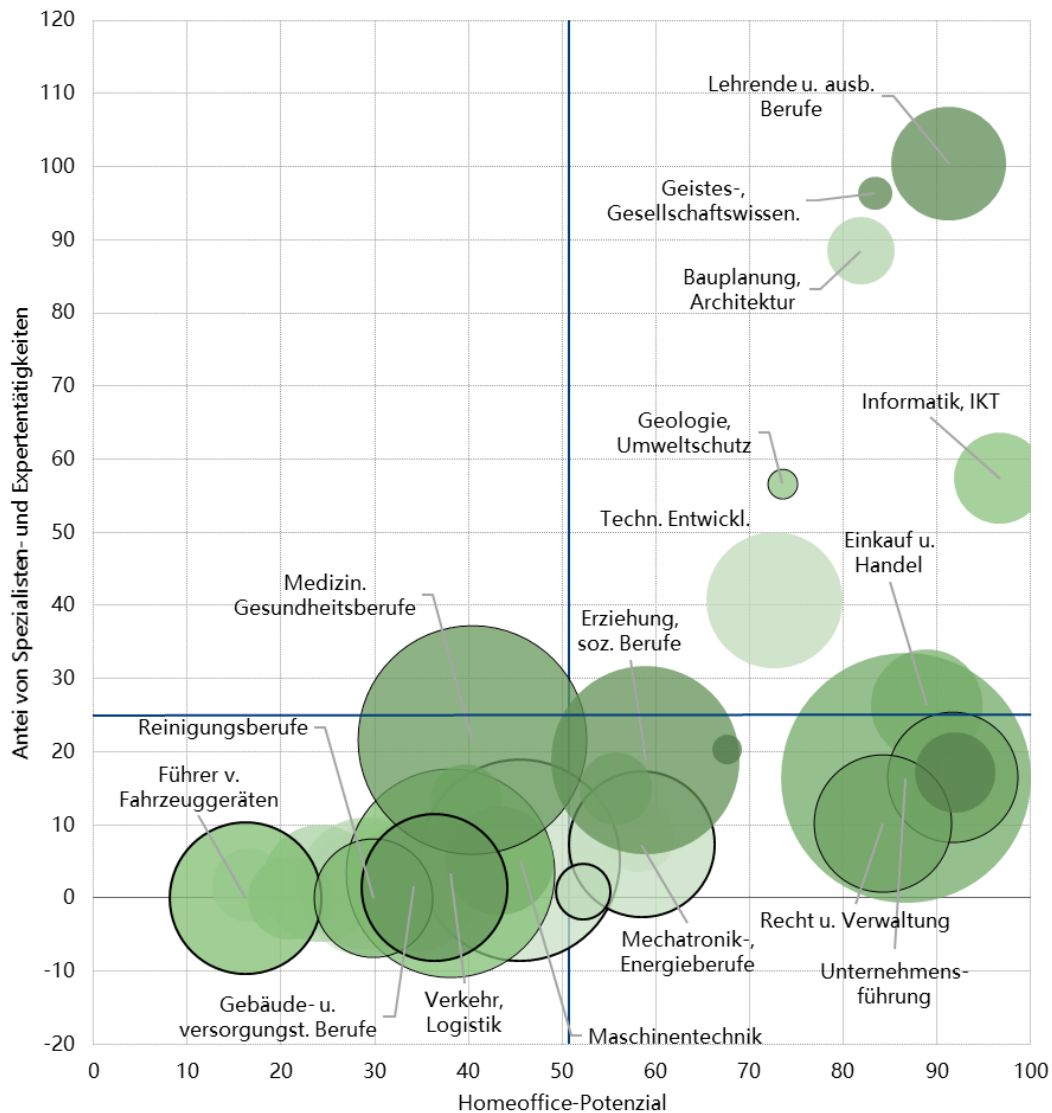
Abbildung 15 stellt für die Berufsgruppen deren Homeoffice-Potenzial sowie den Anteil Beschäftigter in Spezialisten- und Expertenberufen dar. Die Größe der Kreise korrespondiert mit der Zahl von svB im jeweiligen Beruf. Die Lage eines Kreises in der Abbildung informiert darüber, ob das Homeoffice-Potenzial bzw. der Beschäftigtenanteil in Spezialisten- und Expertenberufen unter oder über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegt. Die Korrelation zwischen diesen beiden Indikatoren ist stark positiv. Dagegen ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten in Helferberufen sowie dem Homeoffice-Potenzial negativ. Zudem sind beide Korrelationen ausgeprägter als dies beim Frauenanteil der Fall ist.²⁴ Somit bieten Berufe, die komplexe und anspruchsvolle Tätigkeiten beinhalten, eher bessere Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, als Berufe

²⁴ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Anteil von Spezialist*innen sowie Expert*innen beträgt 0,67. Dagegen fällt der Koeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Helferanteil mit -0,67 negativ aus.

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

Abbildung 15: Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau in Rheinland-Pfalz, 2020

Anteil der Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können (in Prozent) und Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Spezialisten- und Expertentätigkeiten (in Prozent)



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.

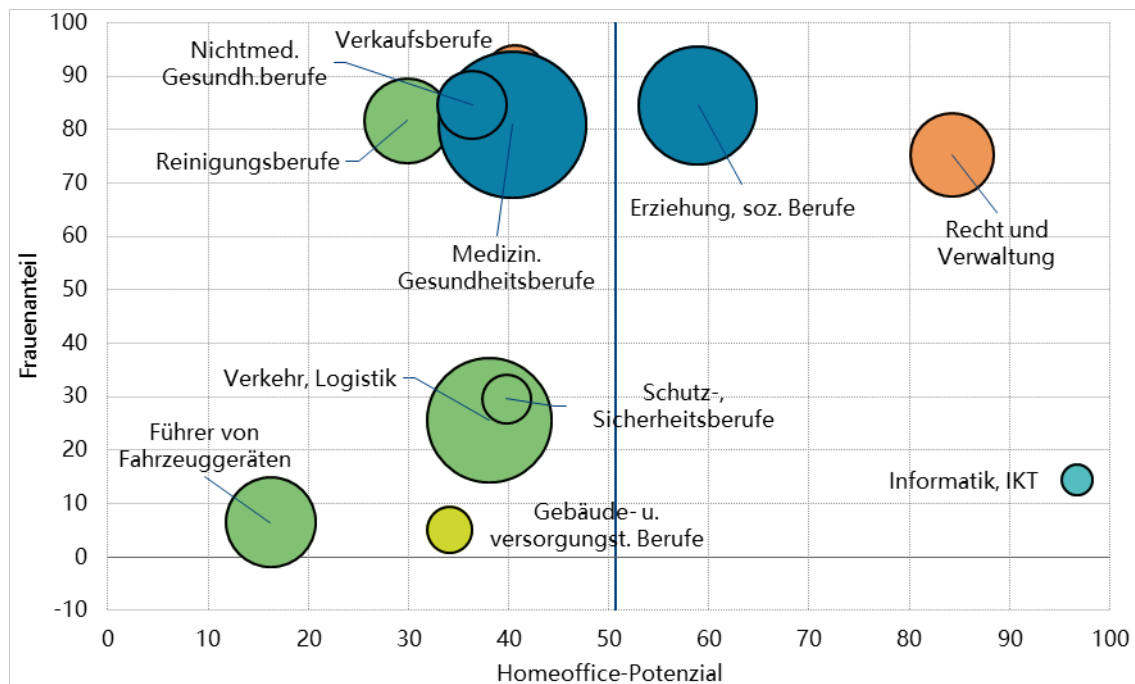
In Abbildung 16 sind mehrere Informationen gebündelt. Die elf Berufshauptgruppen, zu denen die systemrelevanten Berufe gehören, sind gemäß ihrem Homeoffice-Potenzial und dem Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen dargestellt. Sie sind dabei auf vier Felder aufgeteilt, je nachdem,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

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 in Rheinland-Pfalz, 2020

Anteil der svB, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in den systemrelevanten Berufshauptgruppen, in Prozent



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

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

6 Fazit

Frauen sind von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen als dies in der letzten großen Krise, der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 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 in Rheinland-Pfalz einer umfassenden Bestandsaufnahme unterzogen.

In Rheinland-Pfalz 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 Berufen der Erziehung, Sozialarbeit, Heimerziehungspflege und Altenpflege jeweils fast die Hälfte der in diesen Berufen tätigen Männer in Teilzeit arbeitet. In den systemrelevanten Berufen, in denen einfache Helfertätigkeiten dominieren, stimmen beide Geschlechter weitgehend in den ausgeübten Tätigkeitsniveaus überein. In der Gesundheits- und Krankenpflege sind Frauen mit komplexeren beruflichen Inhalten befasst. Dagegen führen Männer in vielen anderen systemrelevanten Berufen aber anspruchsvollere Tätigkeiten aus als Frauen. Dies trifft z. B. auf Erziehung und Sozialarbeit, Verwaltungsberufe sowie den Objekt-, Personen- und Brandschutz zu. Somit weisen Männer in vielen systemrelevanten Berufen einerseits eine stärkere Spezialisierung auf einfache Helfertätigkeiten und andererseits in anspruchsvolleren und komplexeren Tätigkeitsniveaus auf. Dieser zuletzt genannte 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 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. 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 sind Frauen stärker auf der Spezialisten- und Expertenebene beschäftigt, ähnlich hoch entlohnt und haben 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 in Rheinland-Pfalz mit 53,1 Prozent theoretisch nur unterdurchschnittlich viele Beschäftigte zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten könnten (Bund: 55,5 %), wobei Frauen (58 %) einen erheblich besseren potenziellen Zugang zum mobilen Arbeiten haben als Männer (48,8 %). 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 stärkeren Präsenz auf städtischen Arbeitsmärkten nachgefragten Tätigkeiten (z. B. in Unternehmensführung und Verwaltung) theoretisch einen besseren Zugang zum Homeoffice als Männer.

Viele frauendominierte Berufe 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 meis-

ten Männerberufe, vor allem im Bereich der Produktion, schlechtere Möglichkeiten, den Arbeitsplatz nach 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 Gefahren 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). 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 Männern fehlt im Gegenzug in vielen der männerdominierten Berufe häufig die Möglichkeit, zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten zu können. 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 größere 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.
- 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.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The impact of Covid-19 on gender equality. NBER Working Paper 26947.
- 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.
- Barišić, Manuela; Consiglio, Valentina Sara (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Kurzexpertise, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bauer, Anja; Weber, Enzo (2021): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Dezember 2020. In: IAB-Forum, 05.01.2021, o. Sz.
- 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 (2017): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht, 11/2014, Nürnberg.
- Brenke, Karl (2016): Home-Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht Bd. 83, Heft 5, S. 95–105.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erklärungen, Nürnberg.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

- 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.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020): Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt: Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 01/2020.
- 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.
- Fuchs, Michaela (2016): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt: Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 05/2016, Nürnberg.
- Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit (2019): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2019, Nürnberg.
- Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2018): Jobmotor Gesundheit: Beschäftigung in der Gesundheitswirtschaft. In: Bayern in Zahlen, Vol. 149, No. 9, S. 608-609.
- 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.
- 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 in Rheinland-Pfalz

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
Koblenz	76.479	48,4	10.441	13,7	3.575	4,7	9.990	13,1	56,8	82,7	76,4	28,0
Ahrweiler	35.278	47,4	5.707	16,2	1.481	4,2	3.578	10,1	64,3	85,5	76,6	29,6
Altenkirchen (Westerwald)	38.956	43,0	5.425	13,9	1.299	3,3	3.888	10,0	63,9	86,1	81,8	30,7
Bad Kreuznach	54.041	47,6	8.839	16,4	2.229	4,1	6.608	12,2	63,8	84,4	81,1	34,6
Birkenfeld	27.273	49,5	4.220	15,5	1.110	4,1	2.907	10,7	68,6	86,7	82,3	43,5
Cochem-Zell	19.353	52,4	3.504	18,1	904	4,7	2.885	14,9	72,3	85,9	84,4	54,0
Mayen-Koblenz	68.634	43,6	10.355	15,1	2.642	3,8	9.789	14,3	57,2	82,2	77,7	27,7
Neuwied	63.657	46,2	9.345	14,7	2.376	3,7	7.664	12,0	62,2	85,5	81,3	32,4
Rhein-Hunsrück-Kreis	38.472	43,0	4.559	11,9	1.404	3,6	5.714	14,9	59,9	87,1	86,0	34,2
Rhein-Lahn-Kreis	32.697	49,1	5.529	16,9	1.598	4,9	3.533	10,8	65,7	83,8	78,9	35,7
Westerwaldkreis	70.290	43,4	8.165	11,6	2.603	3,7	8.632	12,3	61,2	85,6	83,5	37,1
Trier	56.245	52,5	9.953	17,7	3.267	5,8	6.436	11,4	63,0	82,4	71,6	32,5
Bernkastel-Wittlich	40.484	44,7	5.522	13,6	1.265	3,1	4.682	11,6	62,7	87,7	82,9	31,1
Eifelkreis Bitburg-Prüm	28.622	44,9	3.919	13,7	1.183	4,1	2.805	9,8	65,8	88,8	80,4	32,2
Vulkaneifel	20.079	48,1	3.339	16,6	896	4,5	2.169	10,8	65,8	84,3	85,3	34,3
Trier-Saarburg	31.239	47,0	5.274	16,9	1.206	3,9	4.078	13,1	64,8	86,2	83,6	34,0
Frankenthal (Pfalz)	18.662	43,4	2.306	12,4	775	4,2	3.572	19,1	55,2	88,0	79,2	30,3

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
Kaiserslautern	54.329	46,4	6.823	12,6	2.452	4,5	6.316	11,6	62,0	79,8	76,5	41,1
Landau in der Pfalz	24.118	52,0	4.544	18,8	1.210	5,0	2.013	8,3	65,9	78,7	85,1	30,0
Ludwigshafen am Rhein	105.310	39,5	13.016	12,4	3.755	3,6	14.620	13,9	52,9	79,1	83,0	31,6
Mainz	116.449	51,1	18.269	15,7	5.013	4,3	11.654	10,0	59,8	76,2	79,5	30,8
Neustadt an der Weinstraße	17.538	54,7	3.235	18,4	907	5,2	2.023	11,5	67,4	88,1	80,5	31,6
Pirmasens	20.490	50,4	3.453	16,9	783	3,8	2.688	13,1	63,0	80,4	83,4	39,5
Speyer	29.179	52,4	4.963	17,0	1.028	3,5	3.841	13,2	65,3	85,4	82,3	36,7
Worms	34.435	44,7	4.760	13,8	1.176	3,4	6.487	18,8	56,1	83,5	85,5	33,8
Zweibrücken	15.566	41,9	1.794	11,5	504	3,2	1.572	10,1	63,5	88,0	84,1	35,1
Alzey-Worms	30.545	48,5	4.573	15,0	1.060	3,5	4.686	15,3	63,1	87,6	80,1	39,0
Bad Dürkheim	32.329	51,5	5.188	16,0	1.655	5,1	3.560	11,0	68,2	85,7	81,9	39,9
Donnersbergkreis	21.803	44,7	3.105	14,2	1.239	5,7	2.208	10,1	67,4	87,1	77,4	37,7
Germersheim	45.661	36,5	4.381	9,6	1.519	3,3	8.055	17,6	49,7	88,8	82,5	24,2
Kaiserslautern	26.271	49,4	4.000	15,2	1.301	5,0	3.957	15,1	64,3	88,5	81,9	38,2
Kusel	12.548	55,8	2.284	18,2	1.142	9,1	1.499	11,9	72,2	88,1	81,1	47,7
Südliche Weinstraße	32.026	48,3	5.327	16,6	1.186	3,7	4.031	12,6	62,6	81,5	84,7	36,7
Rhein-Pfalz-Kreis	28.197	46,1	3.751	13,3	1.210	4,3	5.092	18,1	55,1	90,7	83,3	27,3
Mainz-Bingen	58.392	48,1	13.308	22,8	1.874	3,2	6.513	11,2	54,8	65,3	82,8	30,8
Südwestpfalz	15.323	51,3	2.515	16,4	732	4,8	2.002	13,1	68,7	88,3	87,4	41,5
Rheinland-Pfalz	1.440.970	46,7	215.691	15,0	59.559	4,1	181.747	12,6	60,9	85,8	79,4	38,4

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

Tabelle A 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren in Rheinland-Pfalz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.02.2020

Berufs- gruppe- bzw. -sektor	Bezeichnung	Insgesamt	Anteil an allen Be- rufen (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)
Produktionsberufe		11.706	0,8	597	11.109	5,1	94,9
343	Ver- und Entsorgung	11.706	0,8	597	11.109	5,1	94,9
Personenbezogene Dienstleistungsberufe		215.691	15,0	178.227	37.464	82,6	17,4
811	Arzt- und Praxishilfe	32.573	2,3	32.102	471	98,6	1,4
812	Medizinisches Laboratorium	4.577	0,3	3.980	597	87,0	13,0
813	Gesundh.- u. Krankenpflege, Ret- tungsdienst und Geb.hilfe	52.217	3,6	42.467	9.750	81,3	18,7
814	Human- und Zahnmedizin	12.618	0,9	6.308	6.310	50,0	50,0
818	Pharmazie	12.726	0,9	7.982	4.744	62,7	37,3
821	Altenpflege	26.072	1,8	22.065	4.007	84,6	15,4
831	Erz., Soz.arbeit, Heilerz.pflege	74.908	5,2	63.323	11.585	84,5	15,5
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		59.559	4,1	48.044	11.515	80,7	19,3
623	Verkauf v. Lebensmitteln	16.468	1,1	14.494	1.974	88,0	12,0
624	Verkauf v. drogerie- u. apoth.übl. Wa- ren, Sanitäts- und Med.bedarf	5.514	0,4	5.271	243	95,6	4,4
732	Verwaltung	37.577	2,6	28.279	9.298	75,3	24,7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungs- berufe		5.730	0,4	827	4.903	14,4	85,6
433	IT-Netzwerktechnik, -Koord., Admi- nistr. u. -Organisation	5.730	0,4	827	4.903	14,4	85,6
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		181.747	12,6	60.680	121.067	33,4	66,6
511	Techn. Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs	415	0,0	24	391	5,8	94,2
513	Lagerwirt., Post u. Zustellung, Güter- umschlag	80.940	5,6	20.935	60.005	25,9	74,1
515	Überw. u. Steuerung des Verkehrsbe- triebs	1.643	0,1	297	1346	18,1	81,9
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	42.784	3,0	2.771	40.013	6,5	93,5
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnver- kehr	1.338	0,1	102	1.236	7,6	92,4
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Ar- beitssicherheit	12.471	0,9	3.567	8.904	28,6	71,4
532	Polizeivollzugs- u. Kriminaldienst, Ge- richts- u. Justizvollzug	356	0,0	168	188	47,2	52,8
533	Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	637	0,0	246	391	38,6	61,4
541	Reinigung	39.520	2,7	32.273	7.247	81,7	18,3
Systemrelevante Berufe		472.790	32,8	288.078	184.712	60,9	39,1
Berufe insgesamt		1.440.970	100,0	673.455	767.515	46,7	53,3

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 in Rheinland-Pfalz

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 29.02.2020

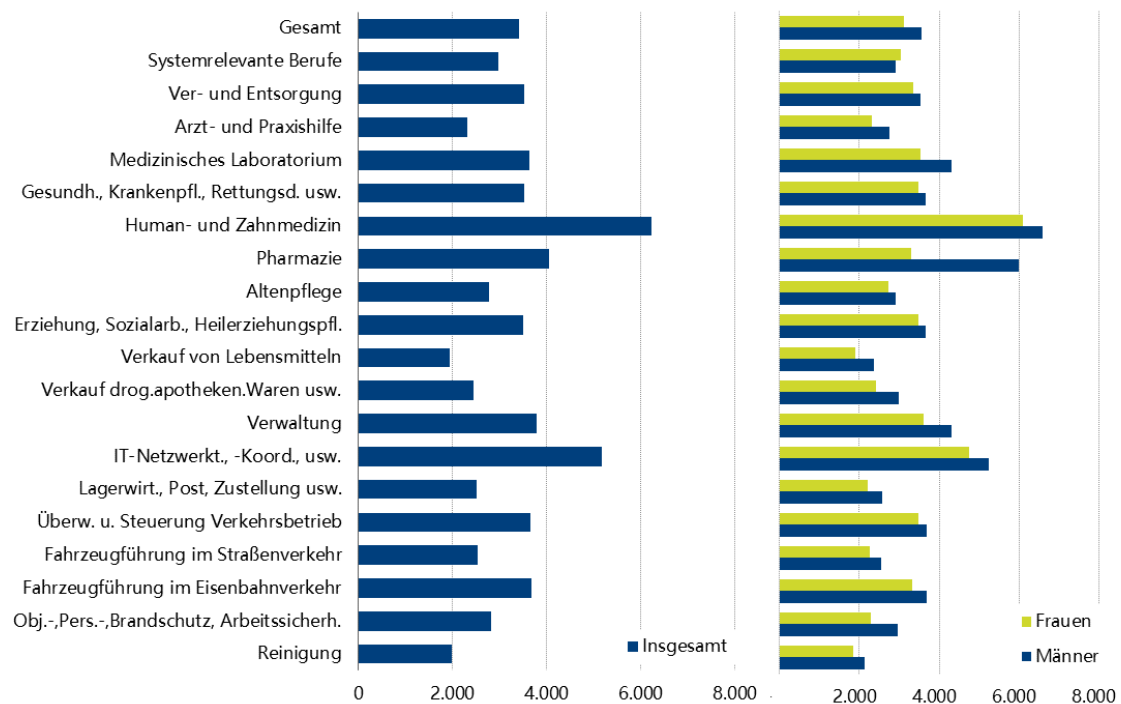
Berufshauptgruppe	Bezeichnung	Anzahl svB					Homeoffice-Potenzial (Anzahl svB)		
		Ins-gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)	Anteil Spezialisten und Experten (%)	Ins-gesamt	Frauen	Männer
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	13.777	2.969	10.808	21,6	5,2	4.194	3.290	904
12	Gartenbauberufe, Floristik	10.652	2.705	7.947	25,4	3,7	4.394	3.278	1.116
21	Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	7.025	905	6.120	12,9	1,8	1.163	1.013	150
22	Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	28.623	3.217	25.406	11,2	0,6	8.275	7.345	930
23	Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestalt.	12.339	4.097	8.242	33,2	8,4	7.185	4.799	2.386
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	52.670	4.342	48.328	8,2	0,5	11.656	10.695	961
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	81.373	6.096	75.277	7,5	5,1	37.025	34.251	2.774
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	39.632	2.648	36.984	6,7	7,4	23.181	21.632	1.549
27	Techn. Entwickl., Konstr., Produktionssteuer.	45.733	7.769	37.964	17,0	40,8	33.225	27.581	5.644
28	Textil- und Lederberufe	5.225	2.697	2.528	51,6	0,9	2.731	1.321	1.409
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	37.776	16.181	21.595	42,8	2,0	10.944	6.256	4.688
31	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	10.959	2.781	8.178	25,4	88,5	8.978	6.699	2.278
32	Hoch- und Tiefbauberufe	33.149	411	32.738	1,2	2,0	8.012	7.913	99
33	(Innen-)Ausbauberufe	17.788	614	17.174	3,5	0,1	3.728	3.600	129
34	Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	34.370	1.269	33.101	3,7	1,6	11.727	11.294	433
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	24.671	8.153	16.518	33,0	14,9	13.752	9.207	4.544
42	Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	2.168	634	1.534	29,2	56,6	1.595	1.129	466
43	Informatik- und andere IKT-Berufe	25.628	4.012	21.616	15,7	57,4	24.800	20.918	3.882
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	93.323	24.191	69.132	25,9	3,4	35.519	26.312	9.207
52	Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	52.193	2.978	49.215	5,7	0,0	8.476	7.993	484
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	13.464	3.981	9.483	29,6	13,4	5.357	3.773	1.584
54	Reinigungsberufe	39.520	32.273	7.247	81,7	0,0	11.809	2.165	9.643
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	35.400	13.353	22.047	37,7	26,4	31.506	19.622	11.884
62	Verkaufsberufe	98.512	72.722	25.790	73,8	4,1	39.976	10.466	29.511
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	32.586	22.021	10.565	67,6	5,0	14.129	4.581	9.548
71	Berufe Unternehmensführung, -organisation	165.816	111.720	54.096	67,4	16,4	143.796	46.912	96.884

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	50.957	32.656	18.301	64,1	16,5	46.758	16.793	29.965
73	Berufe in Recht und Verwaltung	46.287	34.924	11.363	75,5	10,2	38.988	9.571	29.416
81	Medizinische Gesundheitsberufe	130.416	105.080	25.336	80,6	21,6	52.675	10.233	42.442
82	Nichtmed.Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	42.072	33.869	8.203	80,5	1,5	15.306	2.984	12.322
83	Erziehung, soz., haus-wirt. Berufe, Theologie	92.178	78.913	13.265	85,6	18,9	54.311	7.816	46.496
84	Lehrende und ausbildende Berufe	27.518	14.841	12.677	53,9	100,4	25.129	11.577	13.553
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissen.	3.335	2.255	1.080	67,6	96,3	2.783	901	1.882
92	Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	18.171	9.992	8.179	55,0	17,2	16.721	7.526	9.195
93	Produktdesign, Kunsthandwerk	3.014	1.323	1.691	43,9	20,3	2.040	1.144	895
94	Darstellende, unterhaltende Berufe	5.214	1.784	3.430	34,2	55,3	3.422	2.251	1.171
	Insgesamt	1.440.970	673.455	767.515	46,7	25,7	765.264	374.842	390.423

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
1/2021	Anne Otto, Michaela Fuchs, Jochen Stabler	Systemrelevante Berufe und Homeoffice– Eine Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern im Saarland
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

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 2|2021

Veröffentlichungsdatum

9. August 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_0221.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1540

Rückfragen zum Inhalt

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