



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2021 IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice:
Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für
Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs, Anne Otto, Birgit Fritzsche

Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), Birgit Fritzsche (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

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 Sachsen-Anhalt	19
4.3 Arbeitslosigkeit in systemrelevanten Berufen	29
5 Homeoffice-Potenzial	31
5.1 Bisherige empirische Evidenz	32
5.2 Regionales Homeoffice-Potenzial	34
5.3 Homeoffice-Potenziale in den Berufen	38
5.4 Homeoffice-Potenzial in den systemrelevanten Berufen	42
6 Fazit	43
Literatur	46
Anhang	50

Abbildungsverzeichnis

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

Abbildung 7:	Frauen und Männer in ausgewählten systemrelevanten Berufen nach dem Anforderungsniveau des ausgeübten Berufs in Sachsen-Anhalt.....	27
Abbildung 8:	Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten insgesamt und nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt	28
Abbildung 9:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht in Sachsen-Anhalt	30
Abbildung 10:	Berufsspezifische Arbeitslosenquotienten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt	31
Abbildung 11:	Homeoffice-Potenzial in den Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2019	36
Abbildung 12:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2019.....	37
Abbildung 13:	Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019.....	39
Abbildung 14:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019	40
Abbildung 15:	Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt, 2019	41
Abbildung 16:	Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019	42

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	35

Anhang

Tabelle A 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Kreisen in Sachsen-Anhalt	50
Tabelle A 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren in Sachsen-Anhalt	51
Tabelle A 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Homeoffice-Potenzial in den Berufshauptgruppen in Sachsen-Anhalt.....	52

Zusammenfassung

Frauen sind von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen, als dies in früheren Krisen 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 Sachsen-Anhalt einer umfassenden Bestandsaufnahme.

In Sachsen-Anhalt arbeitet rund ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen. Diese werden überwiegend von Frauen ausgeübt und umfassen neben Produktionsberufen hauptsächlich ein breites Spektrum von verschiedenen Dienstleistungsberufen. Die Studie zeichnet ein sehr differenziertes Bild der systemrelevanten Berufe, in denen Frauen vielfach eine ungünstigere Arbeitsmarktsituation als Männer aufweisen. In einigen Berufen jedoch ist ihre Situation ähnlich oder sogar besser als die der Männer. Frauen arbeiten in den systemrelevanten frauendominierten Berufen vorwiegend in Teilzeit, während Männer hauptsächlich eine Vollzeitstätigkeit ausüben. In der Gesundheits- und Krankenpflege sind Frauen häufiger mit komplexeren beruflichen Inhalten als Männer befasst. In vielen der anderen systemrelevanten Berufe üben jedoch Männer häufiger anspruchsvollere Tätigkeiten aus. Dieser Befund steht in Zusammenhang damit, dass Männer in vielen systemrelevanten Berufen höher entlohnt werden als Frauen. Im Gegenzug sind Frauen in den meisten dieser Berufe seltener von Arbeitslosigkeit betroffen.

In Sachsen-Anhalt 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 haben Frauen aufgrund ihrer stärker auf städtischen Arbeitsmärkten nachgefragten Tätigkeiten (z. B. in Unternehmensführung und Verwaltung) theoretisch einen besseren Zugang zum Homeoffice als Männer. In systemrelevanten Berufen gibt es nur ein geringes Homeoffice-Potenzial, da vielfach die physische Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist. Demgegenüber bieten Arbeitsplätze mit komplexeren Arbeitsinhalten wie bei Spezialisten und Experten einen besseren Zugang zu Homeoffice.

Um die stärkere Betroffenheit von Frauen in kommenden Krisen, aber auch generell auf lange Sicht zu verringern, sollten die Rahmenbedingungen künftig verbessert werden. Ansatzpunkte hierfür bieten u. a. eine bessere finanzielle Entschädigung für Lohnausfälle der Eltern bei Kita- und Schulschließungen, bessere Voraussetzungen für die ausgewogenere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Partnern, ein weiterer Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sowie eine höhere Entlohnung und Wertschätzung in systemrelevanten Berufen.

Keywords

Berufssegregation, Frauen, Homeoffice, systemrelevante Berufe, Sachsen-Anhalt

Danksagung

Wir bedanken uns ganz herzlich bei Oliver Ludewig für die hilfreichen Kommentare und Anmerkungen sowie bei Daniel Jahn für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Die weltweite Verbreitung des Corona-Virus hat nicht nur gravierende Auswirkungen auf die Gesundheit der Menschen, sondern auch auf fast alle Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens. In den Monaten März und April 2020 sowie in der Zeit vom Dezember 2020 bis zum März 2021 wurden aufgrund von umfassenden Schließungen öffentlicher Einrichtungen wie Kindertageseinrichtungen, Schulen und Sportstätten sowie zahlreicher Dienstleistungen in den Bereichen Handel, Gastronomie, Hotellerie, Messe, Kultur und Musik weite Teile des öffentlichen Lebens vorübergehend lahmgelegt. Für den Arbeitsalltag ergaben sich dadurch weitreichende Herausforderungen und Anpassungsprozesse in verschiedenster Hinsicht. Zu Beginn der Corona-Krise standen die meisten Unternehmen erst einmal vor dem Problem, 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 vollständig schließen (Frodermann et. al. 2020). Es gibt allerdings auch Betriebe, die bislang unbeschadet durch die Corona-Krise gekommen sind und sogar Nachfragesteigerungen verbuchen konnten.¹ Insgesamt schlagen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie in einer starken Schrumpfung des Bruttoinlandsprodukts im ersten Halbjahr 2020 und einer Beeinträchtigung der Erholung in 2021 nieder (Bauer/Weber 2021).

Eine große Herausforderung, welche die Corona-Krise für den Arbeitsmarkt mit sich bringt, betrifft die ungleiche Arbeitsbelastung von Erwerbspersonen. Für einen Teil von ihnen war es wegen der Krisenmaßnahmen nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich, ihren Beruf entweder überhaupt oder in der bislang gewohnten Weise auszuüben. Diejenigen Menschen hingegen, die in den so genannten systemrelevanten Berufen tätig sind, waren seitdem besonders gefragt. Diese Berufe gelten als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft und die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur und umfassen Krankenschwestern und Altenpfleger, aber auch Verkäufer, IT-Netzwerktechniker und Polizisten. 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

¹ Darunter fallen zum Beispiel Hersteller von Desinfektionsmitteln und Schutzkleidung, Lebensmittelhersteller und -händler, Videokonferenz- und Streaminganbieter und Spieleanbieter (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 und <https://www.mdr.de/kultur/ausflug-tipps/brettspiele-gesellschaftsspiele-merseburg-versand-100.html>, abgerufen am 12.02.2021).

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

Homeoffice in wirtschaftlicher und gesundheitlicher Hinsicht zeigt sich unter anderem daran, dass 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 et. al. 2020; Grunau/Steffes/Wolter 2020). Die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, unterscheiden sich zudem je nach Standort. So können in Städten etwa wegen der spezifischen Berufsstruktur und einer besseren Breitbandanbindung mehr Beschäftigte von zu Hause arbeiten als in ländlichen Regionen (OECD 2020). Dies hat wiederum Auswirkungen darauf, 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 Sachsen-Anhalt 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 und damit Berufe betroffen sind, in denen Frauen verstärkt arbeiten (Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich 2020). Dazu zählen auch die systemrelevanten Berufe, in denen Frauen überrepräsentiert sind (Koebe et. al. 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 et. al. 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 et. al. 2020; Müller et. al. 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 Sachsen-Anhalt 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 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 die Soziologin Jutta Allmendinger im Frühjahr 2020 vor dem Hintergrund schließender Kindertageseinrichtungen und Schulen eine breite Diskussion darüber angestoßen, ob die Corona-Krise eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen bewirkt (Allmendinger 2020). Auch international findet das Thema große Beachtung.

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 wie das Verarbeitende Gewerbe oder das Baugewerbe aus als auf das frauendominierte Erziehungs- und Gesundheitswesen (Alon et al. 2020). Während in der Finanzkrise 2008/2009 Männer daher stärker vom Beschäftigungsrückgang betroffen waren, trifft die aktuelle Krise 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 (Lübker/Zucco 2020). In diesen Berufen aber ist aufgrund vieler direkter Kontakte mit Erkrankten – zum Beispiel bei den Kranken- und Altenpflegern – eine Ansteckung mit dem Covid-19-Virus besonders groß (King et. al. 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. Mit Hilfe von Online-Befragungen versucht die wissenschaftliche Forschung, diese Befürchtungen empirisch zu überprüfen. So zeigen Bünning/Hipp/Munnes (2020) anhand einer Umfrage aus dem März und April 2020, dass Eltern im Vergleich zu kinderlosen tendenziell weniger und Mütter häufiger gar nicht arbeiten als Väter. Eltern im Allgemeinen und Mütter im Besonderen sind vergleichsweise unzufrieden mit ihrer Arbeit und machen sich größere finanzielle Sorgen. Mütter sorgen sich auch stärker als Väter um den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die Verfasser der Studie leiten daraus ab, dass die Pandemie Eltern und insbesondere Mütter vor besondere Herausforderungen stellt. Kohlrausch/Zucco (2020a) berichten ebenfalls über die Ergebnisse einer Befragung, die Anfang April 2020 stattfand. Demnach übernehmen Frauen den größeren Anteil der durch die Schließungen zusätzlich anfallenden Sorgearbeit, sind häufiger von Arbeitszeitreduktionen betroffen und erhalten seltener eine Aufstockung der Kurzarbeit als Männer. Die Autorinnen erwarten, dass Frauen dadurch langfristige negative Auswirkungen auf ihre Erwerbsverläufe, auch hinsichtlich der Gehaltsentwicklung und Beförderungsmöglichkeiten, hinnehmen müssen.³

Ergebnisse auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen in gleicher Weise, dass die Hauptlast der Kinderbetreuung während des Lockdowns im Frühjahr 2020 bei den Müttern lag

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

(Zinn/Kreyenfeld/Bayer 2020). Dies gilt über alle Bildungsniveaus und Erwerbssituationen hinweg. Bei der Unterstützung der schulpflichtigen Kinder in der Bewältigung des Homeschoolings fühlen 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 umfassen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Analysezeitpunkt bezieht sich auf den 31. Dezember 2019 und damit auf die Situation direkt vor dem Beginn der Corona-Pandemie. Damit schließen wir eventuelle Beeinträchtigungen der Datengrundlage aufgrund von krisenbedingter Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit aus.

3.1 Systemrelevante Berufe

Die Listen der systemrelevanten Berufe wurden im Zuge der Corona-Krise auf der Ebene der Bundesländer festgelegt, um den Anspruch auf eine Kindernotbetreuung zu regeln, der für die Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen gegeben war.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 grundsätz-

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 Sachsen-Anhalt sind hier nachzulesen: https://www.sachsen-anhalt.de/bs/pressemitteilungen/pressemitteilung-de-tails/?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 Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/content/1533736657855> (abgerufen am 11.12.2020).

lich jedoch sehr ähnliche Berufsgruppen (Koebe et. al. 2020: 2). Die hier zugrunde gelegte Abgrenzung folgt der Liste der Berliner Senatsverwaltung vom 17. März 2020, die auch in Koebe et. al. (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. BA 2013). 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 betrachteten Berufe nicht eindeutig den Bezeichnungen in der KldB 2010 zugewiesen werden. Weil in einigen systemrelevanten Berufen außerdem viele Beschäftigte verbeamtet und damit nicht in der Beschäftigungsstatistik enthalten sind (zum Beispiel Polizisten), 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. Statistik der BA 2015). 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 et al 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 et. al. (2020), Statistik der BA (2015); 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. Flexible Arbeitsmodelle sind zwar 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 et. al. 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 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. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass etwa 56 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten könnten. Dies ist als Obergrenze zu sehen, da auch ein stundenweises Homeoffice berücksichtigt wird und die Kosten, die mit der Bereitstellung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes einhergehen, nicht in die Potenzialbetrachtung mit eingeflossen sind (Alipour/Falck/Schüller 2020a). Gleichfalls wurde nicht berücksichtigt, ob die Beschäftigten tatsächlich die Möglichkeit zur Heimarbeit bekommen (können) oder ob dem sonstige (betriebliche) Gründe entgegenstehen.

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, verschiedene auf der Arbeit anfallende Tätigkeiten 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 Berufe der Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten zu, bei denen das Potenzial nur 16,2 Prozent beträgt, oder auf Berufe der Rohstoffgewinnung, Glas- und Keramikverarbeitung mit einem Potenzial von 16,6 Prozent. Auch die (Innen-) Ausbauberufe weisen ein recht niedriges 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, welches nur in einem sehr geringen Umfang an einen konkreten physischen Standort gebunden ist. Auch in den Berufen der Finanzdienstleistungen, des Rechnungswesens und der Steuerberatung sowie unter den lehrenden und ausbildenden Berufen ist die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, sehr hoch (91,8 % und 91,3 %). Dies sind Berufe, bei denen überwiegend kognitive Tätigkeiten anfallen 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 hierzu werden die Chancen auf Homeoffice deutlich verringert, wenn das Tätigkeitsprofil „Pflegen, Betreuen, Heilen“ oder „im Stehen arbeiten“ umfasst. Diese Tätigkeiten müssen üblicherweise direkt am Kunden bzw. vor Ort erbracht werden.

Tabelle 2: Homeoffice-Potenzial nach Berufshauptgruppen und Berufssektoren
Deutschland

Berufshauptgruppe bzw. Berufssektor	Bezeichnung	Potenzial (%)
Produktionsberufe		
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	30,4
12	Gartenbauberufe, Floristik	41,3
21	Rohstoffgewinnung, Glas-,Keramikverarbeitung	16,6
22	Kunststoff- und Holzherstellung,-verarbeitung	28,9
23	Papier-,Druckberufe, technische Mediengestaltung	58,2
24	Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbauberufe	22,1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	45,5
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	58,5
27	Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	72,7
28	Textil- und Lederberufe	52,3
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		
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	29,0
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	43,4
81	Medizinische Gesundheitsberufe	40,4
82	Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Medizintechnik	36,4
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	58,9
84	Lehrende und ausbildende Berufe	91,3
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaftliche 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, kaufmännische und redaktionelle 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 sie 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. Das trifft zum Beispiel auf die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege zu. In diesen medizinischen Gesundheitsberufen mit einem hohen Stellenwert des Tätigkeitsprofils „Pflegen, Betreuen, Heilen“ können nur sehr wenige Teilbereiche der Arbeit von zu Hause erledigt werden. 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 Sachsen-Anhalt nehmen wir die von Alipour/Falck/Schüller (2020a) zur Verfügung gestellten Potenzialquoten für die Zweisteller der KldB 2010 als Grundlage und legen diese für das Bundesland und die Kreise anhand der entsprechenden Beschäftigtenzahlen in den Berufen um. Die Chancen, die sich speziell für Frauen ergeben, berechnen wir anhand der Zahl der weiblichen Beschäftigten 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 Sachsen-Anhalt 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 Sachsen-Anhalt 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 31. Dezember 2019 waren in Sachsen-Anhalt 282.438 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) in systemrelevanten Berufen tätig (vgl. Tabelle 3). Dies entspricht 35,2 Prozent aller svB, was deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 30,4 Prozent liegt. Nur Brandenburg weist einen noch höheren 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 Sachsen-Anhalt mit einem Anteil von 49,2 Prozent fast die Hälfte aller svB. In den systemrelevanten Berufen sind sie mit einem Anteil von 61,9 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. Eine detailliertere Analyse hierzu für Sachsen-Anhalt erfolgt in Kapitel 4.2.

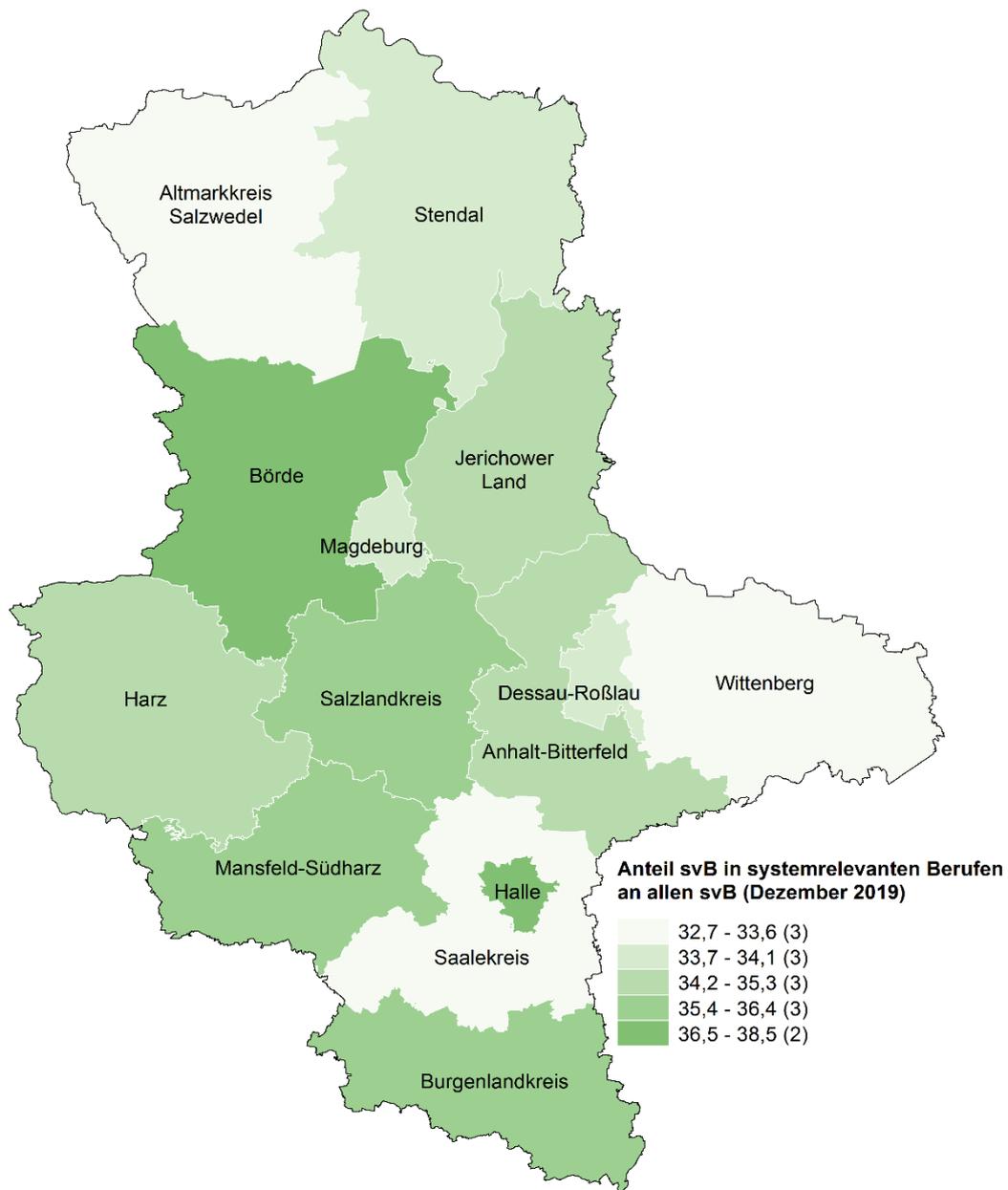
Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in systemrelevanten Berufen nach Bundesländern
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 31.12.2019

Bundesland	svB insgesamt		svB in systemrelevanten Berufen		
	Absolut	Frauen (%)	Absolut	Anteil an insge-	Frauen (%)
Schleswig-Holstein	1.010.233	47,9	354.003	35,0	59,2
Hamburg	1.014.606	46,4	289.988	28,6	53,5
Niedersachsen	3.047.365	46,0	979.696	32,1	60,6
Bremen	337.365	44,3	111.391	33,0	54,7
Nordrhein-Westfalen	7.078.192	45,4	2.224.579	31,4	58,7
Hessen	2.664.534	45,5	784.730	29,5	58,0
Rheinland-Pfalz	1.446.650	46,8	474.623	32,8	60,8
Baden-Württemberg	4.787.170	45,2	1.303.142	27,2	61,5
Bayern	5.730.037	46,0	1.580.763	27,6	61,0
Saarland	393.534	46,1	126.455	32,1	62,1
Berlin	1.558.740	49,4	477.120	30,6	57,2
Brandenburg	858.523	48,3	310.893	36,2	59,5
Mecklenburg-Vorpommern	576.245	50,5	193.094	33,5	62,1
Sachsen	1.629.804	48,5	493.489	30,3	61,3
Sachsen-Anhalt	801.387	49,2	282.438	35,2	61,9
Thüringen	804.186	48,4	257.554	32,0	62,8
Deutschland	33.738.571	46,4	10.243.958	30,4	59,8

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

Der landesweite Beschäftigungsanteil von 35,2 Prozent in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt verdeckt wiederum große Unterschiede zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten. Diese werden in Abbildung 1 sichtbar. Die größte Bedeutung haben die systemrelevanten Berufe in Halle, dort stellen die Beschäftigten 38,5 Prozent aller svB. Es folgen der Landkreis Börde (38,1 %) und der Burgenlandkreis (36,4 %). Am anderen Ende der Skala steht der Saalekreis, in dem die Berufe mit einem Anteil von 32,7 Prozent an allen svB den geringsten Stellenwert unter den Kreisen Sachsens aufweisen. Auch im Landkreis Wittenberg (33,5 %) und im Altmarkkreis Salzwedel (33,6 %) spielen die systemrelevanten Berufe eine vergleichsweise geringe Rolle.

Abbildung 1: Beschäftigtenanteil in den systemrelevanten Berufen in den Kreisen in Sachsen-Anhalt
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, 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 Halle ein ausgeprägter Schwerpunkt im Kernbereich der Gesundheitswirtschaft, der sich vorrangig auf Krankenhäusern begründet (Fuchs/Fritzsche 2019). Dies zeigt sich auch im Anteil der svB in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen, der im Vergleich zu den anderen Kreisen überdurchschnittlich hoch ausfällt (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Demgegenüber besitzt die Gesundheitswirtschaft gerade im Halle umschließenden Saalekreis eine vergleichsweise geringe Bedeutung, denn Halle dürfte aufgrund des überregionalen Versorgungsauf-

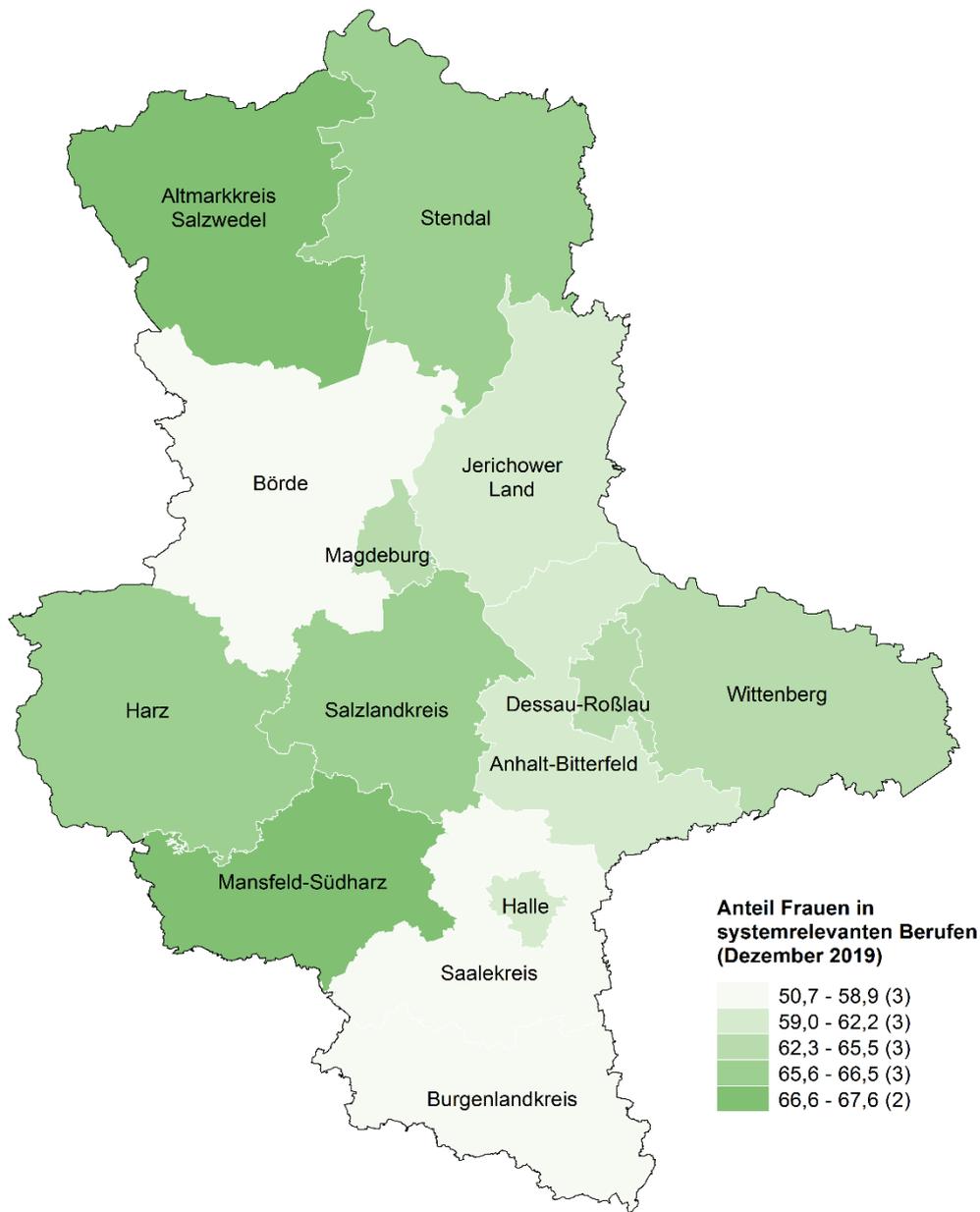
trags der Krankenhäuser die Gesundheitsversorgung der dortigen Bevölkerung mit abdecken. Dafür ist die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes im Saalekreis, aber auch im Landkreis Wittenberg und im Salzlandkreis, stärker ausgeprägt.

Nicht nur die Bedeutung der systemrelevanten Berufe variiert zwischen den Kreisen Sachsen-Anhalts, sondern auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen Berufen. Wie Abbildung 2 zeigt, fällt der Frauenanteil im Landkreis Mansfeld-Südharz mit 67,6 Prozent am höchsten aus, und auch im Altmarkkreis Salzwedel (66,7 %) und im Salzlandkreis (66,5 %) liegt dieser jeweils sehr deutlich über dem landesweiten Durchschnitt (61,9 Prozent). Im Gegensatz dazu sind im Saalekreis nur 50,7 Prozent der Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen weiblich. Im Landkreis Börde (56,2 %) und im Bургendlandkreis (58,9 %) sind die Anteile ebenfalls nur unterdurchschnittlich hoch.

Die Ursachen für die breite regionale Streuung des Frauenanteils 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 Dies wird besonders deutlich im Saalekreis, der sich nicht nur durch den geringsten Frauenanteil innerhalb der systemrelevanten Berufe, sondern auch durch den geringsten Frauenanteil unter allen svB auszeichnet (41,7 %). Einen Grund hierfür stellt der vergleichsweise hohe Stellenwert der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe dar (17,6 % versus 13,7 %). In diesem Bereich ist der Frauenanteil aber im Saalekreis geringer als im Landesdurchschnitt (28,3 % versus 33,9 %). Dieses Muster ist auch für den Landkreis Börde zu erkennen. Im Landkreis Mansfeld-Südharz und im Salzlandkreis entspricht der Anteil der Frauen an allen svB zwar ungefähr dem Wert für Sachsen-Anhalt, ist aber dafür innerhalb der systemrelevanten Berufssegmente deutlich darüber. In beiden Kreisen sind die personenbezogenen Dienstleistungsberufe stark vertreten, in denen zudem der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ausfällt. Im Landkreis Wittenberg schließlich liegt der Frauenanteil an den svB insgesamt zwar unter dem Durchschnitt in Sachsen-Anhalt. In den systemrelevanten Berufen fällt dieser Anteilswert aber höher aus und könnte unter anderem auf die stärkere Stellung von Frauen in den personenbezogenen sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zurückzuführen sein.

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 Kreise Sachsen-Anhalts bei 0,75 und zeigt damit einen starken Zusammenhang an.

Abbildung 2: Anteil der Frauen in systemrelevanten Berufen in den Kreisen in Sachsen-Anhalt
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Anteil in Prozent



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

4.2 Frauen in systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt

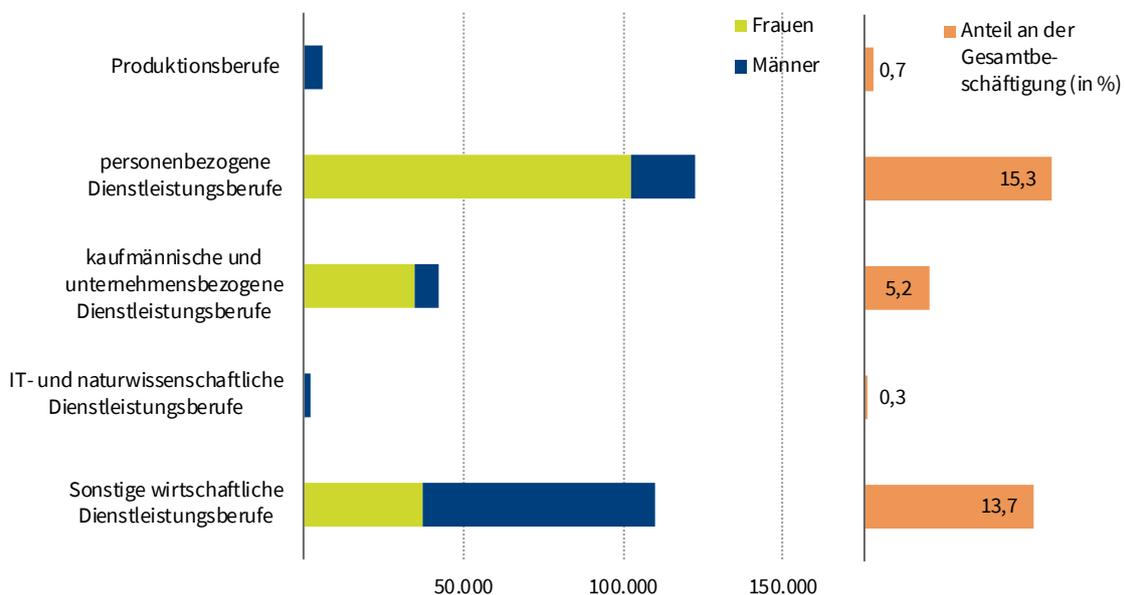
Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Position der Frauen innerhalb der systemrelevanten Berufe in Sachsen-Anhalt. Wir beginnen mit einer vertiefenden Analyse der Berufssegmente sowie der einzelnen Berufe, um dann näher auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit, dem Anforderungsniveau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

In Abbildung 3 sind die Zahl der svB in den systemrelevanten Berufen nach Berufssegmenten sowie deren jeweiliger Anteil an der Gesamtbeschäftigung dargestellt. Die personenbezogenen Dienstleistungsberufe stellen mit 122.227 svB bzw. 15,3 Prozent aller Beschäftigten die größte

Gruppe dar. Hierunter sind die beiden größten Berufsgruppen die der Erziehung und der Gesundheits- und Krankenpflege. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe (13,7 %), mit den Berufen der Lagerwirtschaft und Post als größter Berufsgruppe. Auf die systemrelevanten kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe entfallen 5,2 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. Die absoluten Zahlen zu Abbildung 3 und den einzelnen Berufen können Tabelle A 2 im Anhang entnommen werden.

Abbildung 3: Beschäftigung in den systemrelevanten Berufen nach Berufssegmenten in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019



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 83,8 Prozent den Großteil der Beschäftigten. Dies ist auch bei den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (82,2 %) der Fall. In den anderen drei Berufssegmenten sind jedoch die Männer in der Mehrheit: in den Produktionsberufen beträgt der Frauenanteil gerade einmal 5,2 Prozent.

Berufe

Abbildung 4 geht eine Stufe tiefer ins Detail und betrachtet die geschlechtsspezifischen Beschäftigtenanteile in den einzelnen systemrelevanten Berufen. Dabei ist es in dieser Betrachtung erst einmal unerheblich, wie viele svB in dem jeweiligen Beruf tätig sind (diese Informationen sind in Tabelle A 2 im Anhang enthalten). Schon aus dem Bundesländervergleich in Tabelle 3 wurde deutlich, dass das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt insgesamt relativ ausgewogen ist: 49,2 Prozent der svB sind Frauen und 50,8 Prozent Männer. Die systemrelevanten

Berufe sind hingegen stärker von Frauen besetzt, ihr Anteil beträgt 61,9 Prozent. Bei näherer Betrachtung in Abbildung 4 spaltet sich dieses Bild nun auf, denn die systemrelevanten Berufe umfassen zwar viele klassische Frauenberufe, aber auch einige Männerberufe und Mischberufe.

Grundsätzlich gilt, dass in Deutschland die Mehrzahl aller Berufe entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt wird. Diese so genannte berufliche Geschlechtersegregation ist ein Phänomen, welches nicht nur den deutschen Arbeitsmarkt prägt, sondern weltweit Arbeitsmärkte kennzeichnet und überall recht ähnliche Muster aufweist (Hausmann/Kleinert 2014).⁹ In der Arbeitsmarktforschung wird von einem Frauen- bzw. Männerberuf gesprochen, wenn der Anteil des jeweiligen Geschlechts mindestens 70 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 et. al. 2020).

Typische Frauenberufe sind in 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 96,7 Prozent beträgt.¹⁰ Von den in diesen Berufen tätigen 13.988 svB in Sachsen-Anhalt sind lediglich 466 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.

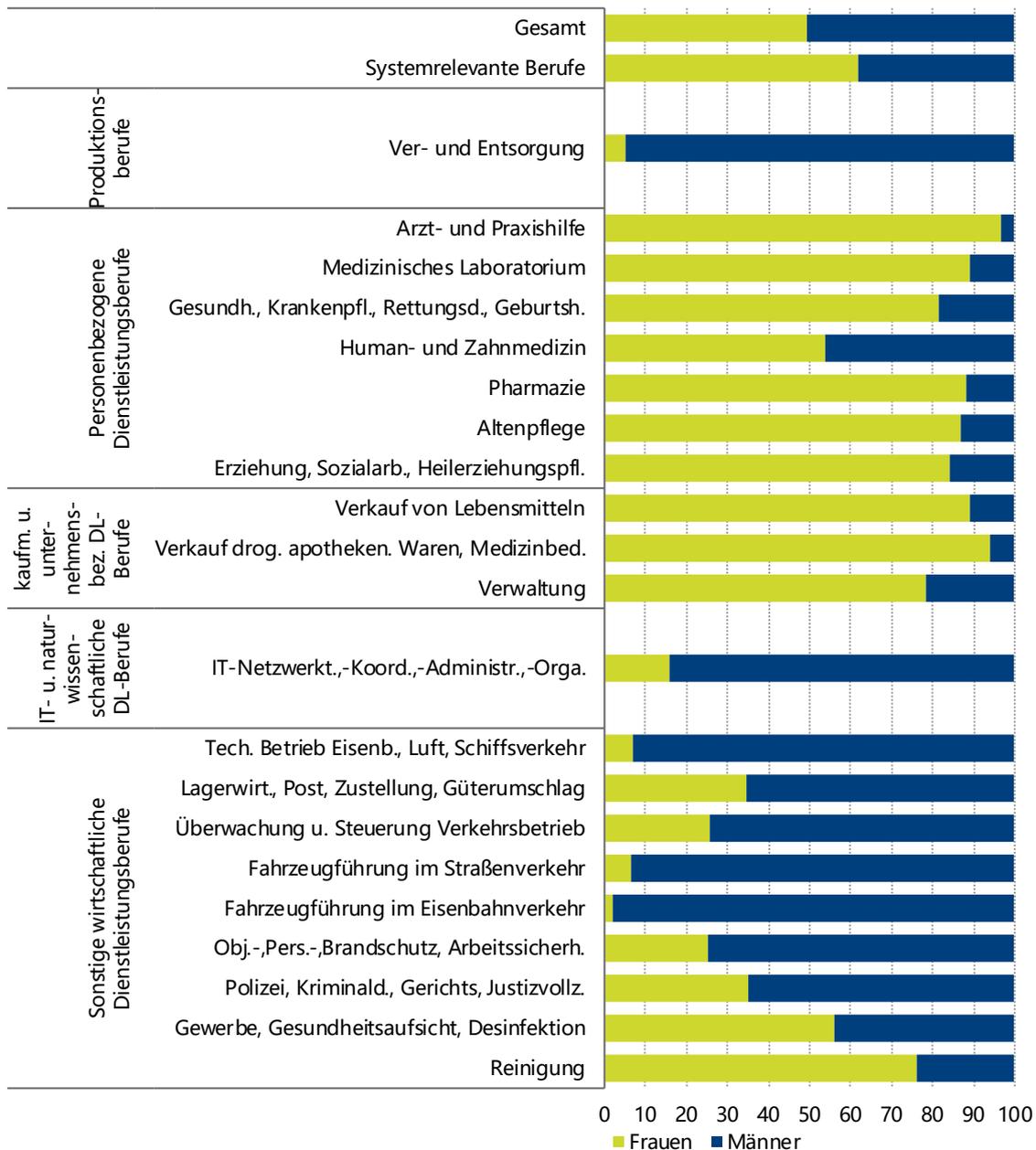
Typische Männerberufe stellen im Gegensatz dazu die Produktionsberufe und die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe dar. Diese Bereiche umfassen in Abbildung 4 die Berufe der Ver- und Entsorgung und die systemrelevanten IT-Netzwerkberufe, in denen nur 5,1 Prozent bzw. 15,6 Prozent der svB weiblich sind. In den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen gibt es ebenfalls Männerberufe. So sind unter den svB in der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr nur 40 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 2,1 Prozent. Und auch in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr und im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs beträgt der Frauenanteil jeweils weniger als 10 Prozent.

Ausgewogenere Geschlechterverhältnisse, wie diese insgesamt unter allen svB in Sachsen-Anhalt gegeben sind, gibt es in nur wenigen Berufen, wie im Falle der bereits erwähnten Human- und Zahnmedizin und der Gewerbeaufsicht und Desinfektion. Weitere Mischberufe umfassen Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und Güterumschlag und Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug.

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 Weiterführende Informationen zu den Berufen der Gesundheitswirtschaft und der Pflege in Sachsen-Anhalt bieten die Arbeiten von Fuchs (2016) und Fuchs/Fritzsche (2019).

Abbildung 4: Anteile der Frauen und Männer in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Anteil in Prozent



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

Es bleibt festzuhalten, dass – insgesamt betrachtet – mehr Frauen als Männer in den systemrelevanten Berufen arbeiten. Gleichzeitig ist es aber zu kurz gegriffen, dort nur von Frauenberufen zu sprechen. Vielmehr ist ein differenzierter Blick auf die einzelnen Berufe und ihre Besonderheiten erforderlich. Allerdings bleibt zu berücksichtigen, dass in manchen Männerberufen insgesamt nur sehr wenige Personen beschäftigt sind (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Folglich prägen stark besetzte Frauenberufe dennoch das Gesamtbild der systemrelevanten Berufe.

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 Sachsen-Anhalt. Von den 394.099 weiblichen svB sind 200.796 vollzeit- und 193.303 teilzeitbeschäftigt. Von den 407.288 männlichen svB sind hingegen 356.614 in Vollzeit und nur 50.674 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 Sachsen-Anhalt kombiniert. Die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten 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 (200.796 von insgesamt 394.099 svB oder 51,0 %) und die hellgrünen Teile den Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (193.303 von insgesamt 394.099 svB oder 49,0 %). Die dunkelblauen Teile der Balken zeigen den Anteil der Männer, die Vollzeit arbeiten, unter allen beschäftigten Männern (356.614 von insgesamt 407.288 svB oder 87,6 %), und die hellblauen Teile den Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten (50.674 von insgesamt 407.288 svB oder 12,4 %). Beide grünen Teile zusammengenommen zeigen den Frauenanteil und die beiden blauen Teile den Männeranteil im Beruf an (siehe auch Abbildung 4). Auf diese Weise lässt sich – unter Beachtung der beruflichen Segregation – der jeweilige Stellenwert von Voll- und Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer in den einzelnen Berufen unmittelbar miteinander vergleichen.

In den systemrelevanten Berufen nimmt die Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich einen größeren Stellenwert ein als in der Gesamtheit aller Berufe. Während insgesamt in Sachsen-Anhalt 30,4 Prozent aller svB in Teilzeit tätig sind (in Abbildung 5 die hellgrüne und hellblaue Fläche des Balkens zusammengenommen), erreicht dieser Anteil bei den systemrelevanten Berufen 42,7 Prozent. Ein Vergleich der jeweiligen Anteile der svB, die in Teilzeit arbeiten, verdeutlicht, dass dies sowohl auf Frauen als auch auf Männer zutrifft (Frauen: 57,1 % versus 49,0 %; Männer: 19,3 % versus 12,4 %). 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 Frauenberufen, die durch eine hohe Teilzeitquote sowohl von Frauen als auch von Männern charakterisiert sind, stehen die Reinigungsberufe besonders hervor. Wie Abbildung 5 zeigt, arbeiten dort 80,6 Prozent der Frauen und 42,0 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, Sozialarbeit, Heimerziehungspflege¹³, der Altenpflege und die Verkaufsberufe. Es ist bemerkenswert, dass bei den

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.

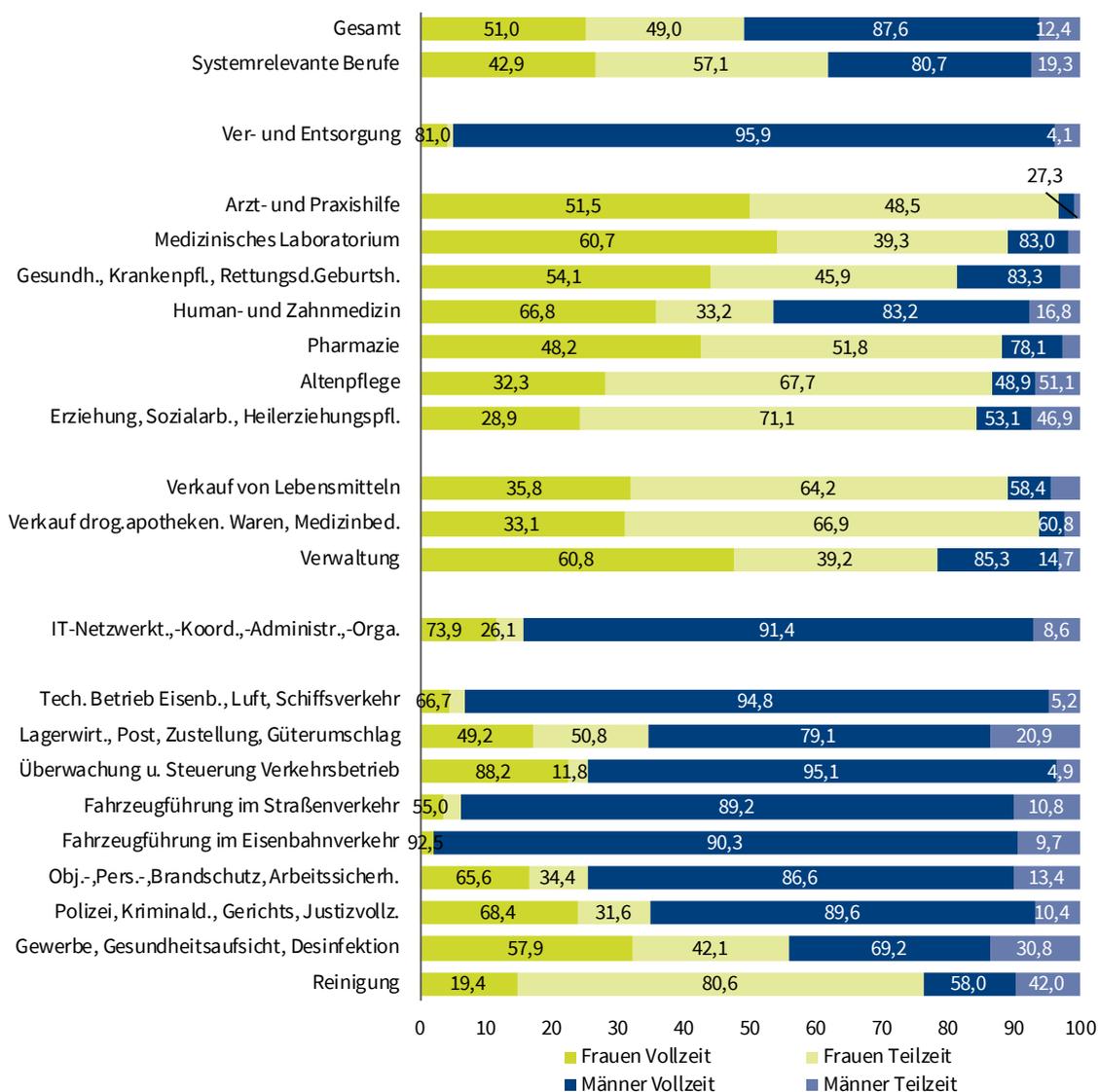
¹² Der Korrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Anteilswerten beträgt 0,90.

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).

Erziehern und Altenpflegern fast die Hälfte der in diesen Berufen tätigen Männer (wenngleich auch diese in der Minderheit sind) ebenfalls in Teilzeit arbeitet.

Abbildung 5: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Anteil in Prozent



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

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

sich bei der Arbeit unter Zeitdruck, was unter anderem einer zu dünnen Personaldecke geschuldet ist.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 2019).

Jedoch sind nicht alle Frauenberufe durch hohe Teilzeitquoten gekennzeichnet. Manche Berufe weisen sowohl einen hohen Frauenanteil als auch einen relativ hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf. In Abbildung 5 trifft dies auf die Berufe der Arzt- und Praxishilfe, des medizinischen Laboratoriums, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Verwaltung zu. In den medizinischen Laborberufen und in der Verwaltung haben 60,7 Prozent und 60,8 Prozent der Frauen eine Vollzeitstelle; beide Anteile liegen sogar über dem gesamten Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen (51,0 %).

Die systemrelevanten Männerberufe sind im Gegensatz zu den typischen Frauenberufen recht einheitlich durch Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit – sowohl von Männern als auch von Frauen – charakterisiert. In Abbildung 5 gibt es keinen einzigen Männerberuf mit einer überdurchschnittlichen Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung. So arbeiten in den Berufen der Ver- und Entsorgung nicht nur fast alle Männer, sondern auch 81,0 Prozent der (wenigen) Frauen in Vollzeit. In den IT-Berufen und den drei Verkehrsberufen zeigt sich ein ähnliches Muster.

Die Mischberufe weisen eher überdurchschnittlich hohe Vollzeitanteile bei beiden Geschlechtern auf. Ein Beispiel hierfür ist die Human- und Zahnmedizin, in welcher 66,8 Prozent der Frauen und 83,2 Prozent der Männer in Vollzeit arbeiten. Auch bei den Berufen der Lagerwirtschaft, der Post, der Polizei und der Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht ist die Vollzeittätigkeit das vorherrschende Arbeitszeitmodell.

Zusammenfassend ergibt sich zu den Arbeitszeiten in den systemrelevanten Berufen ein differenziertes Bild. Einerseits ist Teilzeit insgesamt verbreiteter als in der Gesamtheit der Berufe in Sachsen-Anhalt, und das insbesondere in Berufen, die von Frauen dominiert werden. Andererseits gibt es gleichwohl Frauenberufe, 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 sollte jeder einzelne Beruf gesondert betrachtet werden.

Anforderungsniveau

Ein wichtiger Aspekt für die Beschäftigungsperspektiven von Frauen wie Männern stellt der Bildungsabschluss und damit einhergehend das Maß an Komplexität dar, dem die Personen in ihrem Beruf gerecht werden müssen. Insbesondere gering qualifizierte Erwerbspersonen, die oft einfache Helfertätigkeiten ausüben, können den gestiegenen Tätigkeitsanforderungen der Wissensgesellschaft nicht mehr gerecht werden und sind deshalb in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Dieses Risiko ist in Sachsen-Anhalt 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

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).

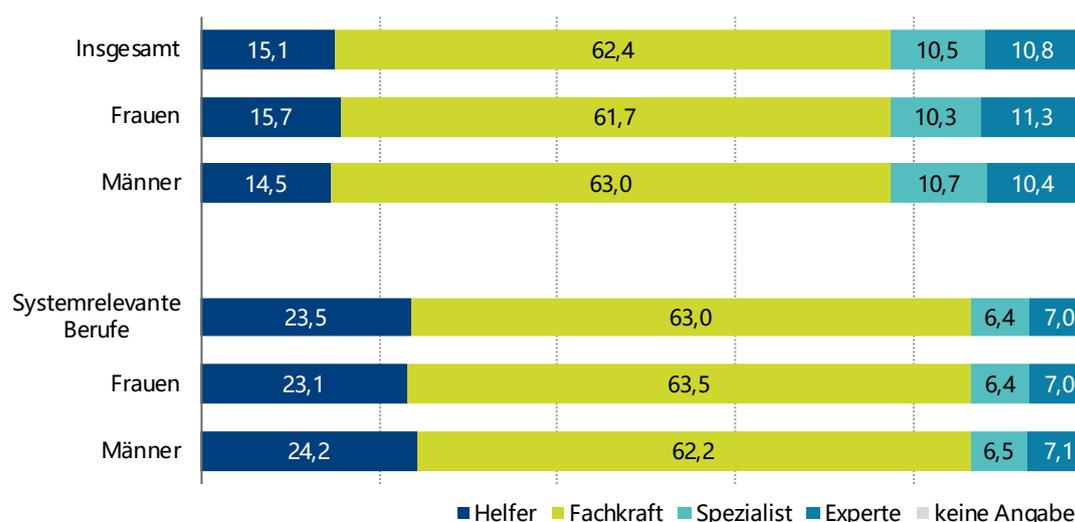
auszuübenden Tätigkeiten als vertikale Dimension, in Ergänzung zu den Fachkompetenzen eines Berufes an sich als horizontale Dimension (BA 2013).

Wie Abbildung 6 zeigt, üben die meisten svB in Sachsen-Anhalt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, die in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen mindestens einen Facharbeiterabschluss voraussetzen (62,4 % aller svB). 15,1 Prozent der svB gehen Helfer- und Anlernertätigkeiten nach, 10,5 Prozent befassen sich mit komplexen Spezialistentätigkeiten und 10,8 Prozent mit Expertentätigkeiten, die in der Regel eine Hochschulausbildung voraussetzen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen dabei, ähnlich wie in (Ost-)Deutschland, nur gering aus (Bogai/Buch/Seibert 2014). So ist der Anteil der Frauen, die als Helfer arbeiten, mit 15,7 Prozent nur unwesentlich höher als derjenige der Männer (14,5 %).

Bei den systemrelevanten Berufen sehen die Verhältnisse etwas anders aus. Insgesamt betrachtet, ist der Anteil der Helfer höher (23,5 %) und der Anteil der Spezialisten (6,4 %) und Experten (7,0 %) geringer als unter allen Berufen. Aber auch hier zeigen sich nur geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Struktur des Anforderungsniveaus.

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Anteile in Prozent



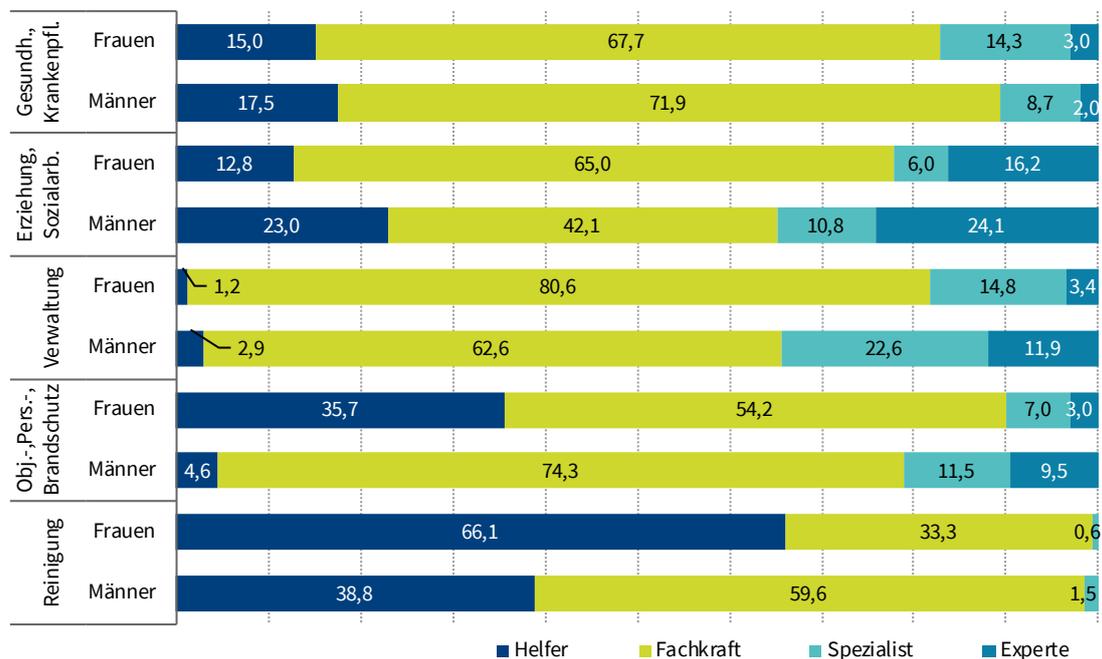
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Betrachtet man das Anforderungsniveau getrennt für Frauen und Männer in den einzelnen systemrelevanten Berufen, ergeben sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede. So ist beispielsweise für die Ausübung des Arztberufes ein abgeschlossenes Hochschulstudium Voraussetzung. Dementsprechend üben alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ärzte in Sachsen-Anhalt, unabhängig von ihrem Geschlecht, Expertentätigkeiten aus. Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern gibt es aber auch bei Berufen, in denen Anforderungen auf Helferniveau vorherrschen. Ein Beispiel hierfür sind die Berufe der Lagerwirtschaft, Post, Zustellung und des Güterumschlags. Dort sind 64,9 Prozent der weiblichen und 65,0 Prozent der männlichen svB als Helfer sowie 34,4 Prozent bzw. 32,8 Prozent als Fachkraft tätig. Männer sind aber unter den wenigen Spezialisten und Experten 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. Bei den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege fällt auf, dass verhältnismäßig mehr Frauen mit Tätigkeiten befasst sind, die komplexe Spezialistenkenntnisse und -fertigkeiten voraussetzen (14,3 % versus 8,7 %). Frauen sind dort also 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 wird 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: Rund zwei Drittel der Frauen gehen Helfertätigkeiten nach, aber nur knapp zwei Fünftel der Männer.

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019, Anteile in Prozent



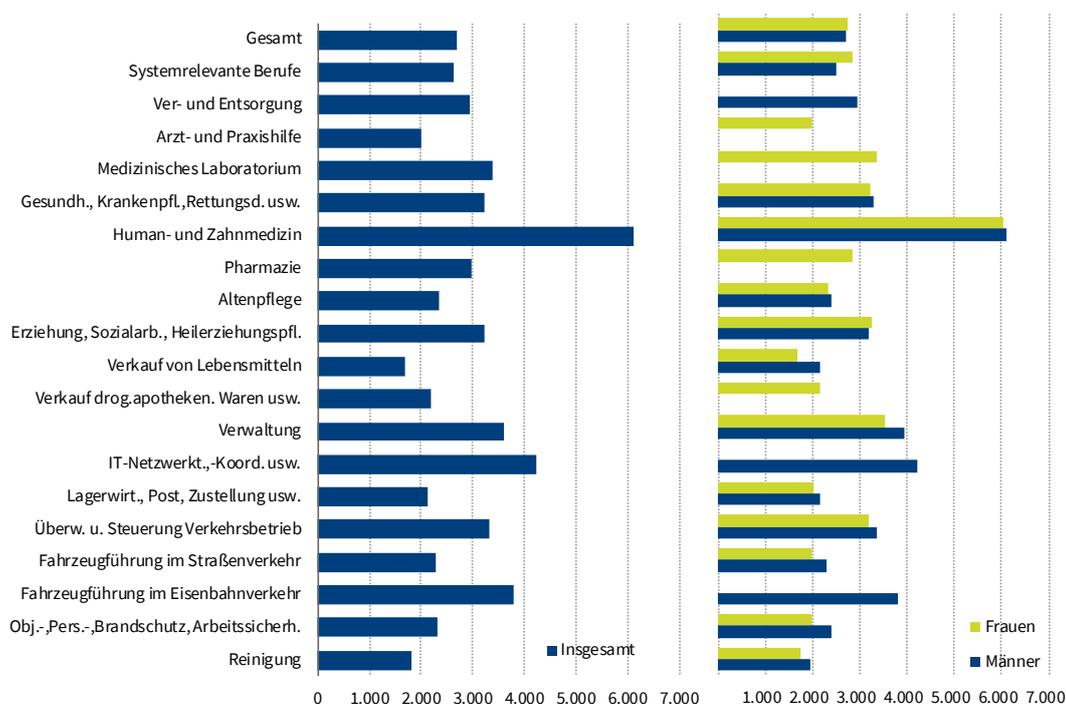
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Entgelt

In enger Verbindung mit dem Beruf und dem Anforderungsniveau steht das in einem Beruf erzielte Entgelt. Grundsätzlich steigt es mit den Anforderungen, die in einem Beruf zu erfüllen sind. So verdienen Experten im Durchschnitt über das gesamte Erwerbsleben hinweg deutlich mehr als Spezialisten oder als Fachkräfte und mehr als doppelt so viel wie Helfer (Stüber 2016). Dieser Zusammenhang zeigt sich für die Vollzeitbeschäftigten in den systemrelevanten Berufen recht deutlich in Abbildung 8. Zum Beispiel zählen Ärzte mit einem monatlichen Median-Bruttoentgelt von 6.103 Euro nicht nur unter den systemrelevanten Berufen zu den Spitzenverdienern in Sachsen-Anhalt, sondern auch unter allen Berufen (Statistik der BA 2019). Auch die Beschäftigten in den IT-Berufen liegen mit einem Entgelt von 4.221 Euro deutlich über dem Durchschnittsentgelt in den systemrelevanten Berufen von 2.639 Euro.

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

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

Demgegenüber wird im Verkauf von Lebensmitteln (1.698 Euro) und in den Reinigungsberufen (1.817 Euro) besonders wenig verdient. Die Ausführungen zu Abbildung 4 und Abbildung 5 haben verdeutlicht, dass diese beiden Berufe als Frauenberufe gelten, in denen zudem ein großer Teil der svB in Teilzeit tätig ist. Wie Hausmann/Kleinert/Leuze (2015) 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 Autorinnen interpretieren diese

Befunde im Sinne einer gesellschaftlichen Abwertung aller erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs.

Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen insgesamt in Sachsen-Anhalt etwas mehr als Männer (2.729 Euro versus 2.691 Euro).¹⁵ Dies ist in den systemrelevanten Berufen noch mehr der Fall (2.846 Euro versus 2.517 Euro). Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen setzt sich dieses Verhältnis aber nur bei den Erziehern fort. Eine ungefähr gleiche Entlohnung erhalten Frauen und Männer in den Berufen der Human- und Zahnmedizin, Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege. In den anderen in Abbildung 8 aufgeführten Berufen, bei denen ein geschlechtsspezifischer Entgeltvergleich möglich ist, verdienen Männer mehr als Frauen. 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).¹⁶

Bei der abschließenden Betrachtung zum Entgelt in den systemrelevanten Berufen bleibt festzuhalten, dass dieses insgesamt leicht unterdurchschnittlich ausfällt (vgl. dazu auch Lübker/Zucco 2020). Neben hochbezahlten Experten unter den Ärzten und IT-Netzwerktechnikern befinden sich auch viele Beschäftigte, die nur einen geringen Lohn erhalten. Das betrifft Frauenberufe wie die Reinigungsberufe, aber auch Mischberufe wie die Berufe der Lagerwirtschaft und Post, in denen die Frauen aufgrund ihres noch geringeren Entgelts als die Männer in doppelter Weise schlecht gestellt sind.

4.3 Arbeitslosigkeit in systemrelevanten Berufen

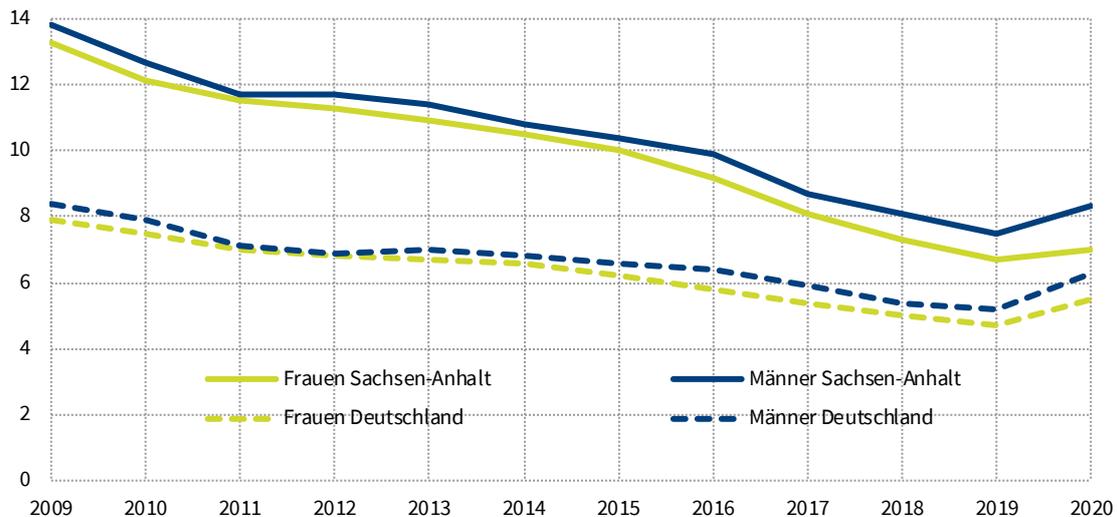
Generell gilt, dass Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Abbildung 9 zeigt den langfristigen Verlauf der Arbeitslosenquoten für beide Geschlechter in Sachsen-Anhalt und, im Vergleich dazu, in Deutschland. In Sachsen-Anhalt ist die Arbeitslosigkeit unter den Frauen im gesamten Beobachtungszeitraum geringer als unter den Männern. Dies entspricht auch der Entwicklung im Bundesgebiet. Im Jahr 2019 lag die Quote der Frauen in Sachsen-Anhalt bei 6,7 Prozent und die der Männer bei 7,5 Prozent. Auffällig im Zeitverlauf ist weiterhin die etwas stärkere Angleichung der Quote der Frauen in Sachsen-Anhalt an diejenige in Deutschland.

¹⁵ Fuchs et al (2020) bieten für Sachsen-Anhalt eine detaillierte Analyse zum so genannten Gender Pay Gap und zum Einfluss individueller und betrieblicher Faktoren auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

¹⁶ 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 Sachsen-Anhalt

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 7,5 Prozent unter den Frauen und bei 8,9 Prozent unter den Männern. Aufgrund seiner etwas anderen Berechnungsweise weicht er leicht von der offiziellen Arbeitslosenquote ab.¹⁷ In den systemrelevanten Berufen sind die Frauen noch weniger, die Männer aber noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als im Durchschnitt über alle Berufe. Zudem ist der Arbeitslosenquotient der Frauen mit 5,7 Prozent nur fast halb so hoch wie derjenige der Männer (10,0 %).

Betrachtet man die einzelnen Berufe genauer, fallen deutliche Unterschiede auf. Erstens gibt es eine große Spannweite im Arbeitslosenquotient zwischen den Berufen, wie er sich vor Beginn der Corona-Krise darstellte. So existiert in manchen Berufen so gut wie keine Arbeitslosigkeit. Dies ist der Fall in den Gesundheitsberufen wie den Gesundheits- und Krankenpflegern, den Arzt- und Praxishelfern, den Ärzten und den Altenpflegern.¹⁸ Viele dieser Berufe gelten sowohl in Sachsen-Anhalt als auch deutschlandweit als Engpassberufe, in denen eine hohe Nachfrage nach Beschäftigten besteht, gleichzeitig aber nicht genügend Arbeitslose bereitstehen, um diese zu decken (Fuchs 2016; Fuchs/Fritzsche 2019; Institut der deutschen Wirtschaft 2020). Nicht-Gesundheitsberufe mit geringer Arbeitslosigkeit sind weiterhin in den Berufen in der Verwaltung zu finden. Hierunter fallen zum Beispiel die Fachkräfte für öffentliche Verwaltung, die derzeit mit der Umsetzung der vielen Sondermaßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie eingesetzt sind und bei denen ebenfalls Besetzungseingänge auftreten (Institut der deutschen Wirtschaft 2020). Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit dagegen im Objekt- und Personenschutz und der Reinigung.

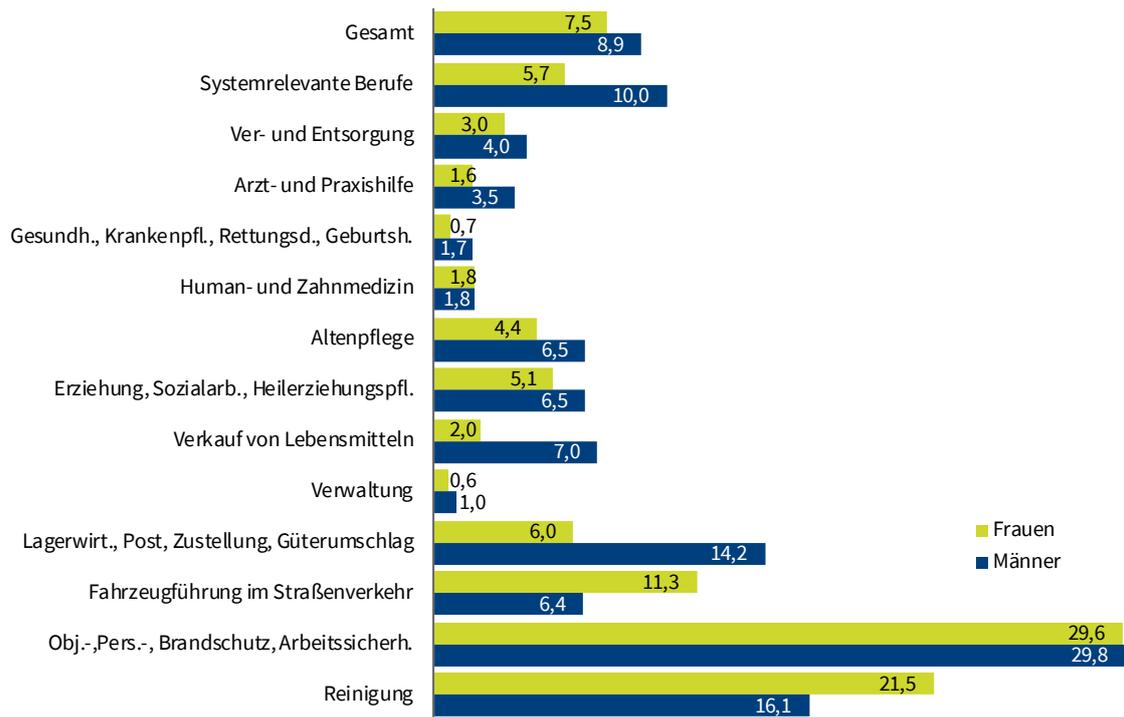
¹⁷ Der berufsspezifische Arbeitslosenquotient errechnet sich aus der Zahl der Arbeitslosen geteilt durch die Summe aus Arbeitslosen und Beschäftigten ohne Auszubildende (gezählt am Wohnort) im entsprechenden (Ziel-)Beruf.

¹⁸ 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 2016).

Zweitens fällt in Abbildung 10 auf, dass Frauen in zwei Berufen wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. So beträgt in den frauendominierten Reinigungsberufen der Arbeitslosenquotient der Frauen 21,5 Prozent, derjenige der Männer aber nur 16,1 Prozent. Auch in der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, in der mehr Männer als Frauen arbeiten, ist die Arbeitslosigkeit unter den Frauen höher (11,3 % versus. 6,4 %).

Abbildung 10: Berufsspezifische Arbeitslosenquotienten nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt

Dezember 2019, 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 Sachsens-Anhalts vor, um dann vertiefend auf die Situation in Sachsen-Anhalt 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-Durchschnitts (16 %) 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. Dies betraf insbesondere Beschäftigte in kleineren Unternehmen (Demmelhuber et. al. 2020).

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 viel stärker nutzen. Die Studie von Grunau et. al. (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. Demnach gaben zwei Drittel der Beschäftigten 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 belegen eine intensivere Nutzung des Homeoffice während des Lockdowns im Frühjahr 2020 in Deutschland (z. B. Bünning/Hipp/Munnes 2020; Eurofound 2020). Frodermann et. al. (2020) zeigen anhand einer Längsschnittbefragung unter deutschen Betrieben und deren Beschäftigten, dass die Hälfte der Befragungsteilnehmer im Jahr 2020 zumindest gelegentlich mobil gearbeitet hat. Im Jahr 2019 waren es nur 35 Prozent gewesen.¹⁹

¹⁹ 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).

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

Zwar belegen Bloom et. al. (2015), dass Beschäftigte im Homeoffice im Mittel produktiver sind. Dennoch lassen mehrere bedeutsame Gründe erwarten, dass auch nach der Corona-Krise das Homeoffice-Potenzial nicht vollständig ausgeschöpft werden wird. In der Untersuchung von Bloom et. al. (2015) benannten die Beschäftigten Einsamkeit und zu wenige soziale Kontakte als Hauptursachen für eine Rückkehr ins Büro. Auch verweisen mehrere Befunde darauf, 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 et. al. (2020) haben ermittelt, 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 stärker zu (auf 30 %) als bei den Männern (auf 26 %). Dieser Unterschied könnte u. a. darauf beruhen, dass Frauen mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden und beide Geschlechter verschiedene Tätigkeitsstrukturen aufweisen (Demmelhuber et. al. 2020). Frodermann et. al. (2020) zeigen auf, dass während der Corona-Krise Frauen und Männer, die Kinder betreuen, häufiger mobil arbeiten als Personen ohne Betreuungsaufgaben.²⁰ Erwerbsarbeit und eine zeitaufwändige Kinderbetreuung lassen sich nicht ohne Weiteres miteinander vereinbaren. Diesem Personenkreis fällt es während der Corona-Krise schwerer, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, und diese wird als weniger effizient wahrgenommen als bei Personen ohne Betreuungsaufgaben. Des Weiteren stellen Frodermann et. al. (2020) heraus, 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 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 et. al. (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 Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

²⁰ 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.

von Müller et. al. (2020) geht hervor, dass sowohl Männer als auch Frauen im Homeoffice vor der Krise Sorgearbeit übernommen haben, jedoch stieg vor allem der hiermit verbundene zusätzliche Zeitaufwand bei den Frauen beträchtlich.²¹ 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.

5.2 Regionales Homeoffice-Potenzial

Zur Bestimmung des regionalen Homeoffice-Potenzials verwenden wir die Methode von Alipour/Falck/Schüller (2020a; 2020b) und berechnen die Summe der berufsspezifischen Homeoffice-Potenziale (vgl. zur Methode Kapitel 3.2). Demnach könnten in Deutschland 55,4 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest teilweise von zu Hause arbeiten (vgl. Tabelle 4).²² Das Homeoffice-Potenzial aller Beschäftigten fällt in den vier ostdeutschen Flächenländern am niedrigsten (jeweils etwa 51 %) und in den beiden Stadtstaaten Hamburg (61,6 %) und Berlin (61,2 %) am höchsten aus. In Deutschland liegt das Potenzial der Frauen (59,8 %) um 8,2 Prozentpunkte höher als das der Männer (51,6 %). Diese Diskrepanz, wenn auch in unterschiedlicher Größenordnung, gibt es in allen Bundesländern.

In Sachsen-Anhalt liegt das Homeoffice-Potenzial von allen Beschäftigten (50,7 %) sowie von Frauen (57,0 %) und Männern (44,6 %) jeweils deutlich unterhalb der bundesweiten Vergleichswerte. Der geschlechterspezifische Unterschied ist mit 12,4 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 weiblichen svB sind Medizinische Gesundheitsberufe (14,2 %), Berufe in der Unternehmensführung (13,9 %), sowie Verkaufsberufe (11,0 %), von denen die beiden erstgenannten überdurchschnittliche Homeoffice-Potenziale aufweisen. Den größten Stellenwert unter den männlichen svB verzeichnen Maschinen- und Fahrzeugtechnik (8,9 %), Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten (8,7 %) sowie Verkehr und Logistik (8,7 %). In diesen drei Berufsfeldern liegt das Homeoffice-Potenzial deutlich unter dem landesweiten Durchschnitt (siehe auch Abbildung 13).

²¹ Weitere Studien bestätigen, dass bereits vor der Pandemie Frauen im Homeoffice in Verbindung mit der Kinderbetreuung stärker von den hiermit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsalltag betroffen waren als Männer (z. B. Kurowska 2020; Powell/Craig 2015).

²² Alipour/Falck/Schüller (2020a; 2020b) ermitteln mit ihren Berechnungen auf Basis der Branchenstruktur ein ähnlich hohes Homeoffice-Potenzial von 56 Prozent für die Beschäftigten wie auf Grundlage der Berufsstruktur.

Tabelle 4: Homeoffice-Potenzial in den Bundesländern

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 31.12.2019 und Anteil derjenigen, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent

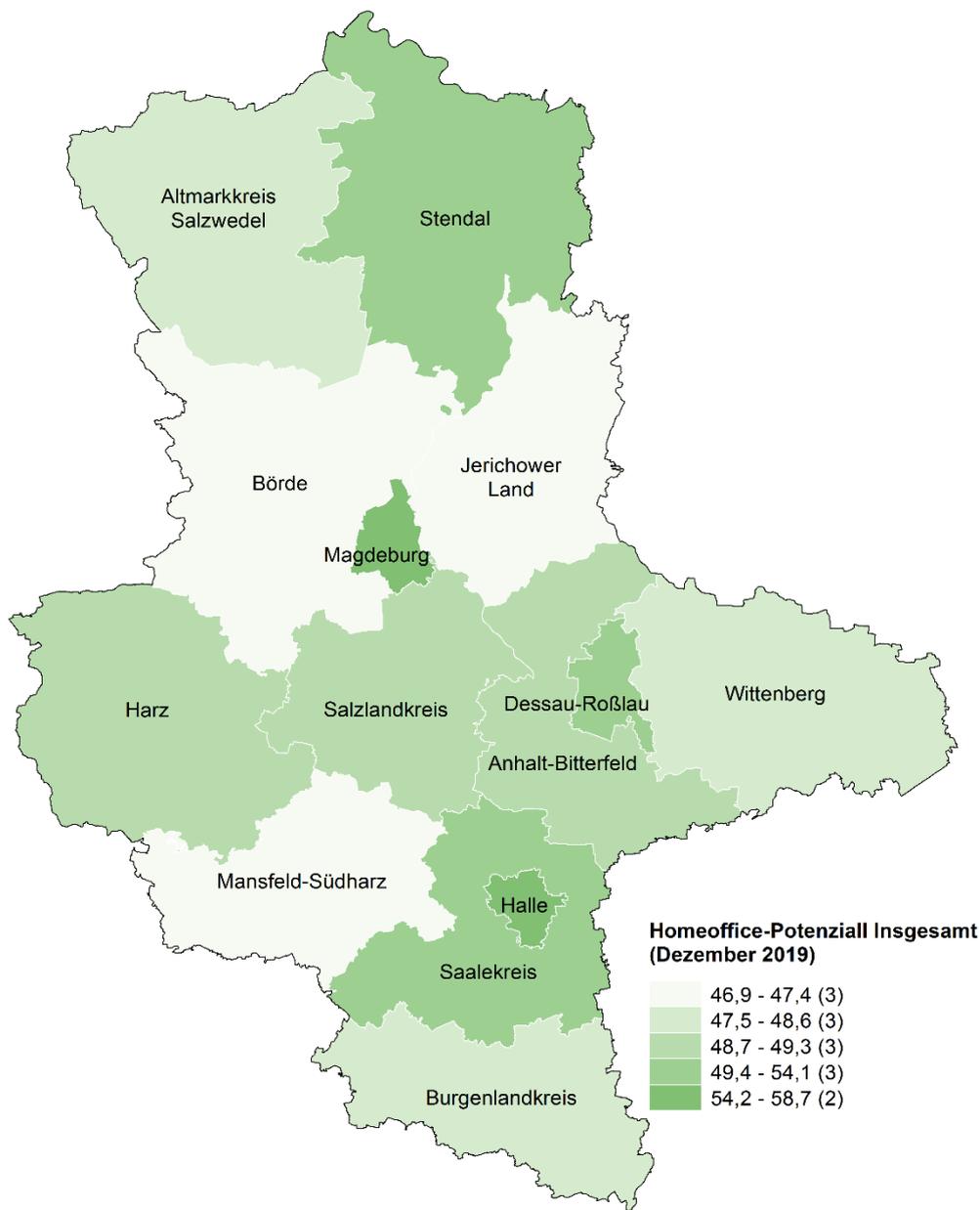
Bundesland	svB insgesamt			Homeoffice-Potenzial		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Schleswig-Holstein	1.010.233	483.599	526.634	52,9	57,7	48,4
Hamburg	1.014.606	470.871	543.735	61,6	64,9	58,9
Niedersachsen	3.047.365	1.403.239	1.644.126	52,7	57,3	48,8
Bremen	337.365	149.485	187.880	56,1	60,2	52,8
Nordrhein-Westfalen	7.078.192	3.213.176	3.865.016	55,4	59,7	51,8
Hessen	2.664.534	1.211.890	1.452.644	57,9	61,5	55,0
Rheinland-Pfalz	1.446.650	676.600	770.050	53,1	57,9	48,9
Baden-Württemberg	4.787.170	2.165.709	2.621.461	56,3	60,4	53,0
Bayern	5.730.037	2.633.340	3.096.697	56,4	60,5	52,9
Saarland	393.534	181.428	212.106	52,3	57,4	48,0
Berlin	1.558.740	770.410	788.330	61,2	64,7	57,7
Brandenburg	858.523	414.880	443.643	51,2	57,4	45,3
Mecklenburg-Vorpommern	576.245	291.119	285.126	51,3	57,3	45,1
Sachsen	1.629.804	790.161	839.643	53,3	58,7	48,2
Sachsen-Anhalt	801.387	394.099	407.288	50,7	57,0	44,6
Thüringen	804.186	389.066	415.120	50,7	56,4	45,5
Deutschland	33.738.571	15.639.072	18.099.499	55,4	59,8	51,6

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

Auf der Ebene der kreisfreien Städte und Landkreise variiert in Sachsen-Anhalt das Ausmaß, Arbeitsplätze zumindest zeitweise ins Homeoffice zu verlegen, beträchtlich. Aus Abbildung 11 geht hervor, dass die Homeoffice-Potenziale in Halle (58,7%) und in der Landeshauptstadt Magdeburg (58,1 %) am höchsten ausfallen. In der Stadt Dessau-Roßlau (54,1 %) ist ebenfalls mobiles Arbeiten bei relativ vielen Arbeitsplätzen möglich. Am niedrigsten ist das Homeoffice-Potenzial in den Landkreisen Jerichower Land (46,9 %), Börde (47,0 %) sowie Mansfeld-Südharz (47,4 %). 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 Autoren dieser Studien führen die 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 Halle im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt (7,6 %) überproportional viele Beschäftigte (14,1 %) in wissensintensiven Dienstleistungen, wozu die Bereiche Finanzen/Versicherungen, Immobilien, IKT sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen gehören. Hinzu kommen viele Hochqualifizierte, die an der örtlichen Hochschule in Lehre, Wissenschaft und Verwaltung tätig sind.

Abbildung 11: Homeoffice-Potenzial in den Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2019

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



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

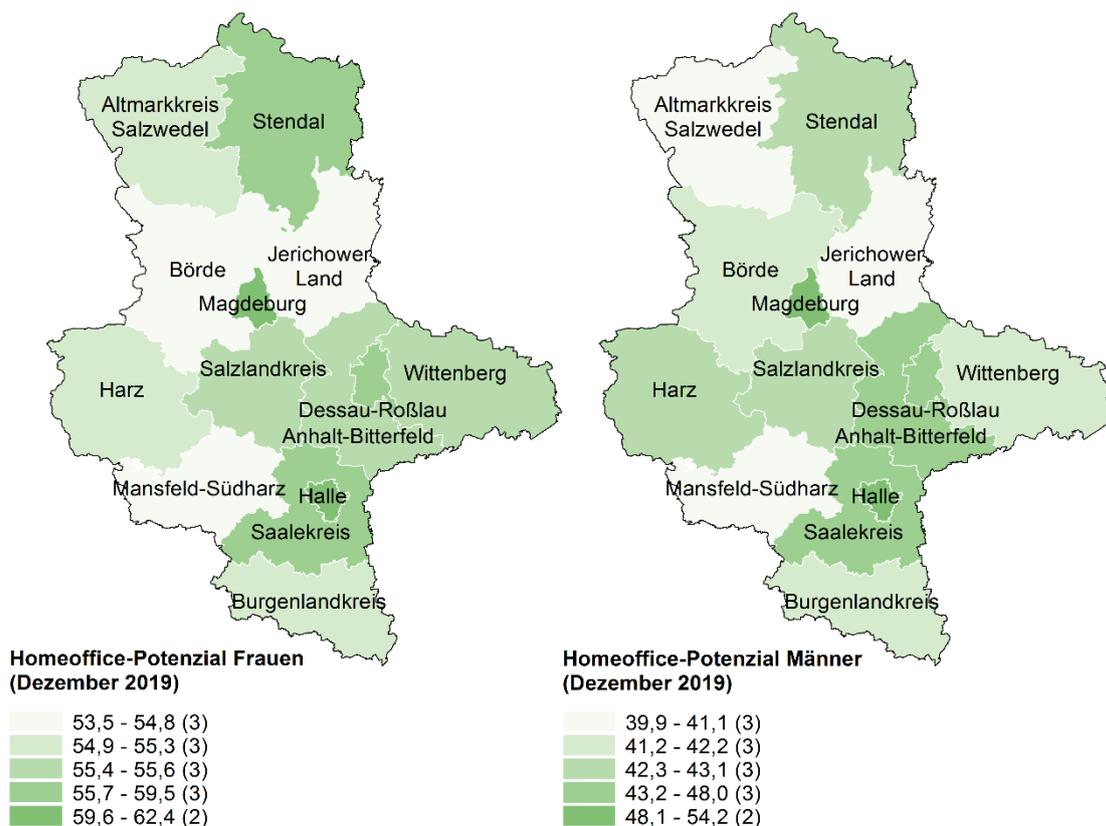
Demgegenüber arbeiten im Kreis Jerichower Land nur 4,0 Prozent aller Beschäftigten in den wissensintensiven Dienstleistungsbranchen. Hier sind Arbeitsplätze in Wirtschaftssektoren wie dem Verarbeitenden Gewerbe (20,9 %), dem Gesundheits- und Sozialwesen (18,2 %), dem Handel (12,4 %) und dem Baugewerbe (11,2 %) besonders stark vertreten. Die Aufgabeninhalte und Tätigkeiten der Berufe in diesen Wirtschaftsbereichen bieten jedoch weniger Nutzungsmöglichkeiten des Homeoffice (siehe auch Abbildung 13). In den Landkreisen Mansfeld-Südharz (20,1 %) und Börde (23,6 %) ist das Verarbeitende Gewerbe jeweils der Sektor mit den anteilig meisten Arbeitsplätzen. Dort erfordern produzierende Tätigkeiten die physische Anwesenheit in der Fertigung. Als Konsequenz fällt das Homeoffice-Potenzial vergleichsweise gering aus.

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 Sachsen-Anhalt 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.²³ Demnach ist zu vermuten, dass die Unterschiede im Homeoffice-Potenzial zwischen den städtischen und ländlichen Kreisen, die aufgrund der jeweiligen Wirtschafts- und Berufsstruktur existieren, durch die unterschiedliche Verfügbarkeit von digitaler Infrastruktur noch verstärkt werden dürften.

Die Raummuster der Homeoffice-Potenziale von Frauen und Männern sind in den Kreisen von Sachsen-Anhalt ebenfalls durch ein deutliches Stadt-Land-Gefälle geprägt (vgl. Abbildung 12). Jedoch weist das Potenzial auf Kreisebene bei den Männern eine größere Spannweite auf, das Minimum beträgt 39,3 Prozent (Landkreis Jerichower Land) und das Maximum 54,2 Prozent (Halle). Demgegenüber ist das Potenzial bei den Frauen im Landkreis Mansfeld-Südharz (53,5 %) am niedrigsten und in Magdeburg sowie Halle (jeweils 62,4 %) am höchsten.

Abbildung 12: Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer in den Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2019

Anteil der weiblichen und männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, in Prozent



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

²³ Weitere Informationen zur Breitbandversorgung in Sachsen-Anhalt das digitale Portal des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung (<https://digital.sachsen-anhalt.de/> abgerufen am 09.02.2021).

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. In den entsprechenden Berufen, die zudem häufig von Frauen ausgeübt werden, ist es aufgrund der Tätigkeitsprofile leichter, ins Homeoffice zu wechseln. Dementsprechend weisen sie sowohl hohe Homeoffice-Potenziale als auch hohe Frauenanteile auf (siehe auch Tabelle 2 und Tabelle A 3 im Anhang). Dies könnte u. a. ein Grund sein, warum das Homeoffice-Potenzial für Frauen in der Landeshauptstadt Magdeburg und in Halle, aber auch in Dessau-Roßlau weit überdurchschnittlich hoch ausfällt und sogar noch höher als jenes der Männer ist.

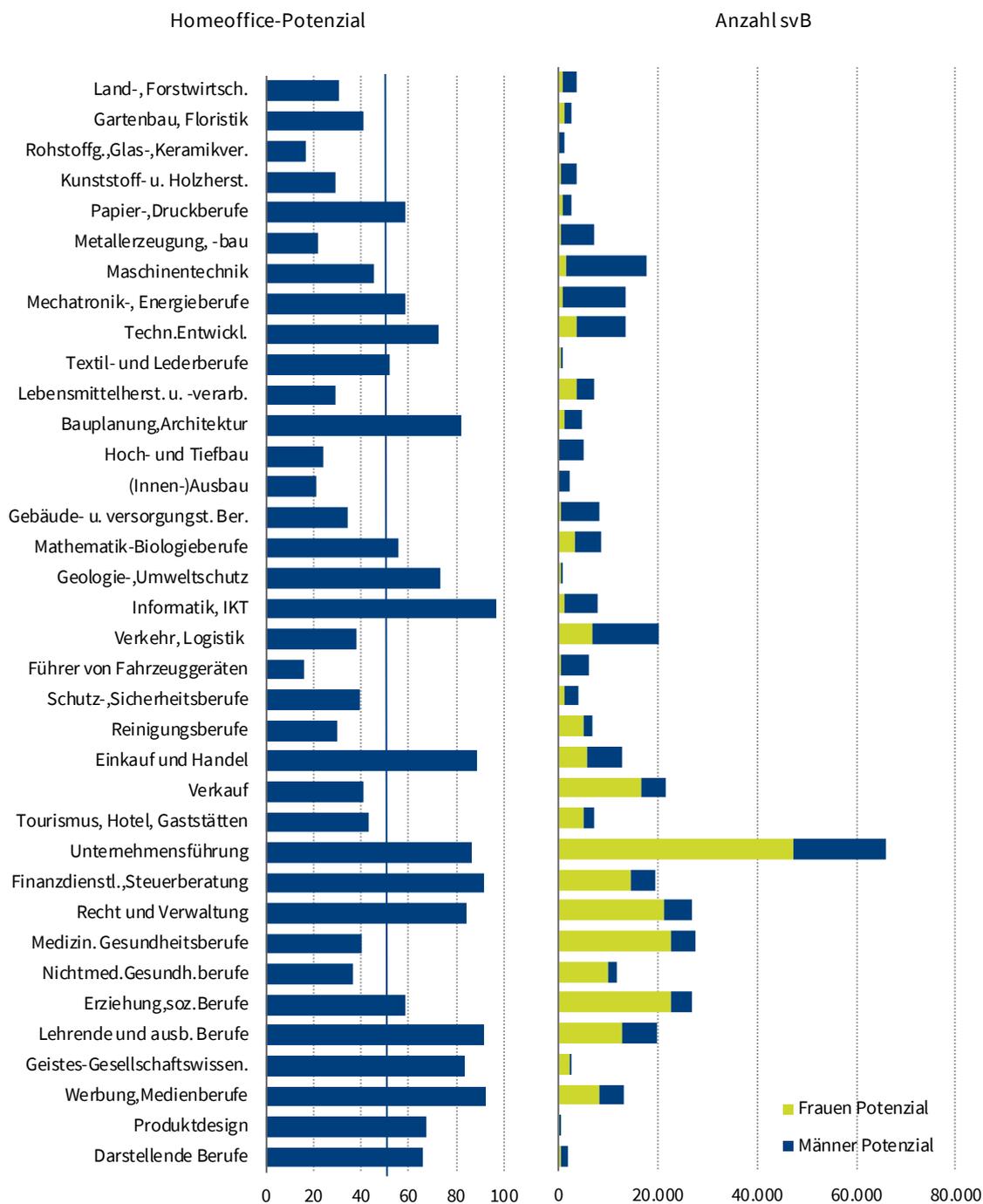
5.3 Homeoffice-Potenziale in den Berufen

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 weiblichen und männlichen svB in Sachsen-Anhalt abträgt, die zumindest teilweise von zu Hause arbeiten könnten. Die genauen Angaben zur Zahl der Frauen und Männer pro Beruf und zum Homeoffice-Potenzial sind in Tabelle A 3 im Anhang enthalten.

Es gibt mehrere Frauenberufe, welche sehr hohe Homeoffice-Potenziale aufweisen und daher hauptsächlich den zahlreichen beschäftigten Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern die Chance bieten, flexibel zu arbeiten. Darunter fallen zum Beispiel Werbung-, Marketing- und Medienberufe (Homeoffice-Potenzial von 92,0 %), Berufe im Finanz-, Steuer- und Rechnungswesen (91,8 %), lehrende und ausbildende Berufe (91,3 %), Berufe in der Unternehmensführung (86,7 %) oder Berufe in der Verwaltung (84,2 %). Diese Berufe sind hauptsächlich durch kognitive Tätigkeiten sowie durch Arbeiten am Computer geprägt und 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. Demgegenüber haben Männer in vielen anderen Bereichen, vor allem in Produzierenden Berufen (z. B. Metallherstellung/-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 wie zum Beispiel das Arbeiten im Stehen, manuelle Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an die Geschicklichkeit, das Überwachen und Steuern von Maschinen sowie das Transportieren, Lagern und Versenden besonders relevant.

Abbildung 13: Homeoffice-Potenzial für Frauen und Männer nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019

Homeoffice-Potenzial (in Prozent) und Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer, die zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können, pro Beruf



Anmerkung: Die senkrechte Linie in der linken Abbildung zeigt den Durchschnittswert über alle Berufe an.

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

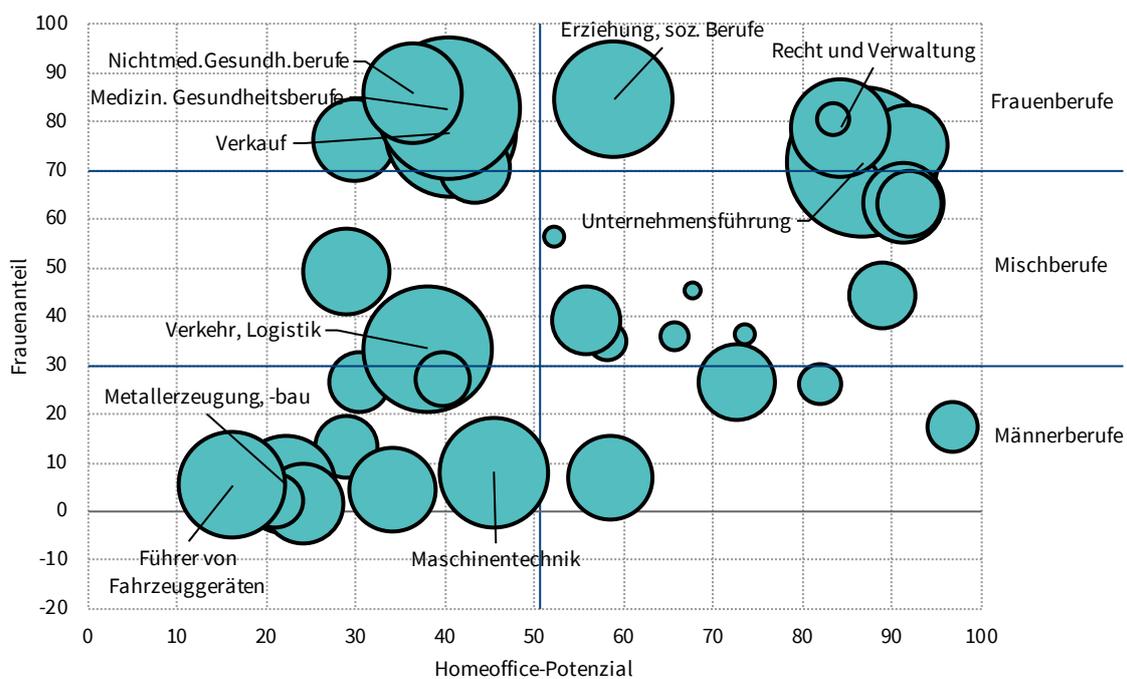
In Abbildung 14 wird für die einzelnen Berufshauptgruppen jeweils deren Homeoffice-Potenzial mit dem Anteil beschäftigter Frauen kombiniert. Die Größe der Kreise entspricht der Zahl der svB im betreffenden Beruf. Die Lage der Kreise in einem der sechs Felder gibt an, ob es sich beim jeweiligen Beruf um einen Frauen-, Männer- oder Mischberuf handelt (Hausmann/Kleinert 2014;

Koebe et. al. 2020) und ob das Homeoffice-Potenzial über bzw. unter dem Durchschnitt Sachsen-Anhalts (senkrechte blaue Linie) liegt.

Der Zusammenhang zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Frauenanteil pro Beruf ist schwach positiv.²⁴ Mit anderen Worten, je höher der Frauenanteil, umso tendenziell leichter ist es möglich, ins Homeoffice zu wechseln. Diese Aussage wird zum Beispiel für die Männerberufe in Abbildung 14 deutlich. Die meisten Männerberufe sind im untersten linken Feld zu finden. In diesen Berufen liegt das Homeoffice-Potenzial unter dem landesweiten Durchschnitt. Hierbei handelt es sich um Berufe in Landwirtschaft, Produktion, Hoch-, Tief- und Innenausbau, Gebäude- und Versorgungstechnik, Verkehr und Logistik sowie um Berufe 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 untersten rechten Feld.

Abbildung 14: Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019

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



Anmerkung: Die senkrechte Linie zeigt den Durchschnittswert über alle Berufe an. Die Größe der Kreise entspricht der Zahl der svB im betreffenden Beruf. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind lediglich die zehn am stärksten besetzten Berufe beschriftet. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

Die Berufe in der Unternehmensführung und Verwaltung sind frauendominiert und liegen mit einem überdurchschnittlich hohen Homeoffice-Potenzial im obersten rechten Feld 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 unterdurch-

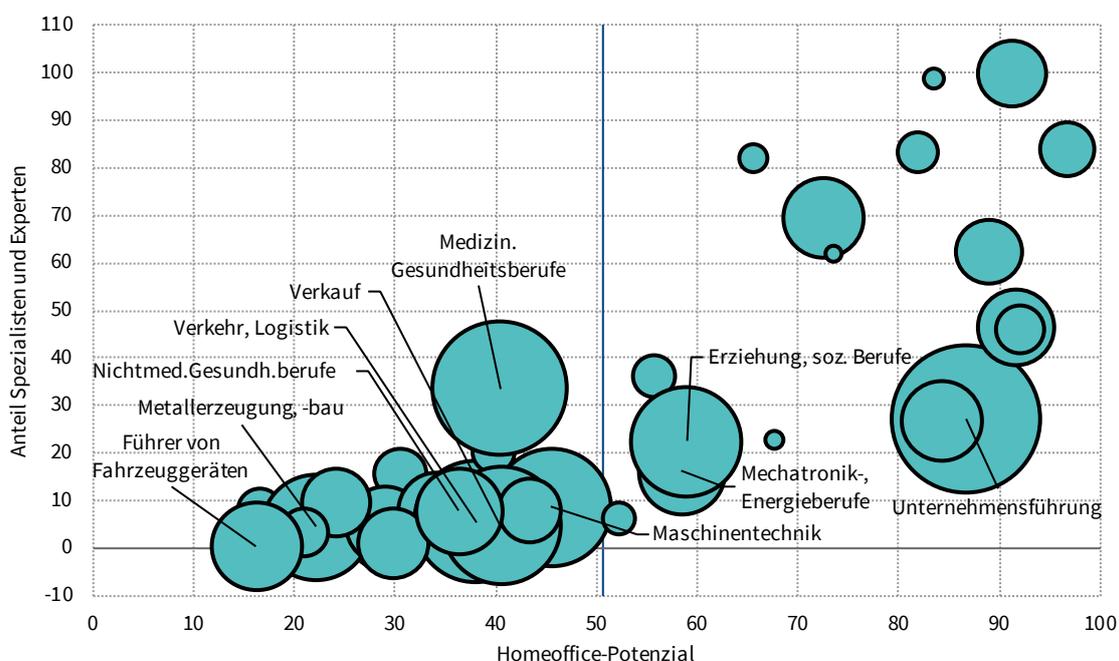
²⁴ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Frauenanteil in den Berufshauptgruppen beträgt 0,34.

schnittlichen Homeoffice-Potenzial (oberstes linkes Feld) 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.

In Abbildung 15 wird der Zusammenhang zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Anforderungsniveau pro Beruf analysiert. Hierfür sind das jeweilige Homeoffice-Potenzial sowie der Anteil beschäftigter Spezialisten und Experten einander gegenübergestellt. Die Größe der Kreise korrespondiert wiederum mit der Zahl der svB im jeweiligen Beruf. Die Lage eines Kreises in der Abbildung informiert darüber, ob das Homeoffice-Potenzial bzw. der Beschäftigtenanteil von Spezialisten und Experten unter oder über dem jeweiligen Landesdurchschnitt (senkrechte blaue Linie) liegen.

Abbildung 15: Homeoffice-Potenzial und Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt, 2019

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



Anmerkung: Die senkrechte Linie zeigt den Durchschnittswert über alle Berufe an. Die Größe der Kreise entspricht der Zahl der svB im betreffenden Beruf. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind lediglich die zehn am stärksten besetzten Berufe beschriftet. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Alipour/Falck/Schüller (2020a); eigene Berechnungen. © IAB

Die Korrelation zwischen diesen beiden Indikatoren ist stark positiv. Dagegen ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Helfer und dem Homeoffice-Potenzial negativ. Zudem sind beide Korrelationen ausgeprägter als dies beim Frauenanteil der Fall ist.²⁵ Somit bieten Berufe, die komplexe und anspruchsvolle Tätigkeiten beinhalten, eher bessere Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, als Berufe mit vorwiegend einfachen Anlern- und Hilfstätigkeiten. Dieses Ergebnis wird

²⁵ Der Korrelationskoeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Anteil von Spezialisten sowie Experten beträgt 0,79. Dagegen fällt der Koeffizient zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem Helferanteil mit -0,60 negativ aus.

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

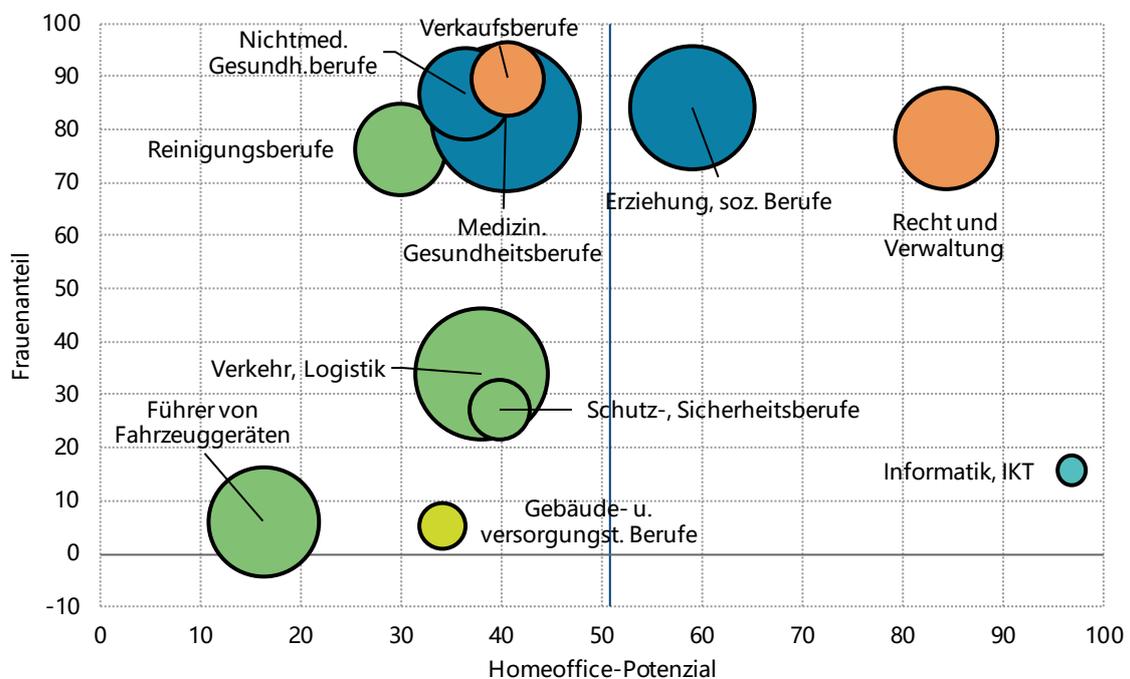
5.4 Homeoffice-Potenzial in den systemrelevanten Berufen

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 weiblichen svB dargestellt. Sie sind dabei auf vier Felder aufgeteilt, je nachdem, ob sie in den beiden Größen über oder unter dem Durchschnitt in Sachsen-Anhalt liegen. Die Größe der Kreise gibt die Zahl der svB im entsprechenden Beruf wider und zeigt damit dessen Beschäftigungsrelevanz an. Die Farbe der Kreise gibt an, welche Berufe zum jeweiligen übergeordneten Berufssegment (siehe Tabelle 1) gehören.

Abbildung 16: Homeoffice-Potenzial und Frauenanteil in den systemrelevanten Berufen in Sachsen-Anhalt, 2019

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



Anmerkung: Die senkrechte Linie zeigt den Durchschnittswert über alle Berufe an. Die Einfärbungen zeigen die Zugehörigkeit zu einem Berufssegment an.

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

In mehreren 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.

6 Fazit

Frauen sind am Arbeitsmarkt von der Corona-Krise weitaus stärker betroffen, als dies in früheren Krisen 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 Sachsen-Anhalt einer umfassenden Bestandsaufnahme unterzogen.

In Sachsen-Anhalt 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 personenbezogenen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen prägen Frauenberufe auch die kaufmännischen und unternehmensbezogenen 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 Erziehern und Altenpflegern jeweils fast die Hälfte der in diesen Berufen tätigen Männer in Teilzeit arbeitet. In Bezug auf das ausgeübte Tätigkeitsniveau existieren in denjenigen systemrelevanten Berufen, in denen einfache Helfertätigkeiten dominieren, kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Hervorzuheben ist, dass in der Gesundheits- und Krankenpflege Frauen häufiger mit komplexen beruflichen Inhalten befasst sind als Männer. Dagegen führen Männer in den meisten anderen Berufen häufiger anspruchsvollere Tätigkeiten aus als Frauen. Dies trifft z. B. auf Erziehung und Sozialarbeit, Verwaltungsberufe sowie den Objekt-, Personen- und Brandschutz zu. Dieser Befund steht weiterhin in

Zusammenhang damit, dass Männer in vielen systemrelevanten Berufen höher entlohnt werden als Frauen. Im Gegenzug 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 üben Frauen häufiger Spezialisten- und Expertentätigkeiten aus als Männer, sind ähnlich hoch entlohnt und haben ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko. In der Humanmedizin ist dagegen die Arbeitsmarktsituation beider Geschlechter recht ähnlich.

Die Analysen zum Homeoffice-Potenzial haben gezeigt, dass in Sachsen-Anhalt vergleichsweise weniger Beschäftigte zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten könnten als im Bundesdurchschnitt (50,7 % versus 55,4 %). Dabei haben Frauen einen erheblich besseren potenziellen Zugang zum mobilen Arbeiten als Männer (57,0 % versus 44,6 %). Diese Diskrepanz beruht hauptsächlich auf der geschlechtsspezifischen Berufssegregation und hiermit verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen. Auf der kleinräumigen Ebene prägt zudem ein Stadt-Land-Gefälle die Zugangsmöglichkeiten für mobiles Arbeiten. Hier haben Frauen aufgrund ihrer stärker auf städtischen Arbeitsmärkten nachgefragten Tätigkeiten (z. B. in Unternehmensführung und Verwaltung) theoretisch einen besseren Zugang zum Homeoffice als Männer.

Viele Frauenberufe finden sich unter den Berufen in der Unternehmensführung, im Finanz-, Steuer- und Rechnungswesen sowie in der Verwaltung. Diese Berufe sind – bedingt durch eine große Relevanz von kognitiven Tätigkeiten und Computerarbeit – durch ein sehr hohes Homeoffice-Potenzial gekennzeichnet. Die wenigen Männerberufe mit hohem Homeoffice-Potenzial finden sich etwa in der Informatik, im IKT-Bereich sowie in Bauplanung und Vermessung. Jedoch bieten die meisten Männerberufe, vor allem im Bereich der Produktion, schlechtere Möglichkeiten, den Arbeitsplatz nach Hause zu verlegen. Damit 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 zum Homeoffice. Demgegenüber ist das Homeoffice-Potenzial umso niedriger, je 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 intensiviertere Nutzung des Homeoffice wesentlich verbessert (z. B. verbesserte digitale Ausstattung, geringere Ansprüche an Präsenzkultur in Betrieben). Alle Arbeitnehmer haben in dieser Zeit in höherem Maße Homeoffice beansprucht, Frauen aber noch häufiger als Männer. Für beide Elternteile, so zeigen Studien, fällt ein höherer Zeitaufwand für die Kinderbetreuung an. Jedoch investieren Frauen nachweislich mehr Zeit während der Pandemie in die Sorgearbeit und sind hierdurch auch während der 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. Vor allem auch mit Blick darauf, dass Frauen in systemrelevanten Berufen potenziell ungünstigere Voraussetzungen für den Zugang zu mobilen Arbeiten haben und insbesondere in der Krise hohen Belastungen (z. B. Arbeitszeit, Infektionsrisiko) ausgesetzt waren. 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. Es sind mehrere Ansatzpunkte denkbar, um diese stärkere Betroffenheit von Frauen in künftigen Krisen, aber auch allgemein auf lange Sicht zu verbessern (siehe hierzu ausführlich Schmieder/Wrohlich 2020). So könnten vorteilhaftere Rahmenbedingungen für künftige Krisen geschaffen werden, 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 weiterer 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). Hinzu kommt, dass Frauen in vielen systemrelevanten Berufen auch vor der Krise bereits niedrig entlohnt wurden. Eine Erhöhung der Entgelte und damit einhergehend eine Aufwertung der Berufe sowie eine Erhöhung 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 zu verringern, 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.
- Bauer, Anja; Weber, Enzo (2021): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – Dezember 2020. In: IAB-Forum, 05.01.2021, o. Sz.
- Barišić, Manuela; Consiglio, Valentina Sara (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Kurzexpertise, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: Quarterly Journal of Economics Vol. 130, No. 1, S. 165–218.
- Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht, 11/2014, Nürnberg.
- Bogai, Dieter (2019): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Brenke, Karl (2016): Home-Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht Bd. 83, Heft 5, S. 95–105.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erklärungen, Nürnberg.

- Dauth, Wolfgang; Fuchs, Michaela; Otto, Anne (2018): Long-run processes of geographical concentration and dispersion. Evidence from Germany. In: Papers in Regional Science, Vol. 97, No. 3, S. 569–593.
- Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. In: ifo Schnelldienst digital, Nr. 14 vom 23. November 2020, S. 1–4.
- 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; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 01/2020, Nürnberg.
- Garnadt, Niklas; Schnitzer, Monika; Viète, 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, Vol. 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.
- Lübker, Malte; Zucco, Aline (2020): Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren. In: WSI Mitteilungen 6/2020, S. 472–484.
- 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).
- Powell, Abigail; Craig, Lyn (2015): Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia. In: Work, Employment and Society, Vol 29, No. 4, S. 571–589.
- Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der Covid-19-Pandemie. Politikberatung kompakt 154, Berlin.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und –erziehung, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015): Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), 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 Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) am 31.12.2019

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
Dessau-Roßlau	33.797	52,5	5.270	15,6	2.204	6,5	3.670	10,9	65,5	84,5	83,4	32,6
Halle	98.782	54,6	18.478	18,7	6.461	6,5	12.205	12,4	62,1	80,6	77,0	30,1
Magdeburg	109.472	53,0	16.506	15,1	7.127	6,5	12.210	11,2	63,5	81,8	78,6	36,2
Altmarkkreis	27.113	49,5	4.194	15,5	1.357	5,0	3.327	12,3	66,7	85,5	86,4	39,3
Anhalt-Bitterfeld	56.502	46,2	7.084	12,5	2.809	5,0	9.084	16,1	59,3	85,8	83,0	34,5
Börde	61.712	43,0	7.256	11,8	2.564	4,2	13.212	21,4	56,2	86,3	83,1	36,1
Burgenlandkreis	59.287	48,2	9.336	15,7	2.309	3,9	9.386	15,8	58,9	84,2	84,6	30,5
Harz	73.039	49,6	11.948	16,4	4.242	5,8	8.273	11,3	66,0	83,6	82,9	35,5
Jerichower Land	28.049	46,5	4.335	15,5	1.076	3,8	4.227	15,1	62,2	83,3	86,2	37,9
Mansfeld-Südharz	41.868	50,9	7.196	17,2	2.500	6,0	4.802	11,5	67,6	87,0	79,5	36,3
Saalekreis	70.061	41,7	7.254	10,4	2.025	2,9	12.335	17,6	50,7	87,0	86,3	28,3
Salzlandkreis	62.875	49,4	11.060	17,6	3.379	5,4	7.699	12,2	66,5	84,4	87,1	35,8
Stendal	35.659	50,7	6.161	17,3	2.112	5,9	3.588	10,1	66,0	81,0	85,2	33,2
Wittenberg	43.171	48,0	6.149	14,2	1.879	4,4	6.123	14,2	62,9	85,6	86,4	35,9
Sachsen-Anhalt	801.387	49,2	122.227	15,3	42.044	5,2	110.141	13,7	61,9	83,8	82,2	33,9

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

Tabelle A 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht in den systemrelevanten Berufsgruppen und Berufssektoren in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019

Berufsgruppe bzw. -sektor	Bezeichnung	Insgesamt	Anteil an allen Berufen (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)
Produktionsberufe		5.649	0,7	289	5.360	5,1	94,9
343	Ver- und Entsorgung	5.649	0,7	289	5.360	5,1	94,9
Personenbezogene Dienstleistungsberufe		122.227	15,3	102.386	19.841	83,8	16,2
811	Arzt- und Praxishilfe	13.988	1,7	13.522	466	96,7	3,3
812	Medizinisches Laboratorium	3.053	0,4	2.718	335	89,0	11,0
813	Gesundh.- u. Krankenpflege, Rettungsdienst und Geb.hilfe	31.459	3,9	25.577	5.882	81,3	18,7
814	Human- und Zahnmedizin	7.142	0,9	3.828	3.314	53,6	46,4
818	Pharmazie	3.302	0,4	2.910	392	88,1	11,9
821	Altenpflege	22.073	2,8	19.142	2.931	86,7	13,3
831	Erz., Soz.arbeit, Heilerz.pflege	41.210	5,1	34.689	6.521	84,2	15,8
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe		42.044	5,2	34.546	7.498	82,2	17,8
623	Verkauf v. Lebensmitteln	12.376	1,5	11.014	1.362	89,0	11,0
624	Verkauf v. drogerie- u. apoth.übl. Waren, Sanitäts- und Med.bedarf	1.930	0,2	1.810	120	93,8	6,2
732	Verwaltung	27.738	3,5	21.722	6.016	78,3	21,7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe		2.377	0,3	372	2.005	15,6	84,4
433	IT-Netzwerktechnik, -Koord., Administr. u. -Organisation	2.377	0,3	372	2.005	15,6	84,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe		110.141	13,7	37.284	72.857	33,9	66,1
511	Techn. Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs	269	0,0	18	251	6,7	93,3
513	Lagerwirt., Post u. Zustellung, Güterumschlag	43.509	5,4	15.040	28.469	34,6	65,4
515	Überw. u. Steuerung des Verkehrsbetriebs	2.494	0,3	636	1.858	25,5	74,5
521	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	29.990	3,7	1.890	28.100	6,3	93,7
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	1.874	0,2	40	1.834	2,1	97,9
531	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit	9.012	1,1	2.285	6.727	25,4	74,6
532	Polizeivollzugs- u. Kriminaldienst, Gerichts- u. Justizvollzug	163	0,0	57	106	35,0	65,0
533	Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	544	0,1	304	240	55,9	44,1
541	Reinigung	22.286	2,8	17.014	5.272	76,3	23,7
Systemrelevante Berufe		282.438	35,2	174.877	107.561	61,9	38,1
Berufe insgesamt		801.387	100,0	394.099	407.288	100,0	100,0

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

Tabelle A 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Homeoffice-Potenzial in den Berufshauptgruppen in Sachsen-Anhalt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.2019

Berufshauptgruppe	Bezeichnung	Anzahl svB					Homeoffice-Potenzial (Anzahl svB)		
		Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)	Anteil Spezialisten und Experten (%)	Insgesamt	Frauen	Männer
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	11.899	3.159	8.740	26,5	7,0	3.622	962	2.660
12	Gartenbauberufe, Floristik	6.155	2.429	3.726	39,5	3,4	2.539	1.002	1.537
21	Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	6.456	288	6.168	4,5	3,8	1.069	48	1.021
22	Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	12.403	1.656	10.747	13,4	0,3	3.586	479	3.107
23	Papier-, Druckberufe, techn. Mediengestalt.	4.681	1.640	3.041	35,0	3,7	2.726	955	1.771
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	31.678	1.779	29.899	5,6	0,8	7.010	394	6.617
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	39.286	3.136	36.150	8,0	3,5	17.875	1.427	16.448
26	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	23.101	1.615	21.486	7,0	4,3	13.512	945	12.567
27	Techn. Entwickl., Konstr., Produktionssteuer.	18.738	4.976	13.762	26,6	30,4	13.613	3.615	9.998
28	Textil- und Lederberufe	1.360	769	591	56,5	0,9	711	402	309
29	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	24.282	11.977	12.305	49,3	2,1	7.034	3.470	3.565
31	Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	5.600	1.469	4.131	26,2	62,6	4.588	1.203	3.384
32	Hoch- und Tiefbauberufe	21.451	360	21.091	1,7	2,2	5.185	87	5.098
33	(Innen-)Ausbauberufe	9.962	223	9.739	2,2	0,0	2.088	47	2.041
34	Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	23.622	1.086	22.536	4,6	1,4	8.060	371	7.689
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	15.118	5.916	9.202	39,1	17,0	8.427	3.298	5.129
42	Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	1.211	441	770	36,4	41,3	891	324	566
43	Informatik- und andere IKT-Berufe	7.972	1.391	6.581	17,4	32,7	7.715	1.346	6.368
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	53.027	17.696	35.311	33,4	3,2	20.182	6.735	13.447
52	Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	37.276	2.040	35.236	5,5	0,0	6.054	331	5.722
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	9.719	2.646	7.073	27,2	7,8	3.867	1.053	2.814
54	Reinigungsberufe	22.286	17.014	5.272	76,3	0,0	6.659	5.084	1.575
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	14.451	6.416	8.035	44,4	12,8	12.861	5.710	7.151
62	Verkaufsberufe	55.969	43.482	12.487	77,7	4,6	22.712	17.645	5.067
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	16.278	11.506	4.772	70,7	3,7	7.058	4.989	2.069
71	Berufe Unternehmensführung, -organisation	76.223	54.667	21.556	71,7	17,9	66.101	47.407	18.693

Berufshauptgruppe	Bezeichnung	Anzahl svB					Homeoffice-Potenzial (Anzahl svB)		
		Insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen (%)	Anteil Spezialisten und Experten (%)	Insgesamt	Frauen	Männer
72	Finanzdienstl., Rechnungsw., Steuerberatung	21.161	15.938	5.223	75,3	12,2	19.417	14.625	4.793
73	Berufe in Recht und Verwaltung	32.009	25.238	6.771	78,8	8,9	26.961	21.258	5.703
81	Medizinische Gesundheitsberufe	67.914	56.153	11.761	82,7	17,4	27.430	22.680	4.750
82	Nichtmed.Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	32.398	27.784	4.614	85,8	1,2	11.786	10.108	1.679
83	Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	45.742	38.716	7.026	84,6	16,3	26.951	22.811	4.140
84	Lehrende und ausbildende Berufe	21.860	13.854	8.006	63,4	86,4	19.963	12.651	7.311
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissen.	3.286	2.647	639	80,6	99,0	2.742	2.209	533
92	Werbung, Marketing, kaufm., red. Medienberufe	14.090	8.899	5.191	63,2	3,5	12.966	8.189	4.777
93	Produktdesign, Kunsthandwerk	850	385	465	45,3	7,8	575	261	315
94	Darstellende, unterhaltende Berufe	2.602	934	1.668	35,9	47,2	1.708	613	1.095
	Insgesamt	792.116	39.0325	401.791	49,3	21,6	406.244	224.732	181.512

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

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2021	Michaela Fuchs, Anne Otto, Birgit Fritzsche.	Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Thüringen
4/2020	Per Kropp, Cornelia Leclerque, Birgit Fritzsche	Die Beschäftigungsstruktur in der Automobilbranche Thüringens
3/2020	Per Kropp, Cornelia Leclerque, Birgit Fritzsche	Die Beschäftigungsstruktur in der Automobilbranche Sachsen-Anhalts
2/2020	Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Antje Weyh	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Thüringen
1/2020	Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Antje Weyh	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt

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

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.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 Sachsen-Anhalt-Thüringen 2|2021

Veröffentlichungsdatum

5. März 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/SAT/2021/regional_sat_0221.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1435

Rückfragen zum Inhalt

Michaela Fuchs
Telefon 0345 1332-232
E-Mail michaela.fuchs@iab.de