

Schlussbericht

Arbeitszeitmodelle für erwerbstätige Mütter insbesondere Alleinerziehende im Freistaat Sachsen

Auftraggeber:
Sächsisches
Staatsministerium für
Soziales und
Verbraucherschutz

Prognos-Ansprechpartner
Tilman Knittel
David Juncke

Kludia Lehmann
Lisa Krämer

Berlin, 10.01.2013

Das Unternehmen im Überblick

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Prognos berät europaweit Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

Henric Petri-Str. 9

CH-4010 Basel

Telefon +41 61 3273-310

Telefax +41 61 3273-300

info@prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85

D-10623 Berlin

Telefon +49 30 52 00 59-210

Telefax +49 30 52 00 59-201

Prognos AG

Science 14 Atrium; Rue de la Science 14b

B-1040 Brüssel

Telefon +32 2808-7209

Telefax +32 2808-8464

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14

D-80335 München

Telefon +49 89 954 1586-710

Telefax +49 89 954 1586 288-710

Prognos AG

Wilhelm-Herbst-Str. 5

D-28359 Bremen

Telefon +49 421 51 70 46-510

Telefax +49 421 51 70 46-528

Prognos AG

Schwanenmarkt 21

D-40213 Düsseldorf

Telefon +49 211 91316-110

Telefax +49 211 91316-141

Prognos AG

Friedrichstr. 15

D-70174 Stuttgart

Telefon +49 711 3209-610

Telefax +49 711 3209-609

Internet

www.prognos.com

Inhalt

Zusammenfassung der Ergebnisse	V
1 Hintergrund und Zielsetzung	1
2 Abschätzung des Arbeitskraftpotenzials der Mütter in Sachsen	2
2.1 Sozio-demografische Struktur der Mütter in Sachsen	3
2.1.1 Qualifikation der Mütter in Sachsen	5
2.2 Gegenwärtige Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten der Mütter in Sachsen	7
2.2.1 Einfluss des Bildungsstands auf die Erwerbstätigkeit von Müttern	9
2.2.2 Arbeitszeiten der erwerbstätigen Mütter	11
2.3 Zusätzliches Arbeitsvolumen bei Umsetzung der Arbeitszeit- und Erwerbswünsche von Müttern	17
2.3.1 Arbeitszeitpräferenzen erwerbstätiger Mütter	18
2.3.2 Auswirkungen der Realisierung der gewünschten Arbeitszeiten auf das Arbeitskräfteangebot	21
2.3.3 Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter	23
2.3.4 Auswirkungen der Realisierung der Erwerbswünsche auf das Arbeitskräfteangebot	25
2.4 Umfang und Struktur des Arbeitskräftepotenzials	27
3 Rahmenbedingungen in Sachsen	29
3.1 Der Arbeitsmarkt in Sachsen	29
3.2 Kinderbetreuung sowie weitere familienunterstützende Dienstleistungen	32
3.2.1 Kinderbetreuungsangebote in Sachsen	32
3.2.2 Ganztagsschulangebote	37
3.2.3 Familienunterstützende Dienstleistungen	38
4 Arbeitszeitanforderungen aus Sicht von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden	41
4.1.1 Hintergründe der langen Wunscharbeitszeiten	43
4.1.2 Konflikte zwischen persönlichen und betrieblichen Zeiterfordernissen	44
5 Möglichkeiten und Bedarf flexibler Arbeitszeitmodelle aus Sicht der Arbeitgeber	50
5.1 Ergebnisse der Fachgespräche mit Arbeitgebern in Sachsen	51
6 Ansatzpunkte für innovative flexible Arbeitszeitmodelle	55
6.1 Bestehende gesetzliche Regelungen	55
6.2 Verbreitung familienorientierter Arbeitszeitregelungen in Sachsen	56
6.3 Ansatzpunkte für innovative flexible Arbeitszeitmodelle	58

7	Möglichkeiten und Effekte der Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials	61
7.1	Geeignete Strategien zur Mobilisierung des Arbeitskraftpotenzials	61
7.2	Einnahme- und Einspareffekte für die öffentlichen Haushalte bei Realisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials	63
8	Handlungsempfehlungen	65
8.1	Förderung individualisierter Arbeitszeitmodelle in sächsischen Unternehmen	65
8.2	Individuelle Unterstützung bei der Koordination von Betreuungs- und Arbeitszeiten bei Arbeitsuche und -antritt	67
8.3	Flexibilisierung der Kinderbetreuung	68
8.4	Zeitliche Flexibilisierung von beruflichen Ausbildungsgängen	69
8.5	Zeitliche Entlastung hochqualifizierter Mütter mit Wunsch nach Arbeitszeitreduktion	70

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2-1: Mütter nach Alter ihres jüngsten Kindes in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	4
Abbildung 2-2: Mütter nach Familienform und Alter ihres jüngsten Kindes in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	5
Abbildung 2-3: Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren nach Bildungsabschluss in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	6
Abbildung 2-4: Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren nach Bildungsabschluss und Familienform in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	7
Abbildung 2-5: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach dem Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	8
Abbildung 2-6: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes und Familienform, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	9
Abbildung 2-7: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Bildungsabschluss, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent	10
Abbildung 2-8: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Familienform, Bildungsstand und Alter des jüngsten Kindes, Sachsen, 2011	11
Abbildung 2-9: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach dem Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent	12
Abbildung 2-10: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Familienform und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent	13
Abbildung 2-11: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Qualifikation und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent	14
Abbildung 2-12: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Familienform und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent	15
Abbildung 2-13: Durchschnittliche Arbeitszeit der erwerbstätigen Mütter nach Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland gesamt, 2011, in Stunden pro Woche	16
Abbildung 2-14: Durchschnittliches Erwerbsvolumen der Mütter nach Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland gesamt, 2011, in Stunden pro Woche	16
Abbildung 2-15: Gewünschte Arbeitszeitänderung von Müttern in Sachsen nach Familienform und gegenwärtiger Arbeitszeit	19
Abbildung 2-16: Gewünschte Arbeitszeitänderung von Müttern in Sachsen nach Familienform und beruflicher Qualifikation	21

Abbildung 2-17: Auswirkung der Wunscharbeitszeiten von Müttern in Sachsen nach Familienform und beruflicher Qualifikation	22
Abbildung 2-18: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform	23
Abbildung 2-19: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform	25
Abbildung 2-20: Zusätzliches Arbeitskraftpotenzial durch die wunschgemäße Arbeitsaufnahme nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform und Qualifikation	27
Abbildung 3-1: Arbeitsplatzdichte (Erwerbstätige je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter) in den Kreisen und kreisfreien Städten in Sachsen, 2009	30
Abbildung 3-2: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in den Kreisen und kreisfreien Städten in Sachsen, Jahresdurchschnitt 2011, in Prozent	31
Abbildung 3-3: Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012	34
Abbildung 3-4: Ganztagsbetreuungsquoten unter dreijähriger Kinder in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012	35
Abbildung 3-5: Ganztagsbetreuungsquoten 3- bis 6-jähriger Kinder in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012	36
Abbildung 3-6: Schulen mit Ganztagsangebot und am Ganztagsbetrieb teilnehmende Schüler/-innen, Sachsen und Deutschland, 2010	38
Abbildung 3-7: Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten je 1.000 Einwohner, Sachsen und Deutschland, September 2012	40

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2-1: Tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Müttern in Sachsen nach Familienform und gegenwärtiger Arbeitszeit	18
Tabelle 2-2: Arbeitskräftepotenzial bei Verwirklichung aller Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Mütter in Sachsen	28
Tabelle 5-1: Übersicht der Fachgespräche mit Arbeitgebern	50

Zusammenfassung der Ergebnisse

Seit 2005 ist auf dem sächsischen Arbeitsmarkt eine Trendwende erfolgt, bei der der langjährige Beschäftigungsrückgang von einer stabil zunehmenden Nachfrage nach Fachkräften abgelöst worden ist. Der Gesamtbedarf an Fachkräften und auch die Quote der qualifizierten Stellen, die nicht besetzt werden können, liegen aktuell auf einem Rekordniveau. Angesichts des demografischen Wandels und dem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, ist für Sachsen künftig von einem zunehmenden Fachkräftemangel auszugehen. Auch in den sächsischen Unternehmen werden zunehmende Schwierigkeiten bei der Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften befürchtet.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie untersucht, inwiefern eine bessere Erschließung des Arbeitskraftpotenzials von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten kann. Durch einen Abgleich von tatsächlicher und gewünschter Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitumfängen auf Grundlage des Mikrozensus sowie des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und der Zusatzstichprobe „Familien in Deutschland“ (FiD) wird hierfür differenziert das zusätzliche Arbeitskraftpotenzial ermittelt, das bei Verwirklichung der Wunscharbeitszeiten durch passgenaue flexible Arbeitszeitangebote, zielgerichtete Unterstützungsangebote und geeignete Rahmenbedingungen dem sächsischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnte.

Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung insbesondere bei in Partnerschaft lebenden Müttern, aber auch bei Alleinerziehenden mit Kindern im betreuungsintensiven Alter unter zehn Jahren, in Sachsen bereits überdurchschnittlich hoch ist. Die Erwerbstätigenquote der Mütter in Sachsen mit jüngstem Kind unter 17 Jahren liegt mit 68,2 Prozent deutlich über der bundesweiten Erwerbstätigenquote von 64,0 Prozent. Dieser Unterschied fällt nur deshalb nicht noch größer aus, weil in Sachsen aufgrund der Zunahme der Geburten in den letzten Jahren überproportional häufig Mütter mit Kleinkindern – und entsprechend geringerer Erwerbsbeteiligung – leben. Zudem arbeiten die Mütter in Sachsen in deutlich höheren Stundenumfängen als im Bundesdurchschnitt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von erwerbstätigen Müttern liegt in Sachsen mit 32,3 Stunden sieben Stunden höher als in Deutschland insgesamt (25,1 Stunden). Diese hohe Erwerbsbeteiligung ist auf die überdurchschnittliche Qualifikation der Mütter in Sachsen, auf ein breit ausgebautes Ganztagsbetreuungsangebot für Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Schulalter sowie auf die in Sachsen gesellschaftlich verbreitete und akzeptierte Leitvorstellung umfassend erwerbstätiger Mütter zurückzuführen. Allerdings sind alleinerziehende Mütter in Sachsen, unabhängig vom Alter ihrer jüngsten Kinder, deutlich seltener erwerbstätig (62 %)

als in Partnerschaft lebende Mütter (70 %), was auf spezifische Erwerbsbarrieren trotz des breiten Betreuungsangebots hindeutet.

Durch den Abgleich von tatsächlicher und gewünschter Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit zeigt sich, dass in Sachsen bei Verwirklichung der Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Mütter ein zusätzliches Arbeitskraftpotenzial in Höhe von 29.000 Vollzeitäquivalenten zur Verfügung stehen könnte. Zurückzuführen ist dies auf, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt, äußerst ausgeprägte Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche, die in besonderer Weise von alleinerziehenden Müttern geäußert werden. Insgesamt überwiegt bei nicht oder in vollzeitferner Teilzeit erwerbstätigen Müttern und insbesondere Alleinerziehenden der Wunsch nach einer Arbeit in Vollzeit oder in vollzeitnahe Umfang. Eine Ausweitung von (vollzeitfernen) Teilzeitarbeitsmöglichkeiten würde damit lediglich dem Bedarf eines geringeren Teils der Mütter gerecht werden.

Über die Hälfte des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials geht auf alleinerziehende Mütter zurück, die daher bei Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in besonderer Weise zu berücksichtigen sind. Die umfassenden Arbeitszeitwünsche der Alleinerziehenden sind über eine ausgeprägte Berufsorientierung hinaus darauf zurückzuführen, dass die nicht oder in vollzeitferner Teilzeit erwerbstätigen Alleinerziehenden zum weitaus größten Teil Leistungen nach SGB II beziehen. Angesichts eines geringen Lohnniveaus sind diese Alleinerziehenden für eine spürbare Verbesserung ihrer finanziellen Situation auf eine umfassende Erwerbstätigkeit angewiesen.

Das zusätzliche Arbeitskraftpotenzial bei Verwirklichung der Wunscharbeitszeiten liegt vor allem im Bereich der Mütter mit beruflichem Ausbildungsabschluss oder vergleichbarer Qualifikation (+ 25.000 Vollzeitäquivalente). Zusätzlich liegt bei Müttern ohne Ausbildungsabschluss oder mit Anlernausbildung ein Potenzial von rund 5.000 Vollzeitäquivalenten. Bei hoch qualifizierten Müttern mit Studium, die erheblich häufiger und vorwiegend in Vollzeit erwerbstätig sind, überwiegt dagegen der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit. Ohne eine gezielte Unterstützung und zeitliche Entlastung ist zu befürchten, dass sich das Arbeitsangebot der hoch qualifizierten Mütter verringert.

Die Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen zeigt, dass bereits aktuell die Nachfrage nach dem zusätzlichen Arbeitskraftpotenzial insbesondere im Bereich der beruflich qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitskräfte vorhanden ist. Daher sind Konflikte zwischen den Arbeitszeitanforderungen seitens der Unternehmen und den persönlichen Zeitbedarfen für die Betreuung der Kinder und weiterer Aufgaben in der Familie, insbesondere bei Alleinerziehenden, als ein wesentliches Hemmnis für die Realisierung der Erwerbswünsche zu sehen. Besonders erschwerend wirken sich hier weit verbreitete, betrieblich bedingte atypische Ar-

beitszeiten am Abend, an Samstagen und Sonntagen oder im Schichtbetrieb aus. Für diese Arbeitszeiten benötigen insbesondere Alleinerziehende trotz der breit ausgebauten Ganztagsbetreuungsangebote die Unterstützung durch informelle Netzwerke in der weiteren Familie oder im Freundeskreis für die Betreuung ihrer Kinder. Während bei hoch qualifizierten, nicht unmittelbar in betriebliche Abläufe integrierten Tätigkeiten in Sachsen Hinweise auf eine Verbreitung flexibler, zeitlich souverän gestaltbarer Arbeitszeiten bestehen, ist bei Tätigkeiten in der Produktion oder im direkten und kontinuierlichen Kundenkontakt von einer weitgehenden betrieblichen Festlegung der Arbeitszeiten auszugehen. Selbst wenn die Arbeitszeitanforderungen mit einem passenden institutionellen und informellen Betreuungsarrangement in Einklang gebracht werden könnten, ist beim Neuantritt einer Stelle die Abstimmung durch die gegenseitige Unkenntnis der zeitlichen Erfordernisse von Arbeitgeber und Bewerbenden strukturell erschwert.

Anders als in den westdeutschen Bundesländern ist für Sachsen festzuhalten, dass die zentralen Voraussetzungen für eine breite Erwerbsbeteiligung von Müttern bereits existieren. Ansätze zur Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials müssen sich daher weniger auf globale Maßnahmen und Regelungen fokussieren, sondern sie sollten passgenaue Lösungen und Unterstützung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Mütter, der Anforderungen und Flexibilisierungsmöglichkeiten der Unternehmen sowie der spezifischen örtlichen Rahmenbedingungen bieten.

Im Bereich von Tätigkeiten, in denen eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ohne tiefere Auswirkungen auf betriebliche Abläufe möglich ist, sollte die tatsächliche Verbreitung entsprechender Modelle geprüft werden und ggf. weitere Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung unternommen werden. In der Studie konnte hierzu kein einheitliches Bild gewonnen werden. Für individualisierte Arbeitszeitmodelle in Produktionstätigkeiten und im Schichtbetrieb existieren in Deutschland mehrere entsprechende Modellprojekte. Da eine derartige Arbeitszeitflexibilisierung mit einem erheblichen finanziellen, organisatorischen und zeitlichen Aufwand verbunden ist, muss eine kurzfristige Verbreitung dieser Modelle unrealistisch erscheinen. Dennoch sollten in diesem Bereich Leuchtturmprojekte mit Vorbildwirkung auf andere Unternehmen initiiert und gefördert werden.

Um die bestehenden Möglichkeiten der Vereinbarkeit von zeitlichen Erfordernissen von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden und betrieblichen Arbeitszeitanforderungen optimal nutzen zu können, wäre die Etablierung von Beratungs- und Vermittlungsstellen sinnvoll, deren Zeitberatung sich sowohl an Mütter als auch an Unternehmen richtet. Hierbei kann ggf. auf den Strukturen der existierenden Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende in Sachsen aufgesetzt werden. Mit Blick auf die beruflich nicht

qualifizierten Mütter kann zudem eine zeitliche Flexibilisierung der beruflichen Ausbildungsgänge forciert werden. Weiterhin besteht die Chance, auf Grundlage des bereits breit ausgebauten Kinderbetreuungsangebots in Sachsen zielgerichtet und mit vergleichsweise geringem Aufwand insbesondere in Randzeiten bestehende Lücken zu schließen.

Um eine Reduktion der Arbeitszeiten vollzeiterwerbstätiger, hochqualifizierter Mütter zu vermeiden, sollten diesen Familien zusätzliche zeitliche Spielräume eröffnet werden. Hierfür kommt in erster Linie eine Verbreitung haushaltsnaher Dienstleistungsangebote in Betracht, die in Sachsen trotz der hohen Müttererwerbstätigkeit und der langen Arbeitszeiten bislang nur wenig in Anspruch genommen werden.

Den Kosten für diese Maßnahmen stehen auch bei einer vorsichtigen Schätzung erwartbare Einnahme- und Einspareffekte in beträchtlicher Höhe gegenüber. Wenn nur ein Drittel des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials durch geeignete Maßnahmen erschlossen werden kann, würden sich die zusätzlichen Einnahmen der öffentlichen Haushalte durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sowie durch die Einsparung von SGB II-Leistungen in Sachsen auf jährlich rund 170 Mio Euro belaufen.

1 Hintergrund und Zielsetzung

Die Nachfrage nach Fachkräften ist im Freistaat Sachsen so hoch wie noch nie. Mitte 2011 wurden in Sachsen über 30.000 Fachkräfte zum nächstmöglichen Zeitpunkt gesucht; 85 Prozent entfielen auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 15 Prozent auf Hochschulabsolventen.¹ Mit dem wachsenden Mangel an Fachkräften gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erheblich an Bedeutung.² Dies greift auch die Fachkräftestrategie Sachsen 2020 auf, die – neben Bildung und Zuwanderung – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als prioritäres Handlungsfeld ansieht. Der Ausbau familienfreundlicher Angebote von Seiten der Unternehmen sowie die Schaffung eines kinder- und familienfreundlichen Umfeldes sollen dazu beitragen, das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial besser auszuschöpfen.³ Ein besonderer Fokus der Untersuchung liegt auf den spezifischen Erwerbsbarrieren bei alleinerziehenden Müttern, die seltener als in Partnerschaft lebende Mütter erwerbstätig sind. Entsprechend dem im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlichen Anteil alleinerziehender Mütter in Sachsen ist das Potenzial der Alleinerziehenden zur Bewältigung des Arbeitskräftemangels überproportional hoch.

Umfang und Gestaltung der Arbeitszeiten haben maßgeblichen Einfluss darauf, wie viel Zeit für familiäre Aufgaben zur Verfügung steht. Zu den erfolgversprechenden Maßnahmen einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik gehören daher Maßnahmen, die die Arbeitszeiten betreffen, bspw. Vereinbarungen zum Arbeitsumfang, flexible Arbeitszeitregelungen oder Arbeitszeitkonten. Ziel einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung ist es, ein Gleichgewicht zwischen den betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen zu schaffen.

Angenommen wird, dass flexible Arbeitszeitmodelle zu einer Mobilisierung des ungenutzten Arbeitskräfte- und vor allem Fachkräftepotenzials von Müttern beitragen. Mithilfe neuer Vereinbarkeitslösungen sollen nicht- oder nur teilweise erwerbstätige Mütter, insbesondere Alleinerziehende, bei der Verwirklichung ihrer Erwerbswünsche unterstützt werden.

Der Begriff flexible Arbeitszeitmodelle wurde in diesem Kontext in den letzten Jahren jedoch häufig arbeitgeberorientiert interpretiert, als Modell zur Verbesserung von Wettbewerbsvorteilen im betriebswirtschaftlichen Sinne. Ziel dieser Studie ist es, flexible Arbeitszeitmodelle nicht nur einseitig von Unternehmensseite her

1 IAB (2012): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen - Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, S. 51.
 2 Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2011): Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels. IZA Research Reports No.33.
 3 Sächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2012): Fachkräftestrategie Sachsen 2020.

zu gestalten, sondern familienfreundliche Konzepte zu entwickeln, die zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials beitragen.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie das Erwerbspotenzial von nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätigen Müttern in Sachsen ermittelt und die Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle für eine bessere Nutzung dieses Fachkräftepotenzials für den sächsischen Arbeitsmarkt untersucht. Auf Grundlage von qualitativen Gesprächen mit Akteuren aus den Bereichen Berufsförderung und Chancengleichheit sowie Personalverantwortlichen aus Unternehmen werden geeignete Mobilisierungsstrategien und Ansatzpunkte für neue Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung entwickelt.

2 Abschätzung des Arbeitskräftepotenzials der Mütter in Sachsen

Für die Ermittlung des quantitativen Arbeitskräftepotenzials von Müttern innerhalb der beauftragten Studie, bildet das IZA-Gutachten „Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels“ den Orientierungsrahmen. In dem IZA-Gutachten werden auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) durch eine Gegenüberstellung von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit von Müttern entsprechende Mobilisierungspotenziale mit Bezug auf das Jahr 2009 auf gesamtdeutscher Ebene berechnet. Diese Ergebnisse sollen aktualisiert und für den Freistaat Sachsen spezifiziert werden. Da das SOEP keine ausreichende Stichprobengröße für spezifisch auf Sachsen bezogene Auswertungen besitzt, werden in der vorliegenden Studie zusätzlich Daten des Mikrozensus und des SOEP-Ergänzungs-Panels „Familien in Deutschland“ (FiD) hinzugezogen.

Die vergleichenden Auswertungen von Mikrozensus und SOEP bzw. FiD haben gezeigt, dass eine differenzierte Ermittlung des Arbeitskräftepotenzials der Mütter in Sachsen auf Grundlage von SOEP- wie auch von FiD-Daten nicht möglich ist. SOEP und FiD weisen für die ostdeutschen Flächenländer eine erheblich andere Verteilung der Mütter bezüglich Familienform, Alter des jüngsten Kindes und dem Bildungsstand aus als der – aufgrund der wesentlich höheren Stichprobengröße zweifellos zuverlässigere – Mikrozensus. Für das weitere Vorgehen sehen wir daher vor, für sämtliche Strukturdaten auf den Mikrozensus zurückzugreifen. Lediglich für die Erwerbswünsche werden die Daten des SOEP herangezogen und mit den Mikrozensus-Strukturdaten verknüpft. Mit diesem Vorgehen wird eine statistisch zuverlässige Durchführung des IZA-Auswertungsprogramms für Sachsen gewährleistet.

Für eine sachgerechte Beurteilung der Übertragbarkeit der Ergebnisse des IZA-Gutachtens ist eine detaillierte Analyse nicht nur der Erwerbsbeteiligung, sondern auch der sozio-demografischen Struktur der Mütter in Sachsen erforderlich, da Faktoren wie das Alter des jüngsten Kindes, die Familienform und der Bildungsgrad einen erheblichen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung und das Mobilisierungspotenzial besitzen.

2.1 Sozio-demografische Struktur der Mütter in Sachsen

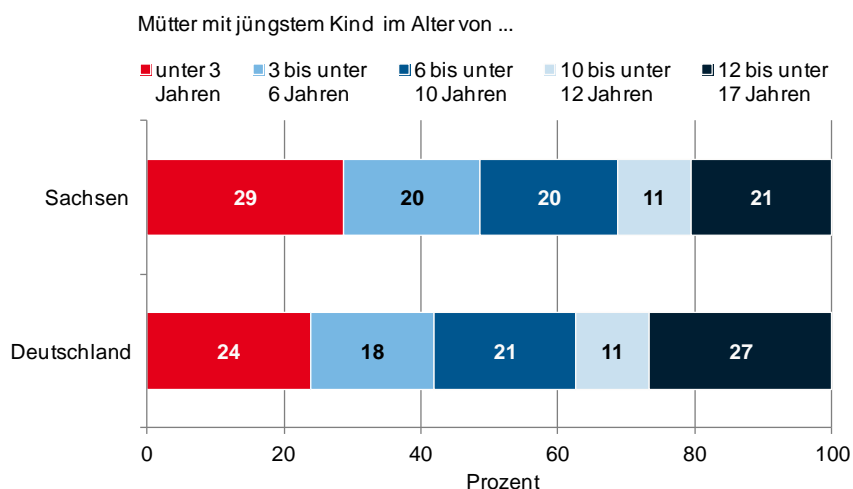
Für das Jahr 2011 weist der Mikrozensus für den Freistaat Sachsen folgende Daten zu Müttern aus:

Insgesamt leben 334.200 Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren in Sachsen. Hiervon sind 73.600 alleinerziehend (22 %), 260.600 Mütter leben in einer ehelichen oder nicht-ehelichen Partnerschaft (78 %). Der Anteil der alleinerziehenden Mütter liegt in Sachsen höher als in Deutschland gesamt (18 %).

Die politischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Folge der Öffnung der DDR-Grenze und der deutschen Wiedervereinigung führten zu massiven demografischen Entwicklungsbrüchen, die sich auch gegenwärtig noch in der Struktur der Mütter in Sachsen widerspiegeln. In den Jahren nach der Wiedervereinigung ist die Zahl der Geburten von knapp 50.000 Lebendgeburten im Jahr 1990 auf 24.000 im Jahr 1995 um mehr als die Hälfte zurückgegangen. In den Jahren bis 2011 ist dagegen ein sukzessiver Anstieg auf rund 34.400 Geburten zu verzeichnen. Neben Wanderungsbewegungen steht im Hintergrund dieser Geburtenentwicklung die Erhöhung des durchschnittlichen Alters der Mütter bei Geburt ihrer Kinder.

Als Folge dieser historisch bedingten Entwicklungen ist gegenwärtig die Zahl der Mütter mit kleinen Kindern in Sachsen gegenüber Müttern mit älteren Kindern überproportional hoch. Bei 29 Prozent der Mütter mit Kindern unter 17 Jahren in Sachsen – gegenüber 24 Prozent in Deutschland gesamt – war das jüngste Kind 2011 unter drei Jahre alt. Dagegen lag der Anteil der Mütter mit jüngstem Kind ab 12 Jahren in Sachsen mit 21 Prozent deutlich niedriger als im bundesweiten Durchschnitt von 27 Prozent (Abbildung 2-1).

Abbildung 2-1: Mütter nach Alter ihres jüngsten Kindes in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent

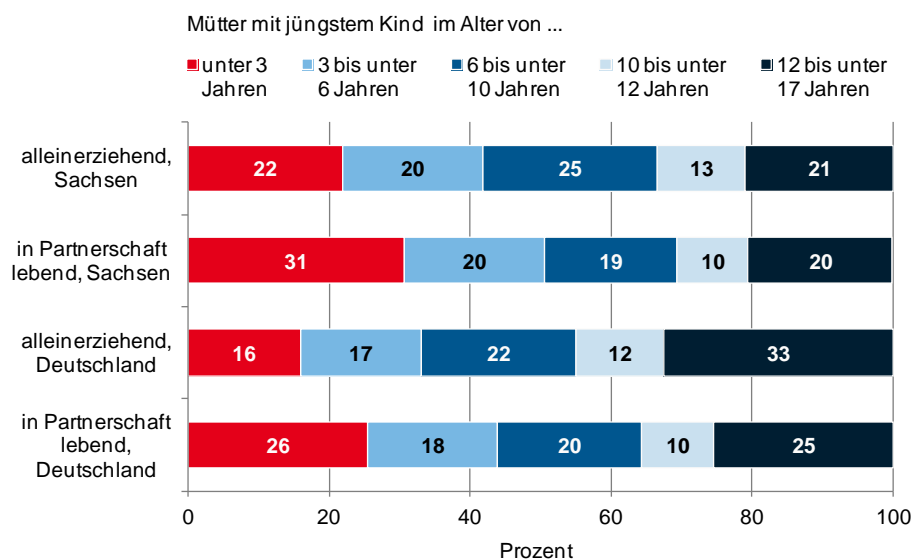


Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos.

Da die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit steigendem Alter – und insbesondere in den ersten Lebensjahren – des jüngsten Kindes deutlich zunimmt, führt der gegenwärtig überproportional hohe Anteil der Mütter mit jungen Kindern in Sachsen in einer undifferenzierten Gesamtbetrachtung zu einer geringeren Erwerbstätigenquote und einem geringeren Erwerbsvolumen, als dies bei einer ausgeglicheneren Struktur der Fall wäre.

Der überproportionale Anteil von Müttern mit Kindern unter drei Jahren und – wenn auch schwächer ausgeprägt – unter sechs Jahren zeigt sich ebenfalls bei einer nach der Familienform differenzierten Betrachtung. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied bei Alleinerziehenden: Während ein Drittel der Alleinerziehenden in Deutschland Kinder über 12 Jahre hat, trifft dies in Sachsen bei lediglich einem Fünftel der Alleinerziehenden zu (vgl. Abbildung 2-2).

Abbildung 2-2: Mütter nach Familienform und Alter ihres jüngsten Kindes in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

2.1.1 Qualifikation der Mütter in Sachsen

Für die Analysen zum Einfluss der beruflichen Qualifikation auf die Erwerbstätigkeit wird in diesem Papier auf den höchsten Bildungsabschluss auf der Grundlage der „International Standard Classification of Education 1997“ (ISCED-97) der UNESCO zurückgegriffen. Berücksichtigt werden dabei anerkannte Abschlüsse, die im Rahmen der schulischen oder beruflichen Ausbildung im formalen Bildungssystem erworben worden sind. Die Abschlüsse sind den drei Kategorien

- hoch:** (Fach-)Hochschulabschluss, Meister-/ Techniker-ausbildung, Promotion oder vergleichbar
- mittel:** Lehrausbildung, Abschluss einer Berufsfachschule, (Fach-) Hochschulreife oder vergleichbar
- niedrig:** (kein) Haupt-/Realschulabschluss, Anlernausbildung, Berufsvorbereitungsjahr

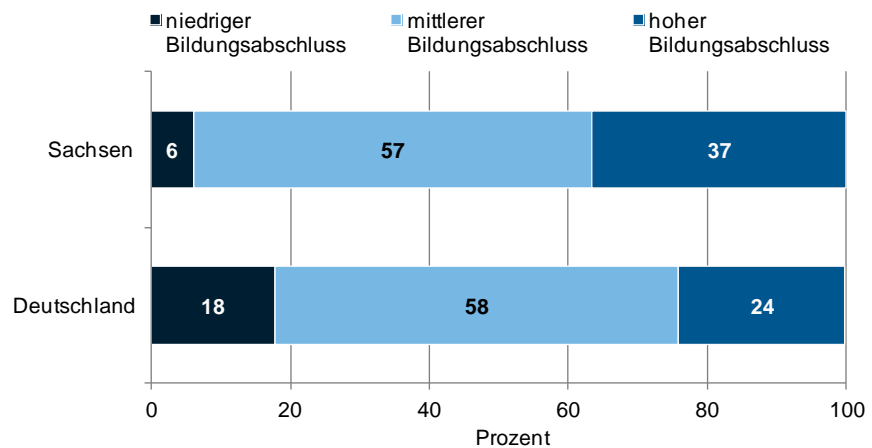
zugeordnet.

In Deutschland verfügen (bezogen auf das Jahr 2011) gut 24 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren über einen hohen Bildungsabschluss, 18 Prozent sind dagegen niedrig oder nicht qualifiziert. Mit 58 Prozent besitzt der überwiegende Teil der Mütter einen mittleren Bildungsabschluss (vgl. Abbildung 2-3).

Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind die Mütter in Sachsen deutlich häufiger hoch qualifiziert und deutlich seltener nicht oder gering qualifiziert. 37 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind

unter 17 Jahren in Sachsen haben erfolgreich ein Studium oder eine Meisterinnen-/Technikerinnenausbildung absolviert. Dagegen sind lediglich 6 Prozent un- oder angelernt.

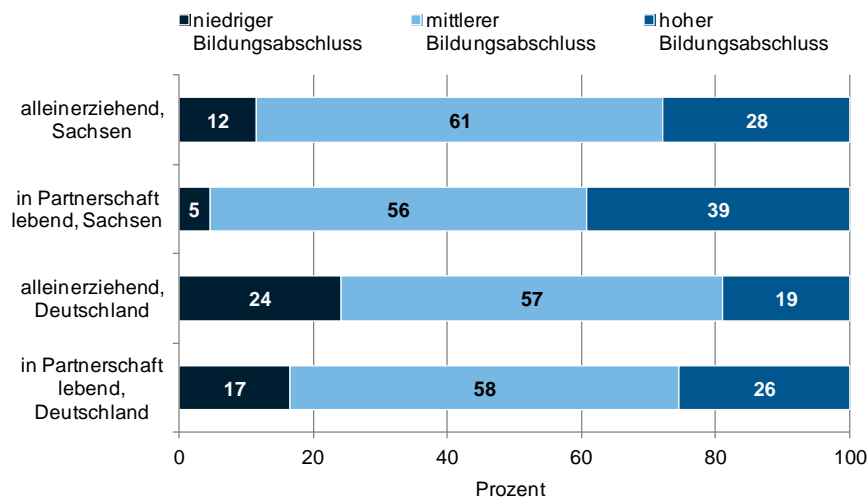
Abbildung 2-3: Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren nach Bildungsabschluss in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

Alleinerziehende sind in Sachsen im Durchschnitt weniger hoch qualifiziert als in Partnerschaft lebende Mütter (Abbildung 2-4). 12 Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen verfügen über keinen beruflichen Abschluss. Dagegen besitzen lediglich 5 Prozent der in Partnerschaft lebenden Mütter keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Auf der anderen Seite liegt der Anteil der Alleinerziehenden mit abgeschlossenem Studium oder Meisterin-/Technikerin-ausbildung mit 28 Prozent deutlich niedriger als bei in Partnerschaft lebenden Müttern (39 %). Mittlere Qualifikationen sind bei Alleinerziehenden in Sachsen etwas häufiger verbreitet als bei Müttern, die in Partnerschaft leben (61 % gegenüber 56 %).

Abbildung 2-4: Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren nach Bildungsabschluss und Familienform in Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



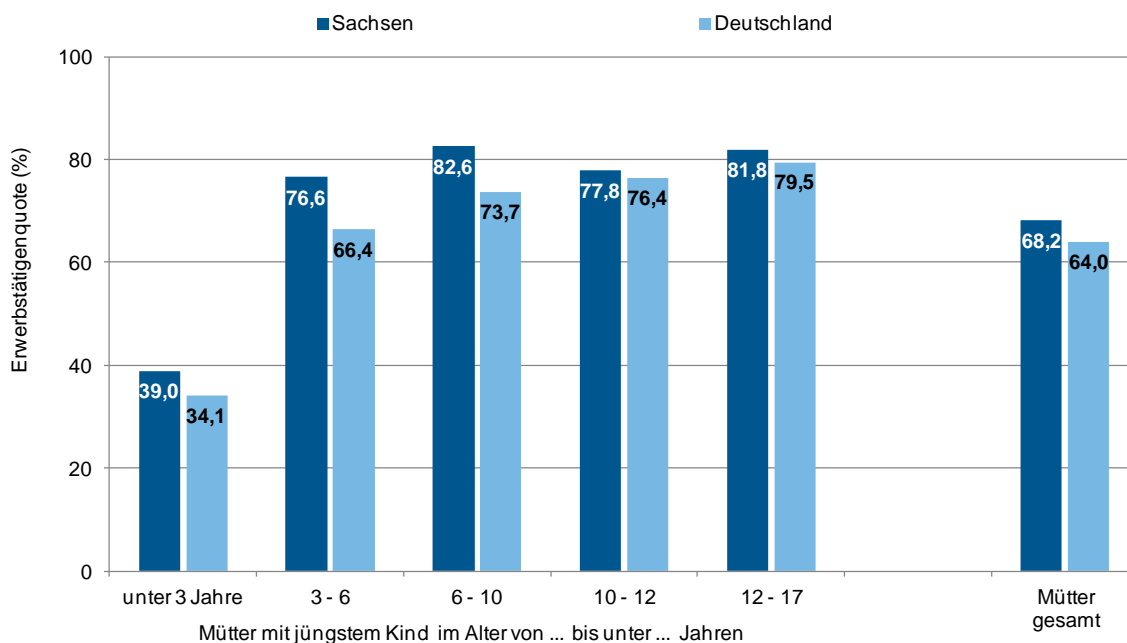
Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

Eine insgesamt geringere Qualifikation von Alleinerziehenden zeigt sich auch für Deutschland gesamt. Allerdings sind die Qualifikationsunterschiede zwischen den Familienformen in Sachsen stärker als im deutschen Durchschnitt ausgeprägt. Sowohl alleinerziehende als auch in Partnerschaft lebende Mütter verfügen im Durchschnitt in Sachsen über ein höheres Qualifikationsniveau als im Bundesdurchschnitt.

2.2 Gegenwärtige Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten der Mütter in Sachsen

Mit einer Erwerbstätigenquote von 68,2 Prozent sind Mütter mit Kindern unter 17 Jahren in Sachsen häufiger erwerbstätig als im deutschen Durchschnitt (64,0 %). Nach dem Alter des jüngsten Kindes differenziert, zeigen sich die deutlichsten Unterschiede bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen drei und zehn Jahren: Hier liegt die Erwerbstätigenquote bis zu 10 Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2-5). Bei Müttern mit älteren Kindern zeigen sich dagegen nur noch geringfügige Unterschiede.

Abbildung 2-5: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach dem Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

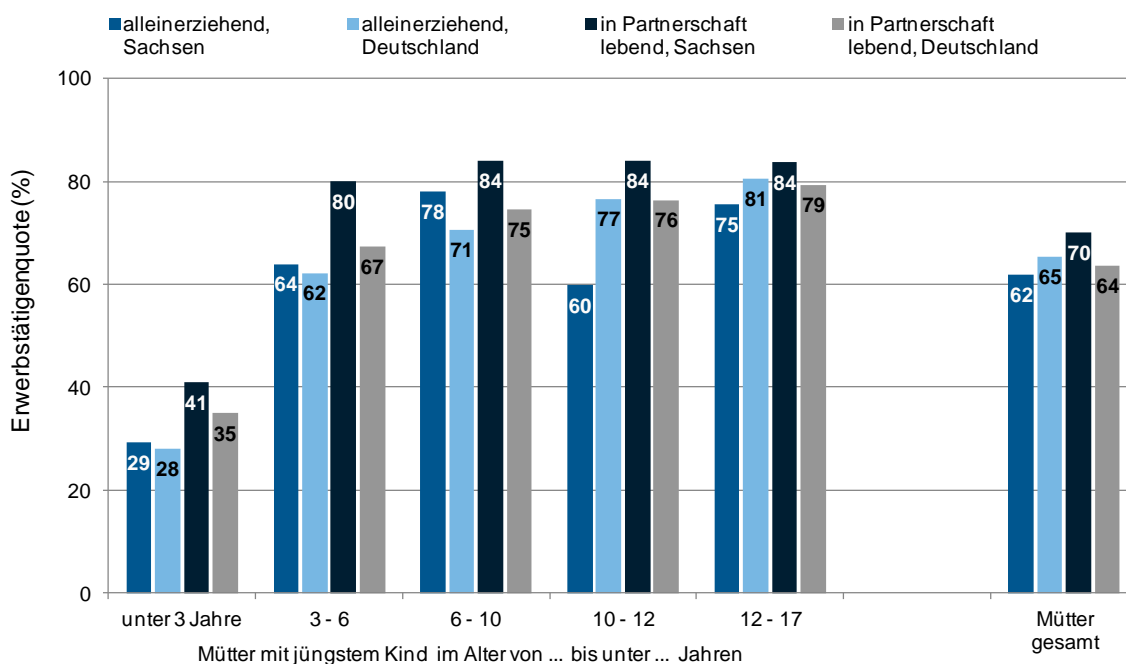
Für Deutschland zeigt sich eine stetige Erhöhung der Erwerbstätigenquote mit steigendem Alter des jüngsten Kindes. Auffällig ist, dass dieser Zusammenhang für Mütter in Sachsen nicht durchgängig gilt: Die höchsten Erwerbstätigenquoten weisen Mütter mit jüngstem Kind von sechs bis unter zehn Jahren auf. Insbesondere bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen zehn und zwölf Jahren ist dagegen ein geringerer Anteil erwerbstätig.

Zu vermuten ist, dass dieser ungewöhnliche Verlauf der Erwerbstätigenquoten von Müttern in Sachsen nicht auf dauerhafte strukturelle Ursachen, sondern auf einmalige, historisch-biografisch bedingte Ursachen – d.h. auf besondere Erwerbs- und Wiedereinstiegshemmnisse der Mütter, die ihre jüngsten Kinder vor 2002 bekommen haben – zurückzuführen ist.

Eine nach Familienform differenzierte Analyse zeigt dabei, dass die relativ niedrigen Erwerbstätigenquoten von Müttern mit jüngstem Kind über 10 Jahren in deutlichem Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung Alleinerziehender in Sachsen stehen. Bei Müttern, die in Sachsen verheiratet oder unverheiratet in einer Partnerbeziehung leben, steigt die Erwerbstätigenquote in den ersten sechs Lebensjahren des jüngsten Kindes rasch an und bleibt danach konstant auf einem Niveau von 84 Prozent. Bei Alleinerziehenden in Sachsen erfolgt der berufliche (Wieder-) Einstieg in geringerem Ausmaß und zeitlich verzögert. Zudem liegen die Erwerbstätigenquoten der Mütter mit jüngstem Kind ab zehn

Jahren – insbesondere bei Kindern zwischen zehn und zwölf Jahren – erheblich niedriger als bei Alleinerziehenden mit Kindern im Grundschulalter (Abbildung 2-6).

Abbildung 2-6: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes und Familienform, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

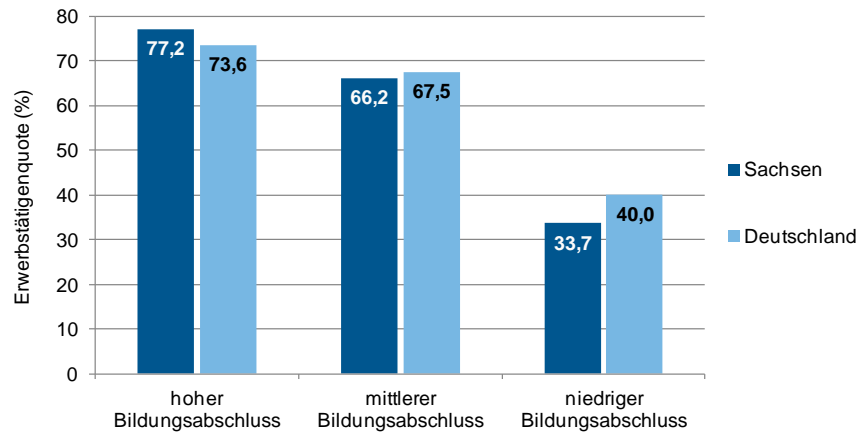
Während in Partnerschaft lebende Mütter in Sachsen deutlich häufiger erwerbstätig sind als im deutschen Durchschnitt, gilt dies für Alleinerziehende weniger ausgeprägt und ausschließlich für die ersten zehn Lebensjahre des jüngsten Kindes. Bei älteren Kindern liegt die Erwerbstätigenquote von Alleinerziehenden in Sachsen niedriger als im Bundesdurchschnitt.

2.2.1 Einfluss des Bildungsstands auf die Erwerbstätigkeit von Müttern

Je höher die berufliche Qualifikation, desto häufiger sind Mütter erwerbstätig. Dieser Zusammenhang ist in Sachsen noch deutlicher ausgeprägt als im bundesweiten Durchschnitt. Mit einer Erwerbstätigenquote von 77,2 Prozent sind in Sachsen Mütter mit Studium oder Meisterin-/ Technikerinausbildung etwas häufiger (3,6 Prozentpunkte) berufstätig als im deutschen Mittelwert. Während Mütter mit mittlerer Qualifikation in Sachsen und Deutschland gesamt etwa gleich häufig erwerbstätig sind, liegt die Erwerbstätigenquote von Müttern ohne oder mit niedriger Qualifikation in Sachsen mit 33,7 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Vergleichswert von 40,0 Prozent (Abbildung 2-7). Es ist daran zu er-

innern, dass der Anteil gering qualifizierter Mütter in Sachsen allerdings deutlich niedriger als im deutschen Durchschnitt ist.

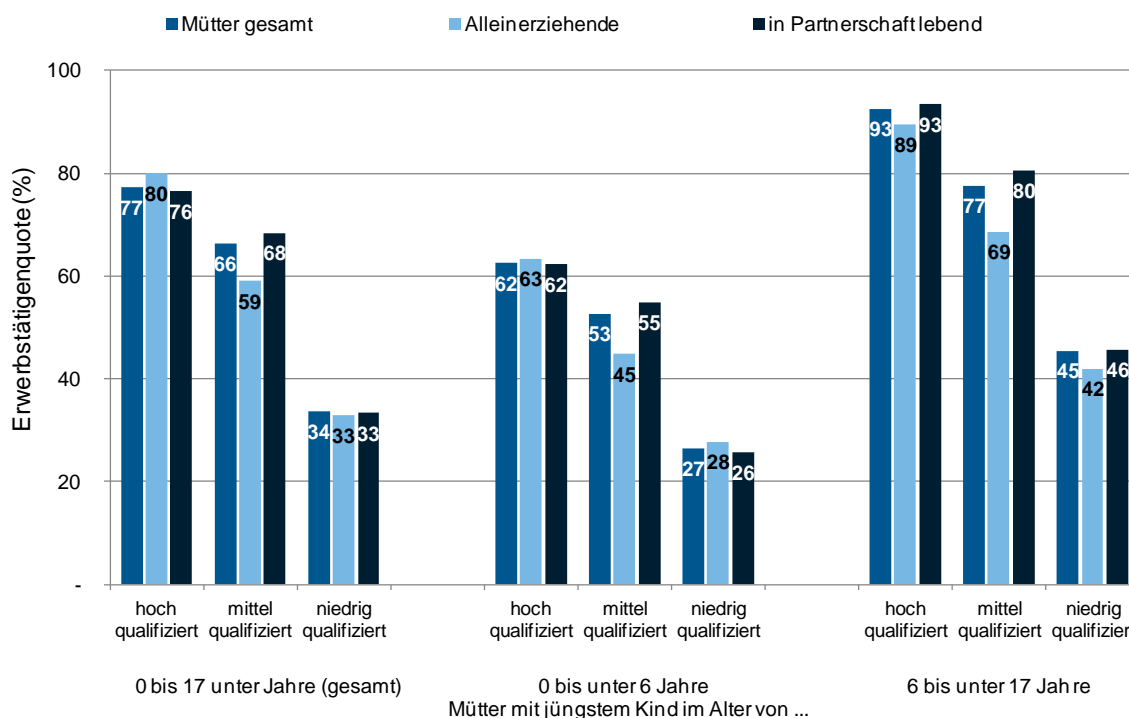
Abbildung 2-7: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Bildungsabschluss, Sachsen und Deutschland, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

Ein Einfluss der Familienform auf die Erwerbstätigkeit von Müttern in Sachsen zeigt sich vor allem bei Müttern mit mittlerer beruflicher Qualifikation. Während sowohl hoch qualifizierte als auch gering oder nicht qualifizierte Alleinerziehende ähnlich häufig wie in Partnerschaft lebende Mütter erwerbstätig sind, liegt die Erwerbstätigenquote bei mittel qualifizierten Alleinerziehenden etwa zehn Prozentpunkte niedriger als bei Müttern mit Partner (Abbildung 2-8).

Abbildung 2-8: Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Familienform, Bildungsstand und Alter des jüngsten Kindes, Sachsen, 2011



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Berechnung Prognos

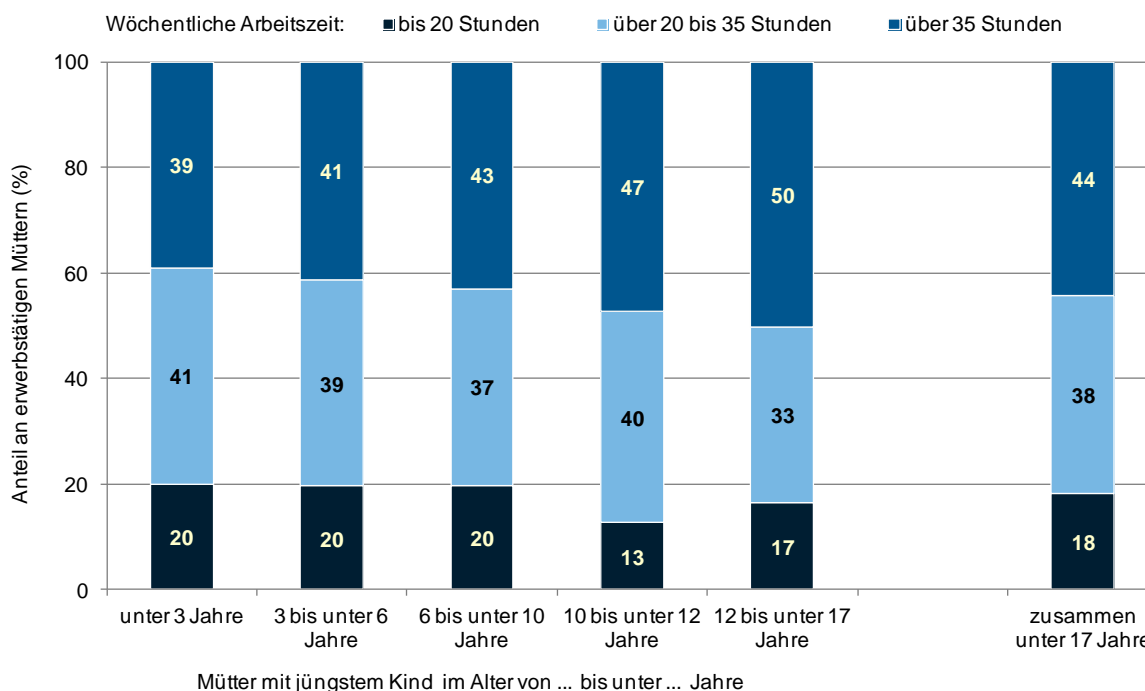
Die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Alleinerziehenden in Sachsen im Vergleich zu in Partnerschaft lebenden Müttern ist daher im Wesentlichen zurückzuführen auf:

- besondere Erwerbsbarrieren für Alleinerziehende mit mittlerer Qualifikation sowie auf
- die spezifische Qualifikationsstruktur von Alleinerziehenden mit höheren Anteilen gering und mittel Qualifizierter und einem geringeren Anteil hoch Qualifizierter (in Verbindung mit der stark ausgeprägten qualifikationsabhängigen Erwerbsbeteiligung in Sachsen).

2.2.2 Arbeitszeiten der erwerbstätigen Mütter

Das häufigste Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen ist die Vollzeitbeschäftigung. 44 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren sind in Vollzeit mit mehr als 35 Wochenstunden tätig, weitere 38 Prozent arbeiten in einem Umfang zwischen 20 und 35 Wochenstunden. Vollzeitferne Teilzeittätigkeiten im Umfang von maximal 20 Wochenstunden sind mit einem Anteil von 18 Prozent deutlich seltener verbreitet (Abbildung 2-9).

Abbildung 2-9: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach dem Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent

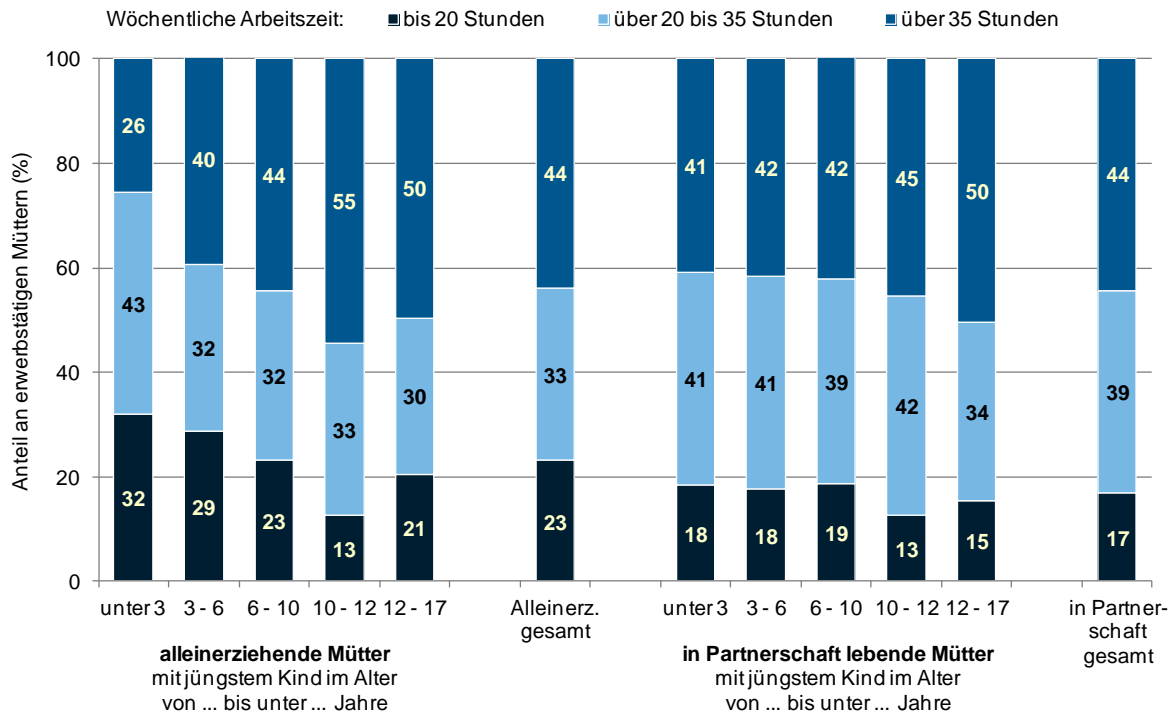


Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Berechnung Prognos

Bereits in den ersten Lebensjahren des jüngsten Kindes bilden Vollzeitstundenumfänge bei Müttern in Sachsen keine Ausnahme. 39 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter drei Jahren sind im Umfang über 35 Wochenstunden tätig. Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes nimmt der Anteil der Vollzeit-erwerbstätigen zu, wogegen vor allem die Bedeutung von vollzeitnaher Teilzeit zurückgeht.

Die ausgeprägte Vollzeitorientierung und die geringe Bedeutung vollzeitferner Teilzeit von den ersten Lebensjahren der Kinder an, zeigt sich vor allem bei in Partnerschaft lebenden Müttern. Erwerbstätige Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren sind deutlich seltener in Vollzeit erwerbstätig als Mütter in Partnerschaften (26 % gegenüber 41 %). Zudem sind vollzeitferne Teilzeitumfänge bei Alleinerziehenden in Sachsen insbesondere in den ersten sechs Lebensjahren des jüngsten Kindes erheblich stärker verbreitet (Abbildung 2-10), was auf besondere Zeitkonflikte für Alleinerziehende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verweist.

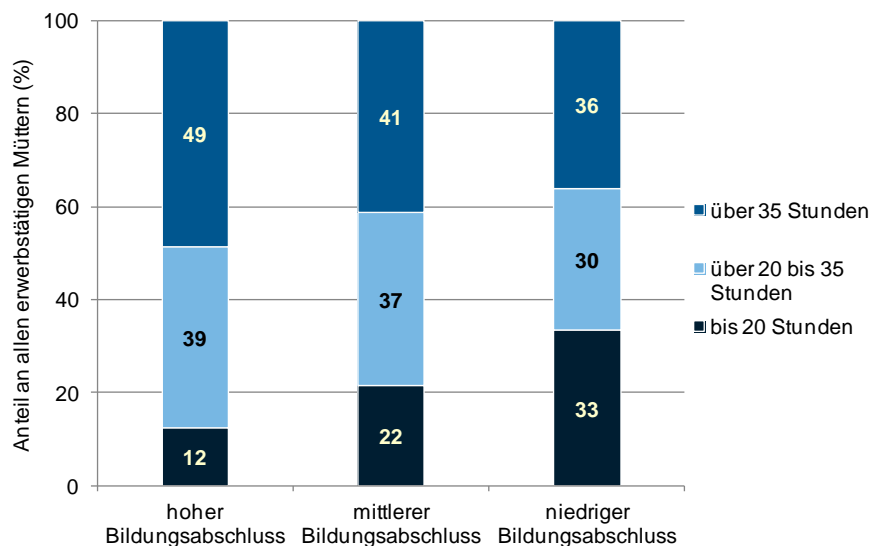
Abbildung 2-10: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Familienform und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Berechnung Prognos

Die berufliche Qualifikation hat nicht nur auf die Erwerbstätigenquote von Müttern einen erheblichen Einfluss, sondern auch auf den Arbeitsumfang. Je höher die Qualifikation, desto länger sind die Arbeitszeiten. Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Mütter mit Hochschulabschluss oder Meisterin-/ Technikerinausbildung arbeiten in Vollzeit, weitere 39 Prozent in vollzeitnaher Teilzeit. Mit einem Anteil von 12 Prozent bilden vollzeitferne Stundenumfänge die Ausnahme. Bei Müttern mit beruflicher Ausbildung dominiert die Vollzeiterwerbstätigkeit weniger, vollzeitferne Stundenumfänge sind mit einem Anteil von 22 Prozent dagegen häufiger als bei höher qualifizierten Müttern. Von den nicht oder nur gering qualifizierten erwerbstätigen Müttern arbeitet ein Drittel in geringfügigem Umfang, und auch die Vollzeiterwerbstätigkeit ist deutlich seltener als bei Müttern mit Berufsabschluss (Abbildung 2-11).

Abbildung 2-11: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Qualifikation und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent

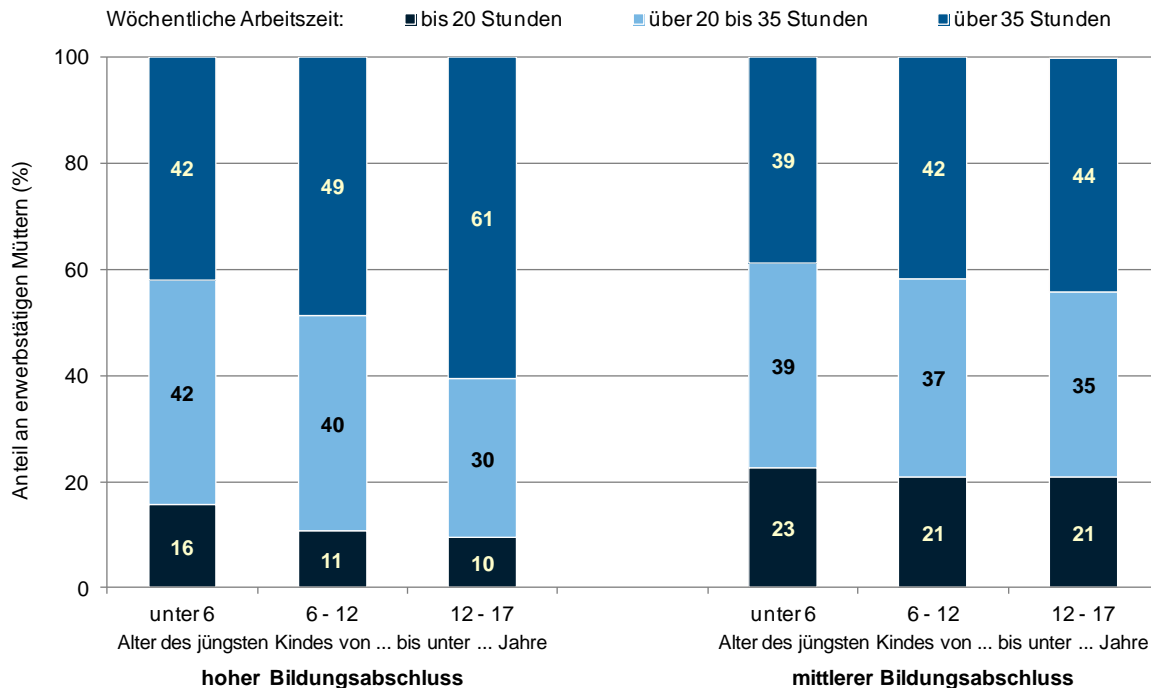


Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Berechnung Prognos

Insbesondere bei hoch qualifizierten Müttern ist die vollzeitnahe Teilzeiterwerbstätigkeit nur zum geringen Teil ein dauerhaftes Arrangement. Ist das jüngste Kind unter sechs Jahren, arbeiten mit jeweils 42 Prozent gleich viele Mütter in Vollzeit und vollzeitnahem Umfang. Bei hoch qualifizierten Müttern mit jüngstem Kind ab 12 Jahren steigt der Vollzeitanteil bereits auf 61 Prozent, während die Verbreitung vollzeitnaher und vollzeitferner Teilzeit deutlich zurückgeht. Bei mittel qualifizierten Müttern zeigt sich diese Entwicklung nur in stark abgeschwächter Form (Abbildung 2-12).⁴

4 Für die nicht oder gering qualifizierten, erwerbstätigen Mütter in Sachsen weist der Mikrozensus aufgrund der geringen Anzahl keine verlässlichen Werte für eine differenzierte Ausweisung der Arbeitszeitmuster aus. Von einer Darstellung wird daher abgesehen.

Abbildung 2-12: Arbeitszeitmuster der erwerbstätigen Mütter in Sachsen nach Familienform und Alter des jüngsten Kindes, 2011, in Prozent

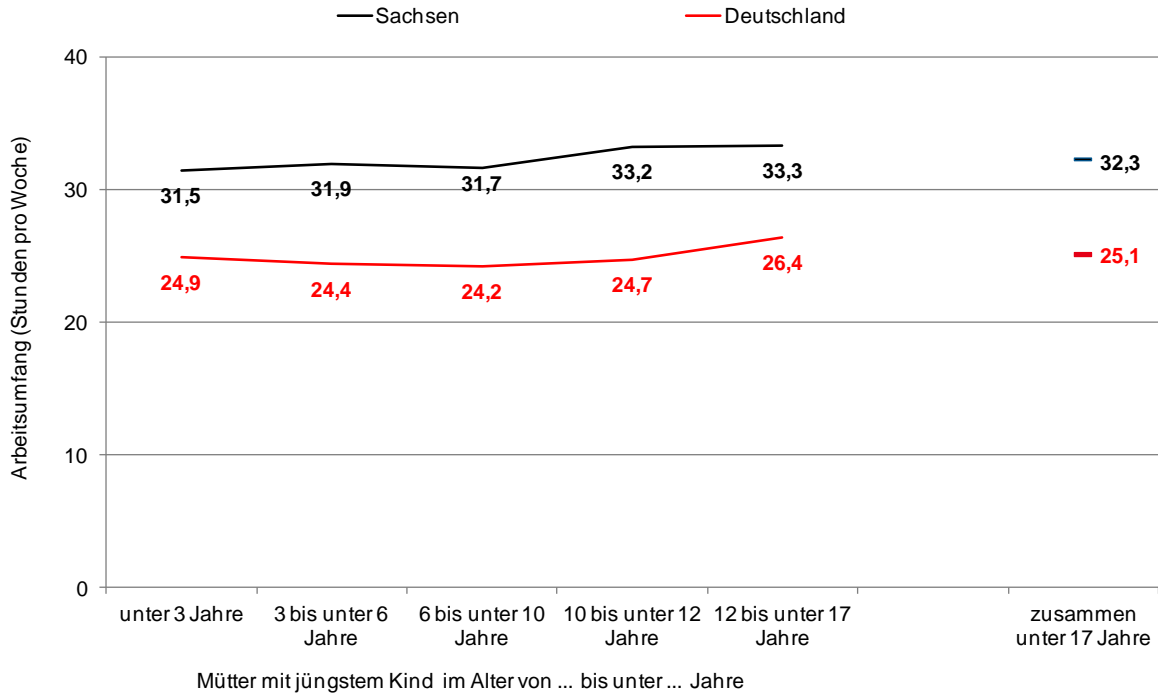


Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Berechnung Prognos

Insgesamt liegt die durchschnittliche Arbeitszeit erwerbstätiger Mütter in Sachsen mit 32,3 Stunden deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert von 25,1 Stunden (Abbildung 2-13). Mit einer durchschnittlichen Differenz von 7,2 Wochenarbeitsstunden liegt die Arbeitszeit der Mütter in Sachsen 29 Prozent höher als im Bundesdurchschnitt. Die größten Unterschiede bestehen dabei bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen drei und zwölf Jahren.

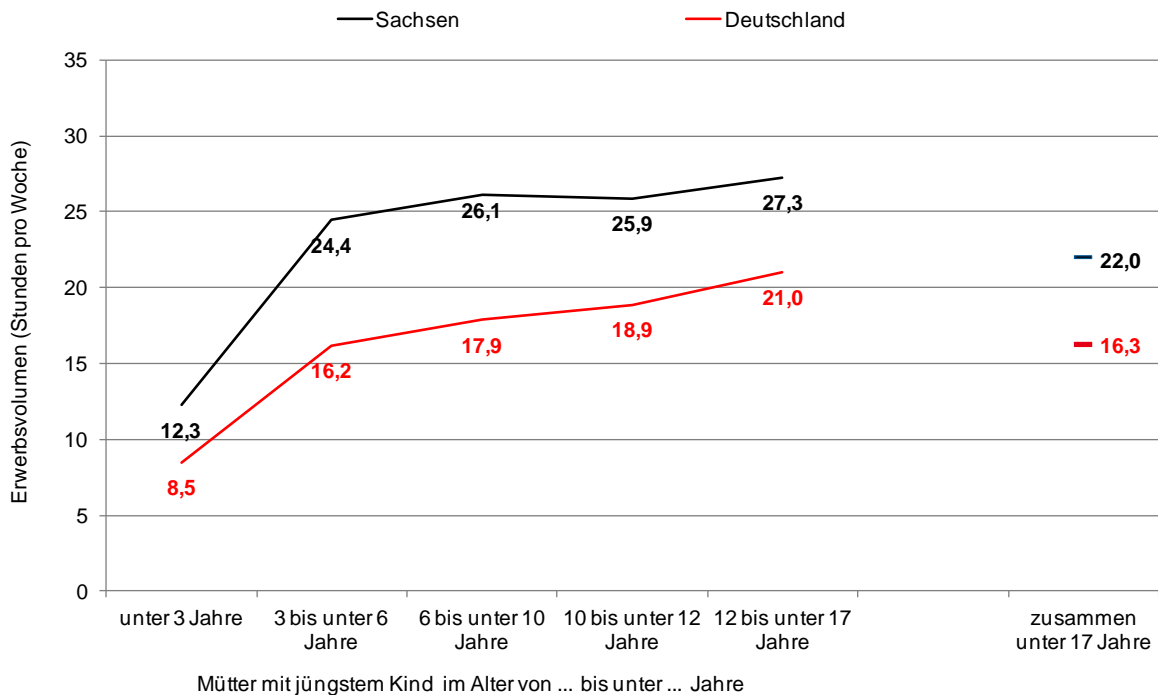
Noch deutlichere Unterschiede zwischen Sachsen und dem bundesweiten Durchschnitt zeigen sich bei einer Betrachtung des durchschnittlichen Erwerbsvolumens der Mütter, d.h. der gearbeiteten Wochenstunden bezogen auf jede erwerbstätige und nicht erwerbstätige Mutter. Aufgrund des höheren Anteils erwerbstätiger Mütter in Sachsen und gleichzeitig längerer Arbeitszeiten liegt das durchschnittliche Erwerbsvolumen der Mütter in Sachsen mit 22,0 Wochenstunden 35 Prozent höher als im deutschlandweiten Mittel von 16,3 Wochenstunden (Abbildung 2-14). Ohne den gegenwärtig überproportional hohen Anteil von Müttern mit Kleinkindern in Sachsen wäre der Abstand zum bundesweiten Mittel sogar noch deutlicher. Die höchsten Differenzen bestehen bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen drei und zehn Jahren, mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes nimmt der Unterschied ab.

Abbildung 2-13: Durchschnittliche Arbeitszeit der erwerbstätigen Mütter nach Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland gesamt, 2011, in Stunden pro Woche



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

Abbildung 2-14: Durchschnittliches Erwerbsvolumen der Mütter nach Alter des jüngsten Kindes, Sachsen und Deutschland gesamt, 2011, in Stunden pro Woche



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2012; Statistisches Bundesamt 2012; Berechnung Prognos

2.3 Zusätzliches Arbeitsvolumen bei Umsetzung der Arbeitszeit- und Erwerbswünsche von Müttern

Zur realistischen Abschätzung des mobilisierbaren Arbeitskraftpotenzials der Mütter in Sachsen werden im Folgenden die Arbeitszeit- bzw. Erwerbswünsche der Mütter berücksichtigt. Hierfür wird zum einen geprüft, inwiefern bereits erwerbstätige Mütter ihre Arbeitszeiten verändern möchten (Kapitel 2.1), zum anderen wird untersucht, zu welchem Anteil und in welchem Umfang aktuell nicht erwerbstätige Mütter die Aufnahme einer Berufstätigkeit wünschen (Kapitel 2.2). Beide Analysen erfolgen auf der Datengrundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und der Ergänzungsstichprobe Familien in Deutschland (FiD).

Für das SOEP werden jährlich rund 20.000 Personen in etwa 12.000 Haushalten in Deutschland befragt. Bundeslandspezifische Auswertungen sind mit Blick auf die Stichprobengröße ausschließlich für die bevölkerungsreichsten Länder möglich. Dies gilt insbesondere dann, wenn Teilgruppen der Bevölkerung – wie innerhalb dieser Studie Mütter nach Familienform, Qualifikation und Erwerbsbeteiligung – differenziert untersucht werden. Um sowohl auf Sachsen übertragbare Ergebnisse als auch eine statistisch ausreichend große Stichprobe für Detail-Analysen zu gewährleisten, werden die fünf ostdeutschen Flächenländer Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern zusammen ausgewertet. Angesichts der erheblichen Unterschiede gegenüber den westdeutschen Bundesländern bei der Erwerbsbeteiligung von Müttern und bei wesentlichen Rahmenbedingungen wie dem Kinderbetreuungsangebot, sichert dieses Vorgehen aussagekräftige Ergebnisse für Sachsen.

Für Auswertungen zu Alleinerziehenden wird zudem die 2010 erstmals erhobene SOEP-Zusatzstichprobe „Familien in Deutschland“ (FiD) herangezogen. Die FiD-Stichprobe umfasst bundesweit mehr als 4.500 Haushalte und ist stark an das SOEP angelehnt, so dass eine gemeinsame Auswertung der Daten beider Stichproben möglich ist.

Insgesamt liegt den folgenden Auswertungen von SOEP und FiD eine Gesamtzahl von 694 Müttern mit jüngstem Kind bis 16 Jahre zugrunde, darunter 386 in einer Partnerschaft lebende Mütter und 308 alleinerziehende Mütter. Die Auswertungen basieren auf den SOEP- und FiD-Fallzahlen ohne Berücksichtigung der Gewichtungs- bzw. Hochrechnungsfaktoren, die bei geringer besetzten Gruppen zu erheblichen Verzerrungen führen können. Sämtliche Gewichtungen nach Familienform, Qualifikation, Alter des jüngsten Kindes und Erwerbsbeteiligung bzw. Arbeitszeitumfang erfolgen auf der Grundlage des Mikrozensus.

2.3.1 Arbeitszeitpräferenzen erwerbstätiger Mütter

In der SOEP- und FiD-Erhebung wird sowohl die Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit als auch nach der gewünschten Arbeitszeit gestellt.⁵ Aus der Differenz beider Angaben kann auf die gewünschte Arbeitszeitänderung geschlossen werden.

Tabelle 2-1: Tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Müttern in Sachsen nach Familienform und gegenwärtiger Arbeitszeit

Tatsächlicher Arbeitszeitumfang	Tatsächliche Arbeitszeit (Stunden/Woche)	Gewünschte Arbeitszeit (Stunden/Woche)	Differenz gewünschte - tatsächliche Arbeitszeit
Mütter gesamt			
Erwerbstätige Mütter gesamt	33,0	32,8	-0,2
Vollzeit über 35 Stunden	43,2	37,6	-5,5
Vollzeitnahe Teilzeit über 20 bis 35 Stunden	30,0	30,9	0,9
Teilzeit bis 20 Stunden	14,6	25,2	10,6
alleinerziehende Mütter			
Erwerbstätige Alleinerziehende gesamt	32,8	35,9	3,1
Vollzeit über 35 Stunden	44,0	40,1	-3,9
Vollzeitnahe Teilzeit über 20 bis 35 Stunden	31,1	33,8	2,8
Teilzeit bis 20 Stunden	13,8	30,7	16,9
in Partnerschaft lebende Mütter			
Erwerbstätige Mütter in Partnerschaft gesamt	33,1	32,1	-1,0
Vollzeit über 35 Stunden	43,0	37,0	-6,0
Vollzeitnahe Teilzeit über 20 bis 35 Stunden	29,7	30,3	0,5
Teilzeit bis 20 Stunden	14,9	23,4	8,5

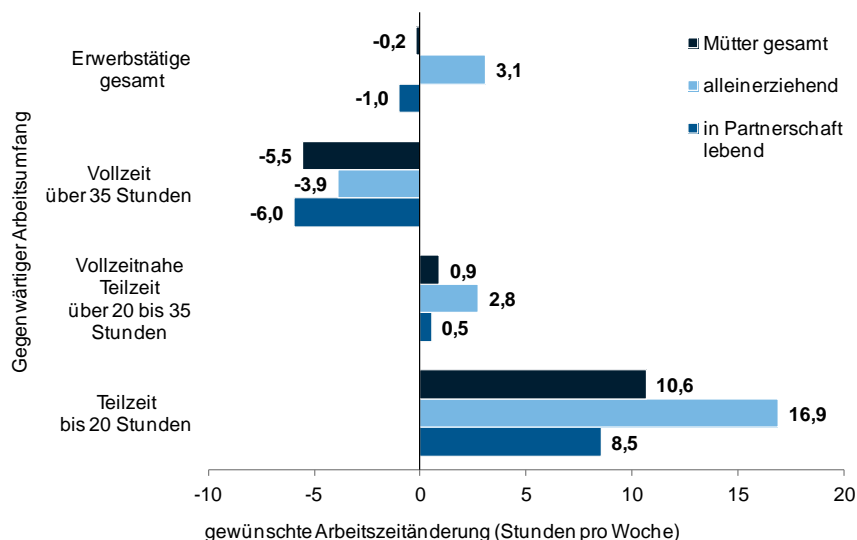
Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet, Angaben für ostdeutsche Flächenländer), Gewichtung für Sachsen auf Grundlage des Mikrozensus.

Die Arbeitszeitwünsche von Müttern stehen in enger Abhängigkeit mit dem tatsächlichen Erwerbsumfang: In Vollzeit erwerbstätige

5 Die genauen Fragestellungen lauten: „Wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“ (tatsächliche Arbeitszeit) und „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ (gewünschte Arbeitszeit).

Mütter wünschen sich überwiegend eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, wogegen Mütter in vollzeitferner Teilzeit eine deutliche Ausweitung ihrer Arbeitszeit anstreben. Diese Struktur zeigt sich sowohl in Sachsen (vgl. Abbildung 2-15) als auch in Deutschland gesamt.⁶

Abbildung 2-15: Gewünschte Arbeitszeitänderung von Müttern in Sachsen nach Familienform und gegenwärtiger Arbeitszeit



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

Die gewünschte Arbeitszeit der in Vollzeit erwerbstätigen Mütter liegt in Sachsen im Durchschnitt 5,5 Stunden unter der gegenwärtigen Wochenarbeitszeit. Mütter in vollzeitnaher Teilzeit wünschen eine Ausweitung ihrer Tätigkeit um eine knappe Stunde, Mütter in vollzeitferner Teilzeit würden im Durchschnitt gerne 10,6 Stunden pro Woche mehr arbeiten.

Bei Alleinerziehenden in Sachsen ist die gewünschte Ausweitung der Arbeitszeit durchweg höher bzw. die gewünschte Reduktion geringer als bei Müttern, die in einer Partnerschaft leben. Dies ist nur zum kleineren Teil auf die etwas kürzeren Arbeitszeiten Alleinerziehender im Vergleich zu Müttern in Partnerschaften zurückzuführen. Die gewünschte Wochenarbeitszeit liegt bei Alleinerziehenden mit 35,9 Stunden deutlich höher als bei in Partnerschaft lebenden Müttern (32,1 Stunden).

Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt liegen nicht nur die tatsächlichen und die gewünschten wöchentlichen Arbeitszeiten der Mütter in Sachsen höher. Auch die gewünschte Arbeitszeitänderung zielt bei Berücksichtigung der gegenwärtigen Arbeitsumfänge durchweg stärker auf längere Arbeitszeiten als im bundesweiten

6 IZA (2011): S.11.

Durchschnitt. Das IZA⁷ weist für vollzeiterwerbstätige Mütter in Deutschland eine gewünschte Arbeitszeitreduktion von 7,1 Stunden aus, und auch bei vollzeitnah tätigen Müttern überwiegt – anders als in Sachsen – bundesweit der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit (-0,4 Stunden). Teilzeiterwerbstätige Mütter wünschen sich im Bundesdurchschnitt lediglich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit um 6,1 Stunden.

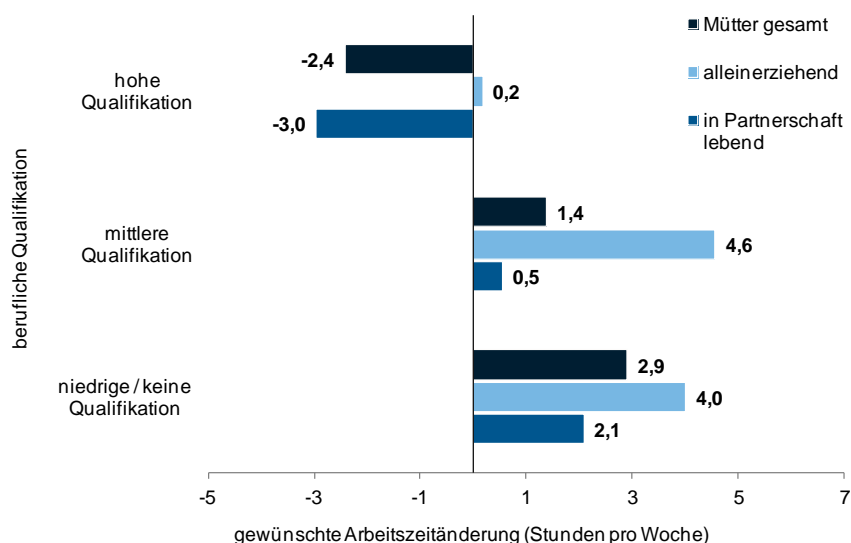
Dass in Sachsen bei den Müttern insgesamt eine geringfügige Verringerung der Wochenarbeitszeit um 0,2 Stunden angestrebt wird, und der Wunsch nicht wie im Bundesdurchschnitt auf eine geringe Ausweitung um eine halbe Stunde zielt, ist ursächlich auf die erheblich größere Verbreitung hoher Arbeitszeitumfänge bei den Müttern in Sachsen zurückzuführen.

Insgesamt würde eine Verwirklichung der Wunscharbeitszeiten der erwerbstätigen Mütter in Sachsen zu einer sehr geringfügigen Reduktion der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit führen. Wesentlich stärker wären allerdings die Auswirkungen einer Umsetzung der Wunscharbeitszeiten nach Qualifikation der Mütter. Wie in Kapitel 2.2.2 ausgeführt, sind Vollzeitarbeitsumfänge desto häufiger, je höher das Qualifikationsniveau der Mütter liegt. Bei in Vollzeit tätigen Müttern überwiegt aber auch der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit.

Vor allem aus diesem Grund zeigt sich für Sachsen, dass von hoch qualifizierten Müttern mit Hochschulabschluss oder Meisterin-/Technikerinausbildung in der Summe eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit im Umfang von durchschnittlich 2,4 Stunden gewünscht wird. Insbesondere in Partnerschaft lebende hoch qualifizierte Mütter äußern die Präferenz für eine deutlich kürzere Arbeitszeit, während Alleinerziehende mit gleicher Qualifikation eine geringfügige Ausweitung ihrer Arbeitszeit wünschen. Bei Müttern mit beruflichem Abschluss sowie bei un- oder angelernten Müttern überwiegt der Wunsch nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 1,4 Stunden bzw. 2,9 Stunden. Alleinerziehende Mütter wünschen dabei jeweils eine stärkere Erhöhung ihrer Arbeitszeit als in Partnerschaft lebende Mütter.

7 IZA (2011): S.11.

Abbildung 2-16: Gewünschte Arbeitszeitänderung von Müttern in Sachsen nach Familienform und beruflicher Qualifikation



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

Insgesamt würde eine Verwirklichung der Wunscharbeitszeiten zu einer Verringerung des Qualifikationsniveaus des Arbeitskräfteangebots von Müttern in Sachsen führen. Dieser Zusammenhang zeigt sich – wenn auch in schwächerer Form – ebenfalls bei einer bundesweiten Betrachtung der Arbeitszeitwünsche. Das IZA weist für hoch Qualifizierte einen Wunsch zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 1,55 Stunden und für Mütter mit geringerer Qualifikation dagegen den Wunsch zur Ausweitung der Arbeitszeiten aus.⁸ Die durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit hoch qualifizierter Mütter liegt in Sachsen mit knapp 32 Wochenstunden deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert von 26,6 Stunden. Der ausgeprägtere Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeiten hoch qualifizierter Mütter in Sachsen ist daher auf die verglichen mit dem Bundesdurchschnitt höheren Vollzeitanteile und Wochenarbeitszeiten dieser Mütter zurückzuführen.

2.3.2 Auswirkungen der Realisierung der gewünschten Arbeitszeiten auf das Arbeitskräfteangebot

Wie in Abbildung 2-16 gezeigt, überwiegt bei den erwerbstätigen Müttern in Sachsen in der Summe geringfügig der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeiten um durchschnittlich 0,2 Stunden pro Woche. Insofern wäre bei einer Realisierung der Wunscharbeitszeiten der Mütter ein Rückgang des Arbeitsvolumens zu erwarten. In Abbildung 2-17 sind die entsprechenden Veränderungen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgewiesen. Zur Vermeidung

8 IZA (2011): S.13.

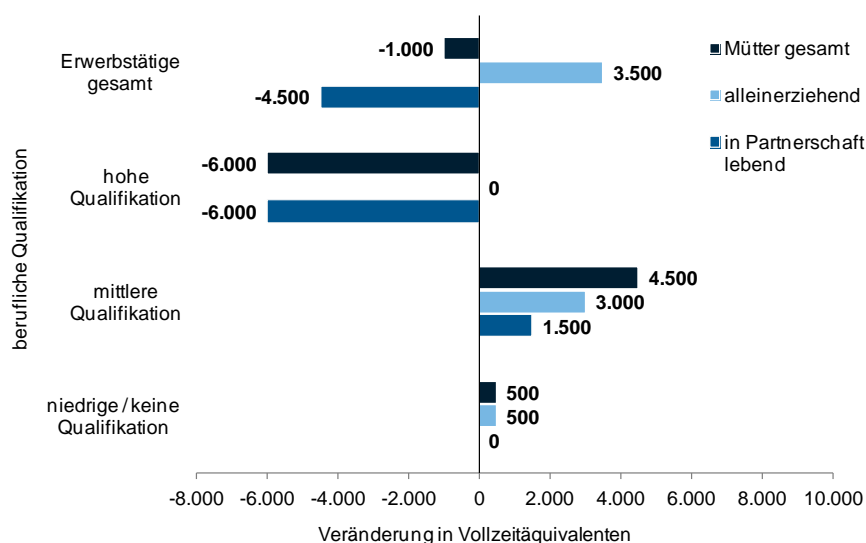
von Scheingenauigkeiten sind die Ergebnisse auf jeweils 500 VZÄ gerundet.

Insgesamt ist bei einer Realisierung der Wunscharbeitszeiten von einem Rückgang des Arbeitsvolumens der Mütter um rund 1.000 VZÄ auszugehen. Eine starke Reduzierung des Arbeitsvolumens von in Partnerschaft lebenden Müttern in Höhe von 4.500 VZÄ würde das zusätzliche Erwerbsvolumen von Alleinerziehenden in Höhe von 3.500 VZÄ übersteigen. Angesichts eines gegenwärtigen Gesamt-Erwerbsvolumens der Mütter in Sachsen von rund 185.000 VZÄ ist diese Wirkung quantitativ kaum bedeutend.

Ein deutlicher – ausschließlich auf Mütter in Partnerschaften zurückzuführender – Rückgang des Arbeitsvolumens zeichnet sich im Falle einer Realisierung der Arbeitszeitwünsche bei hoch qualifizierten Müttern ab. Mit einer Minderung des Arbeitsvolumens um 6.000 VZÄ entspräche dieser Rückgang gut sieben Prozent des gegenwärtig von hoch qualifizierten Müttern geleisteten Arbeitsvolumens (rund 80.000 VZÄ) und wäre damit in einer quantitativ relevanten Größenordnung.

Bei Müttern mit mittlerer Qualifikation, d.h. mit beruflichem Lehrabschluss oder Vergleichbarem, würde eine Realisierung der Arbeitszeitwünsche zu einer Ausweitung des Arbeitsvolumens um 4.500 VZÄ führen. Zwei Drittel dieser Ausweitung würden auf Alleinerziehende zurückgehen. Bei gering qualifizierten Müttern wäre ebenfalls eine Erhöhung des Arbeitsvolumens vor allem aufgrund der Arbeitszeitwünsche Alleinerziehender zu erwarten, die mit rund 500 VZÄ allerdings nur gering ausfallen würde.

Abbildung 2-17: Auswirkung der Wunscharbeitszeiten von Müttern in Sachsen nach Familienform und beruflicher Qualifikation



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

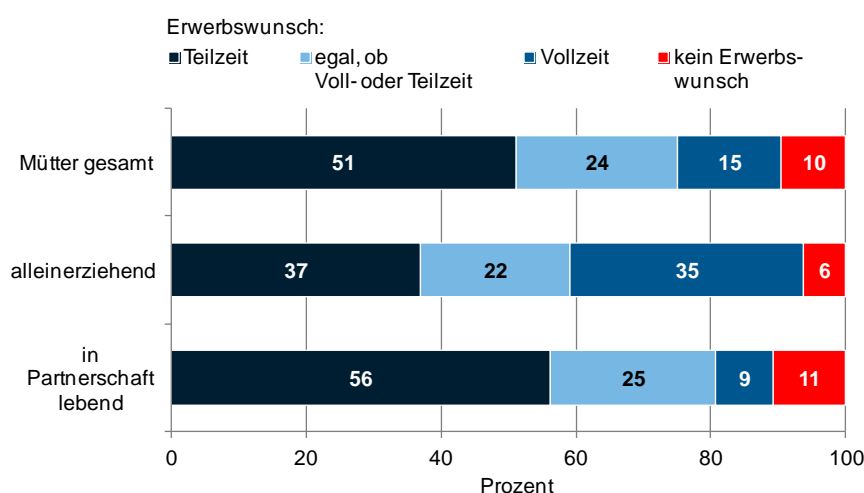
2.3.3 Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter

Von den 334.200 Müttern in Sachsen mit jüngstem Kind bis einschließlich 16 Jahre gingen gemäß Mikrozensus-Daten aus dem Jahr 2011 106.300 Mütter (31,8 %) keiner Erwerbstätigkeit nach. Von diesen nicht erwerbstätigen Müttern lebten 78.200 in einer Partnerschaft, 28.100 waren alleinerziehend.

Der weit überwiegende Teil der nicht erwerbstätigen Mütter in Sachsen wünscht gemäß der SOEP- und FiD-Erhebungen einen (Wieder-)Einstieg in den Beruf, lediglich zehn Prozent der Mütter streben keine Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in absehbarer Zeit an (Abbildung 2-18). Für Alleinerziehende kommt eine dauerhafte Nichterwerbstätigkeit seltener in Frage (6 %) als für Mütter, die in einer Partnerschaft leben (11 %).

Gut die Hälfte der Mütter strebt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Teilzeitumfang an, weitere 24 Prozent sind unentschlossen, ob sie eine Vollzeit- oder eine Teilzeittätigkeit bevorzugen würden. Lediglich 15 Prozent der Mütter wünschen explizit eine Vollzeittätigkeit. Alleinerziehende Mütter bevorzugen deutlich häufiger höhere Arbeitsumfänge als in Partnerschaft lebende Mütter: Während sich lediglich neun Prozent der Mütter in Partnerschaften dezidiert eine Vollzeittätigkeit wünschen, streben über ein Drittel der Alleinerziehenden (35 %) eine Vollzeitstelle an. Dagegen wünschen sich 56 Prozent der in Partnerschaft lebenden Mütter, aber nur 37 Prozent der Alleinerziehenden ausdrücklich eine Teilzeitstelle.

Abbildung 2-18: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

Im Vergleich mit der bundesweiten Analyse von IZA zeigt sich, dass die Wünsche nicht erwerbstätiger Mütter zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit zum einen häufiger sind, zum anderen weitaus stärker

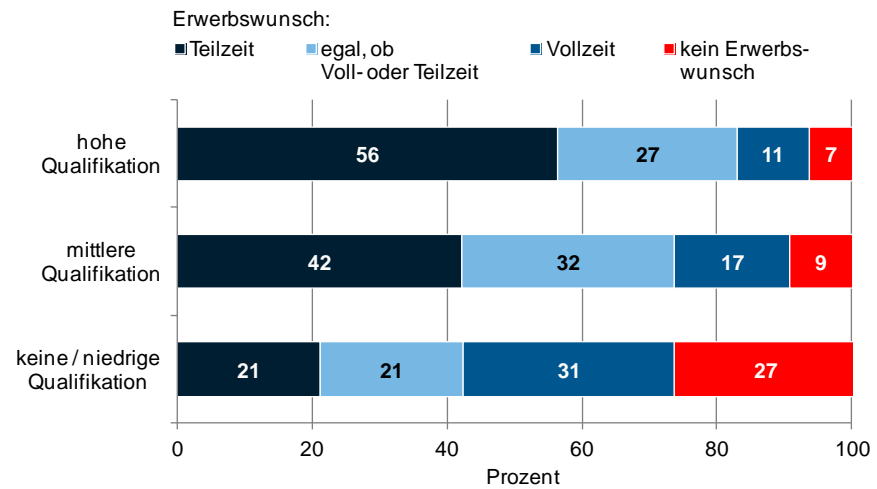
ker auf höhere Erwerbsumfänge zielen. Gemäß IZA-Ergebnissen streben im Bundesdurchschnitt 22 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter keine Aufnahme einer Arbeit an, lediglich sieben Prozent wünschen ausdrücklich eine Vollzeitätigkeit. Der Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit ist in Deutschland mit 53 Prozent etwa gleich häufig verbreitet wie in Sachsen.

Der Wunsch nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist umso häufiger, je höher das Qualifikationsniveau der Mütter liegt. 93 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter mit Studium oder Meisterin-/Technikerinausbildung und 91 Prozent der Mütter mit abgeschlossener Berufsausbildung möchten in Sachsen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Von nicht oder lediglich durch eine Anlernausbildung qualifizierten Müttern streben dagegen nur 73 Prozent eine Erwerbsarbeit an (Abbildung 2-19).

Der Wunsch nach einer Vollzeitätigkeit ist dagegen umso häufiger, je niedriger die berufliche Qualifikation ist. 31 Prozent der nicht erwerbstätigen Mütter ohne oder mit niedriger Qualifikation wünschen sich in Sachsen dezidiert eine Vollzeitätigkeit, für weitere 21 Prozent kommt eine Vollzeitätigkeit in Frage. Mittel und hoch qualifizierte Mütter, die aktuell nicht erwerbstätig sind, streben dagegen deutlich seltener ausdrücklich eine Vollzeitätigkeit an (17 % bzw. 11 %), während der Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit mit 42 Prozent bzw. 56 Prozent deutlich häufiger ist als bei gering oder nicht qualifizierten Müttern. Bundesweit zeigen sich vergleichbare Zusammenhänge, allerdings bei generell geringerer Erwerbs- und Vollzeitorientierung.⁹ Als wesentliche Erklärung für die starke Präferenz für hohe Stundenumfänge bei geringerer Qualifikation ist das erzielbare Erwerbseinkommen zu berücksichtigen. Während bei höher qualifizierten Müttern bereits mit einer Teilzeittätigkeit spürbare Einkommenszuwächse erzielt werden können, ist dies bei geringer entlohnten nicht qualifizierten Tätigkeiten erst bei umfassenden Arbeitsumfängen möglich.

9 IZA (2011): S.14, Tabelle 7.

Abbildung 2-19: Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

2.3.4 Auswirkungen der Realisierung der Erwerbswünsche auf das Arbeitskräfteangebot

Auf Grundlage der Zahl der nicht erwerbstätigen Mütter in Sachsen und ihren Erwerbswünschen lässt sich nach Familienform und Qualifikationsniveau differenziert das zusätzliche erschließbare Arbeitsvolumen ermitteln, das bei einer Umsetzung der Erwerbswünsche aktuell nicht erwerbstätiger Mütter erschlossen werden könnte.

Bei dieser Potenzialrechnung werden im Folgenden Mütter mit jüngstem Kind unter drei Jahren nicht eingeschlossen. Die Gesetzgebung des Bundes und des Freistaates Sachsen räumt Müttern und Vätern mit dem Bundeselterngeld, der Elternzeit, dem Landeserziehungsgeld und weiteren gesetzlichen Regelungen für Möglichkeiten der Erwerbsunterbrechung bewusst einen zeitlichen Schonraum für die ersten Lebensjahre der Kinder ein.

Die SOEP-Befragung lässt bei nicht erwerbstätigen Müttern, die einen Erwerbswunsch äußern, keine Rückschlüsse darauf zu, ob die aktuelle Nichterwerbstätigkeit ungewollt ist oder als vorübergehende Auszeit mit anschließend geplanter (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bewusst gewählt ist. Bei einer Berücksichtigung der Mütter unter dreijähriger Kinder innerhalb der Potenzialermittlung würden z.B. sämtliche Elterngeldbezieherinnen mit Wiedereinstiegsabsicht einem zusätzlich erschließbaren Potenzial zugerechnet. Da der Anteil der nichterwerbstätigen Mütter, insbe-

sondere im ersten Lebensjahr der Kinder, äußerst hoch ist,¹⁰ würde das zusätzliche potenzielle Erwerbsvolumen bei einem Einbezug dieser Mütter erheblich überschätzt.¹¹ Eine frühe Erwerbsintegration von Müttern im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes ist dennoch mit Blick auf die weitere Erwerbsbiografie der Mütter von erheblicher Bedeutung.

Die im Folgenden ausgeführte Potenzialrechnung bezieht sich daher ausschließlich auf die 47.700 nicht erwerbstätigen Mütter in Sachsen mit jüngstem Kind zwischen drei bis einschließlich 16 Jahre. Von diesen leben 31.000 in einer Partnerschaft, 16.700 sind alleinerziehend.¹² Gemäß der auf SOEP- bzw. FiD-Grundlage erhobenen Arbeitszeitpräferenzen wünschen sich hiervon jeweils rund 5.000 Alleinerziehende und in Partnerschaft lebende Mütter eine Vollzeitstelle, 6.000 Alleinerziehende und 14.000 Mütter in Partnerschaft streben eine Teilzeitbeschäftigung an, und für 4.000 Alleinerziehende und 9.000 Mütter in Partnerschaft kommen sowohl eine Vollzeit- als auch eine Teilzeitbeschäftigung in Frage.

Da in SOEP und FiD die Nichterwerbstätigen nicht detailliert nach der gewünschten Stundenzahl gefragt werden, sondern lediglich nach den Kategorien „Vollzeit“, „Teilzeit“ oder „egal ob Voll- oder Teilzeit“, müssen für eine Abschätzung des zusätzlich möglichen Erwerbsvolumens Arbeitszeitwünsche unterstellt werden. Für Vollzeitwünsche werden hierfür 40 Wochenstunden, für Teilzeitwünsche 20 Wochenstunden und für die Mütter ohne Präferenz 30 Wochenstunden unterstellt. Hieraus ergibt sich bei einer wunschgemäßen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch die nicht erwerbstätigen Mütter für Sachsen ein zusätzliches Arbeitskraftpotenzial von rund 30.000 Vollzeitäquivalenten. Hiervon entfallen etwa 11.500 VZÄ auf alleinerziehende und 18.500 VZÄ auf in Partnerschaft lebende Mütter.

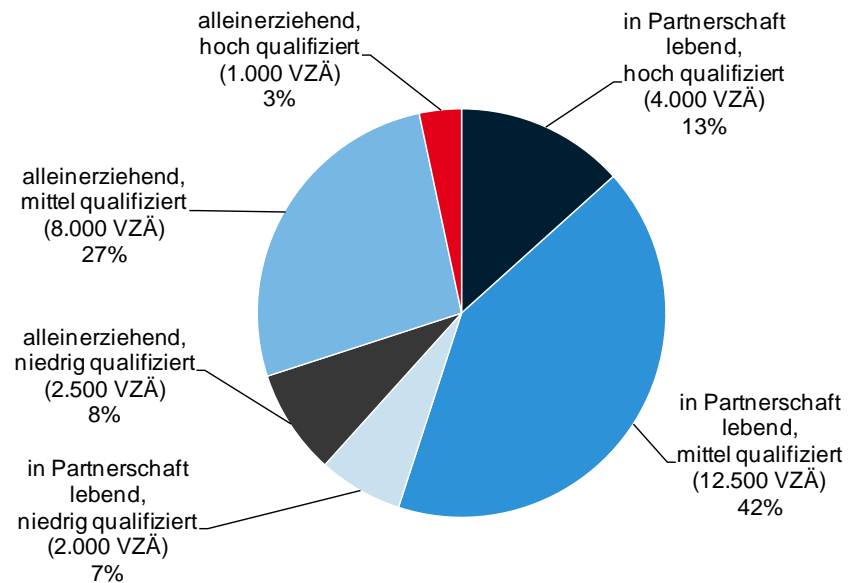
Nach Qualifikation differenziert zeigt sich, dass das bei weitem höchste Potenzial bei Müttern mit mittlerer Qualifikation liegt. Mit gut 20.000 VZÄ entfallen auf diese Gruppe über zwei Drittel des ermittelten Potenzials. Bei hochqualifizierten Müttern liegt das Potenzial bei rund 5.000 VZÄ, bei beruflich gering bzw. nicht qualifizierten Müttern bei etwa 4.500 VZÄ. Die Zusammensetzung des durch die wunschgemäße Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch nicht erwerbstätige Mütter zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials für Sachsen nach Familienform und Qualifikationsniveau ist in Abbildung 2-20 dargestellt.

10 Gemäß Mikrozensus-Erhebung 2011 sind in Ostdeutschland über 91 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind unter einem Jahr nicht erwerbstätig. Der Anteil dieser Mütter an allen nicht erwerbstätigen Müttern liegt bei über einem Viertel (Mikrozensus-Sonderauswertung s12189, Berechnung Prognos).

11 In den bundesweiten Berechnungen des IZA werden die Mütter in Mutterschutz und Elternzeit dem erschließbaren Potenzial zugerechnet. Ihr Anteil am ermittelten potenziellen zusätzlichen Arbeitsvolumen der Mütter beträgt über 37 Prozent. vgl. IZA (2011) S.12.

12 Mikrozensus 2011, Sonderauswertung s12189, Berechnung Prognos.

Abbildung 2-20: Zusätzliches Arbeitskraftpotenzial durch die wunschgemäÙe Arbeitsaufnahme nicht erwerbstätiger Mütter in Sachsen nach Familienform und Qualifikation



Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus. Berechnung Prognos.

2.4 Umfang und Struktur des Arbeitskräftepotenzials

Wie die oben ausgeführten Berechnungen zeigen, könnte bei Verwirklichung aller Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Mütter in Sachsen ein Arbeitskräftepotenzial in Höhe von 29.000 Vollzeitäquivalenten erschlossen werden. Dieses Potenzial ist ausschließlich auf die Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch nichterwerbstätige Mütter zurückzuführen. Eine Verwirklichung der Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Mütter hätte gegenüber dem jetzigen Stand einen Rückgang des Arbeitsvolumens um rund 1.000 Vollzeitäquivalente zur Folge. In Tabelle 2-2 ist das errechnete Arbeitskräftepotenzial nach Familienform und Qualifikation differenziert ausgewiesen.

Das mit Abstand höchste Arbeitskräftepotenzial liegt mit insgesamt rund 25.000 Vollzeitäquivalenten bei den mittel qualifizierten Müttern. Bei hoch qualifizierten Müttern stellt sich vor allem die Herausforderung, den gegenwärtigen hohen Stand des Erwerbsvolumens zu sichern. Ein Arbeitskräftepotenzial von weiteren 5.000 Vollzeitäquivalenten liegt bei beruflich nicht oder nur gering qualifizierten Müttern. Hier sind mit Blick auf die Mobilisierung neben den Möglichkeiten der Erwerbsaufnahme auch Strategien für eine Qualifizierung zu prüfen.

Tabelle 2-2: Arbeitskräftepotenzial bei Verwirklichung aller Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Mütter in Sachsen

	Arbeitskräftepotenzial (Vollzeitäquivalente)		
	durch Aufnahme einer Erwerbs- tätigkeit	durch Verwirklichung der Wunsch- arbeitszeit	gesamt
Mütter gesamt darunter	30.000	-1.000	29.000
mit hoher Qualifikation	5.000	-6.000	-1.000
mit mittlerer Qualifikation	20.500	4.500	25.000
ohne bzw. mit niedriger Qualifikation	4.500	500	5.000
Alleinerziehende Mütter gesamt darunter	11.500	3.500	15.000
mit hoher Qualifikation	1.000	--	1.000
mit mittlerer Qualifikation	8.000	3.000	11.000
ohne bzw. mit niedriger Qualifikation	2.500	500	3.000
Mütter in Partnerschaft gesamt darunter	18.500	-4.500	14.000
mit hoher Qualifikation	4.000	-6.000	-2.000
mit mittlerer Qualifikation	12.500	1.500	14.000
ohne bzw. mit niedriger Qualifikation	2.000	--	2.000

*Quelle: SOEP 2010 (ungewichtet), Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus.
Berechnung Prognos.*

Mit einem Potenzial von 15.000 Vollzeitäquivalenten geht über die Hälfte des ermittelten Arbeitskräftepotenzials auf Alleinerziehende zurück. Dieser erhebliche, stark überproportionale Anteil ist zum einen auf die ausgeprägteren Erwerbs- und Vollzeitwünsche Alleinerziehender, zum anderen auf die gegenwärtig geringere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. Eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss daher die Situation und den Bedarf von Alleinerziehenden in besonderer Weise berücksichtigen.

3 Rahmenbedingungen in Sachsen

Als Voraussetzung für eine sachgerechte Diskussion der Möglichkeiten zur Erschließung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials von Müttern wird im Folgenden auf zentrale Rahmenbedingungen eingegangen. Dabei wird zum einen der Arbeitsmarkt in Sachsen und seine Entwicklung in den zurückliegenden Jahren dargestellt, um eine grundlegende Einschätzung der Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften treffen zu können. Zum anderen werden die für eine Erwerbstätigkeit von Müttern essentiellen Betreuungsangebote und die Verbreitung weiterer familienunterstützender Dienstleistungen in Sachsen berücksichtigt.

3.1 Der Arbeitsmarkt in Sachsen

Die Arbeitsmarktdaten der vergangenen Jahre zeigen für Sachsen übereinstimmend eine Entwicklung hin zu einer höheren Erwerbstätigkeit, mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und einer geringeren Arbeitslosigkeit. Seit 2005 ist die Zahl der Erwerbstätigen in Sachsen – lediglich unterbrochen von dem wirtschaftlichen Krisenjahr 2009 – kontinuierlich gestiegen. Gegenüber 2005 hat sich die Zahl der im Jahresdurchschnitt Erwerbstätigen in Sachsen von 1.897.400 auf 1.963.400 um 66.000 Personen bzw. um 3,5 Prozent erhöht.¹³ Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen ist nach Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im gleichen Zeitraum von 1.332.000 auf 1.437.000 um 105.000 Personen bzw. 7,9 Prozent noch stärker gestiegen, bei den registrierten Arbeitslosen erfolgte ein drastischer Rückgang von 402.000 auf 227.000 Personen. Die Arbeitslosenquote in Sachsen ist von 18,3 Prozent im Jahr 2005 auf 10,6 Prozent im Jahresdurchschnitt 2011 gesunken; bei Frauen liegt sie geringfügig niedriger als bei Männern.¹⁴ Der langjährige Rückgang von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung in Sachsen in der Zeit vor 2005 hat sich insgesamt in eine stabile Zunahme der Nachfrage nach Arbeitskräften gewendet.

Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahresdurchschnitt 2011 mit rund 49 Prozent nur unwesentlich unter dem Anteil der Männer. Regionale Unterschiede nach Kreisen bestehen in Sachsen dabei kaum. Vom Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren haben Frauen stärker profitiert als Männer: Von den 38.500 zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen zwischen 2008 und 2011 entfielen 24.000 auf Frauen. Allerdings erfolgte die Zunahme ausschließlich im Teilzeitbereich, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigungs-

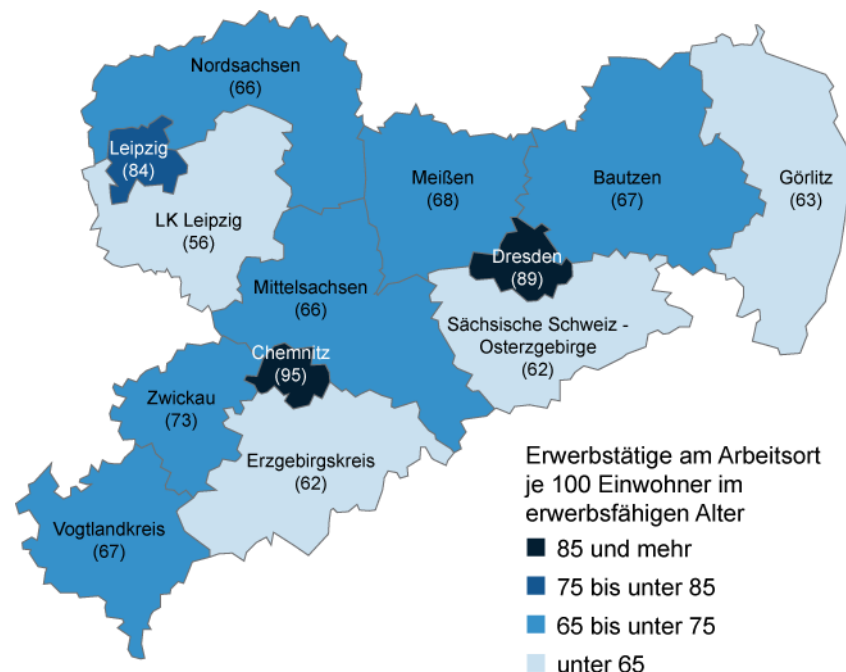
13 Daten des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder. Berechnungsstand August 2012.

14 Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Ausgewiesen ist die Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen.

verhältnisse von Frauen um 2.900 bzw. 0,9 Prozent zurückgegangen ist. Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sind in Sachsen im Vergleich zum Bundesgebiet wenig verbreitet. Mit insgesamt 219.800 Minijobs im gewerblichen und privaten Bereich lag ihre Verbreitung im dritten Quartal 2012 bei 53 Beschäftigungsverhältnissen je 1.000 Einwohner.¹⁵ Im Bundesdurchschnitt lag der entsprechende Wert bei 86 Minijobs je 1.000 Einwohner.

Die Dichte der Arbeitsplätze – gemessen am Verhältnis der Erwerbstätigen am Arbeitsort gegenüber der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – ist in den Regionen in Sachsen unterschiedlich verteilt. Wie zu erwarten, existiert die höchste Arbeitsplatzdichte in den Großstädten, während in den angrenzenden Landkreisen – auch aufgrund der Pendlerverflechtung – z.T. unterdurchschnittlich viele Erwerbstätige im Verhältnis zur Bevölkerung arbeiten (Abbildung 3-1). In der Stadt Chemnitz besteht die höchste Konzentration an Arbeitsplätzen, im Landkreis Leipzig liegt sie sachsenweit am niedrigsten. Der Landkreis Görlitz weist allerdings eine geringe Arbeitsplatzdichte auf, die nicht mit Pendlerbewegungen in eine Nachbarregion erklärbar ist.

Abbildung 3-1: Arbeitsplatzdichte (Erwerbstätige je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter) in den Kreisen und kreisfreien Städten in Sachsen, 2009

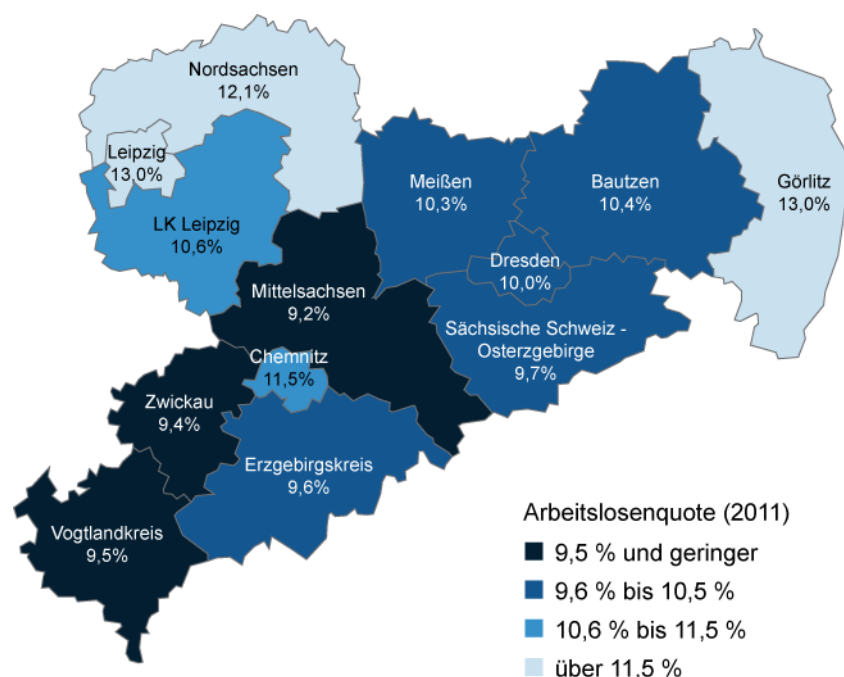


Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Bevölkerungsfortschreibung Statistischen Bundesamtes, Berechnung Prognos.

15 Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale 2012.

Bei der Verbreitung von Arbeitslosigkeit zeigt sich für Sachsen ein heterogenes, keiner Stadt-Land-Trennung folgendes Bild (Abbildung 3-2). Die kreisspezifischen Arbeitslosenquoten lagen im Jahresdurchschnitt 2011 zwischen 9,2 Prozent im Landkreis Mittelsachsen und jeweils 13,0 Prozent in der Stadt Leipzig und dem Landkreis Görlitz. Auch im Landkreis Nordsachsen und in der Stadt Chemnitz lag die Arbeitslosigkeit über dem Landesdurchschnitt. Dagegen wiesen die Stadt Dresden sowie weitere Landkreise unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten auf.

Abbildung 3-2: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in den Kreisen und kreisfreien Städten in Sachsen, Jahresdurchschnitt 2011, in Prozent



Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Mit der Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005 sind in Sachsen auch der Bedarf nach Fachkräften – d.h. Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss – und die Schwierigkeiten für Unternehmen gestiegen, entsprechende Stellen zu besetzen. Nach Daten des IAB-Betriebspanels lag der Gesamtbedarf an Fachkräften in Sachsen im Zeitraum der ersten Jahreshälfte 2011 auf dem bisherigen Höchststand von 104.000.¹⁶ Von diesen konnten 82.000 Stellen besetzt werden, während 22.000 Fachkräftestellen unbesetzt geblieben sind. Nicht nur die Zahl dieser unbesetzt gebliebenen Stellen, sondern auch die Nichtbesetzungsquote – d.h. die Relation von unbesetzten Stellen

16 Quelle sämtlicher Daten in diesem und dem folgenden Abschnitt ist: IAB (2012): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen - Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, S. 45ff.

zum Gesamtbedarf – markierte mit 21 Prozent den Höchststand seit Mitte der 1990er-Jahre.

Ebenfalls auf langjährigem Rekordniveau lag die Suche nach Fachkräften zur Jahresmitte 2011. Zu diesem Zeitpunkt suchten die Betriebe in Sachsen über 30.000 Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin, davon 85 Prozent Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 15 Prozent mit Hochschulabschluss. Für die kommenden zwei Jahre gehen 26 Prozent der Betriebe in Sachsen von einem Bedarf zur Einstellung von Fachkräften aus. Unter diesen Betrieben erwarten zwei Drittel Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Fachkräftestellen und hierbei vor allem eine zu geringe Bewerberzahl mit der berufsbildspezifischen Qualifikation.

Mit Blick auf die Arbeitsmarktdaten ist davon auszugehen, dass bereits heute eine deutliche Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften in Sachsen existiert und somit die Erwerbswünsche von Müttern – bei passender Qualifikation der Arbeitssuchenden – grundsätzlich auf eine entsprechende Nachfrage seitens der Betriebe in Sachsen treffen.

3.2 Kinderbetreuung sowie weitere familienunterstützende Dienstleistungen

Die Verfügbarkeit und zeitliche Gestaltung der Kinderbetreuungsangebote vom Kleinkind- bis ins Schulalter bestimmen für Mütter maßgeblich die Möglichkeiten der Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit sowie den möglichen Umfang der Erwerbstätigkeit. Ein zeitlich umfassendes Betreuungsangebot eröffnet Spielräume für Flexibilität im Beruf, während nicht abgedeckte Betreuungszeiten umgekehrt zu besonderen Anforderungen an die Arbeitszeiten führen. Dies gilt in besonderer Weise für Alleinerziehende, bei denen Zeitkonflikte durch die zeitliche Überschneidung von familiären und beruflichen Erfordernissen nicht – zumindest teilweise – durch die Unterstützung des Partners entschärft werden können. Ein Mangel an gemeinsamer Zeit mit den Kindern oder in der Partnerschaft durch Doppelbelastung durch Erwerbstätigkeit und Arbeiten im Haushalt kann zudem durch die Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen gemindert werden.

3.2.1 Kinderbetreuungsangebote in Sachsen

Angebote für die Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren sind für Mütter und Väter die Bedingung für einen frühen qualifizierten beruflichen Wiedereinstieg nach der Babypause. Mehrjährige berufliche Auszeiten führen typischerweise zu Dequalifikationseffekten und erschweren den Wiedereinstieg in eine qualifizierte Tätigkeit. Mit Blick auf den hohen Anteil der Mütter, die bereits in

den ersten Lebensjahren der Kinder eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Tätigkeit ausüben oder anstreben, besteht schon im Bereich der Kleinkindbetreuung Bedarf an umfassenden Betreuungszeiten. Dieser Bedarf steigt mit Zunahme des Anteils der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Kindergartenalter (vgl. Kapitel 2.2).

In sämtlichen ostdeutschen Bundesländern liegen die Kinderbetreuungsquoten deutlich über dem Versorgungsgrad in Westdeutschland. Dies ist im Wesentlichen auf den massiven Ausbau und späteren Erhalt der Betreuungsinfrastruktur in der DDR zurückzuführen. Darüber hinaus sind auch in den vergangenen Jahren in z.T. erheblichem Maße neue Betreuungsmöglichkeiten aufgebaut worden.

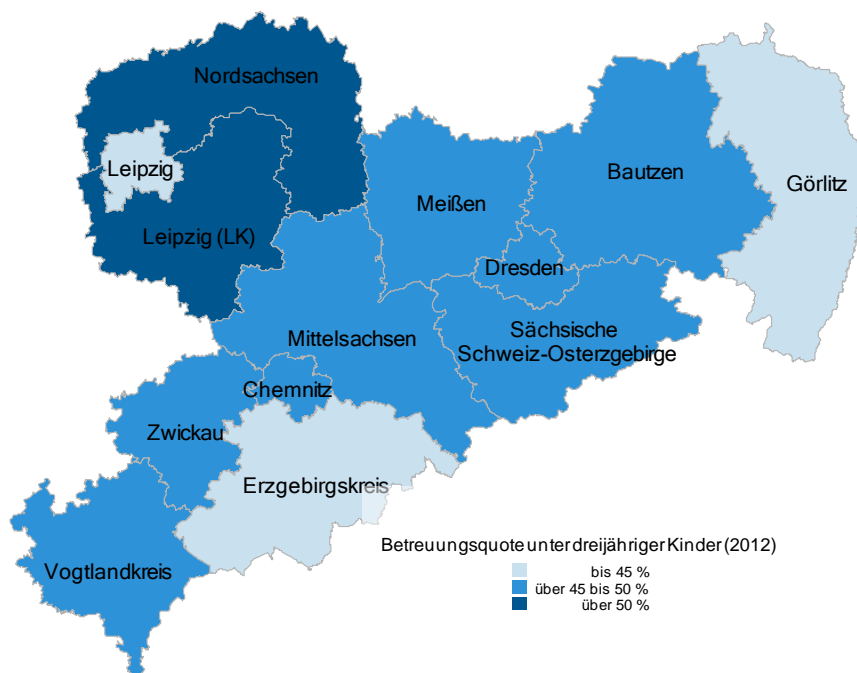
3.2.1.1 Betreuungsangebote für unter dreijährige Kinder

Im Freistaat Sachsen lag die Betreuungsquote von unter dreijährigen Kindern in Kindertageseinrichtungen und öffentlicher Tagespflege im Jahr 2012 bei 46,4 Prozent. Die Betreuungsquote in Sachsen ist damit trotz des bundesweiten Ausbaus der Kleinkindbetreuung immer noch erheblich höher als in Deutschland gesamt (27,6 %) und übersteigt deutlich das von der Bundesregierung gesetzte Ausbauziel einer Betreuungsquote von 35 Prozent im Jahr 2013. In den vergangenen Jahren ist das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren weiter ausgebaut worden. Gegenüber dem Jahr 2008 hat sich die Betreuungsquote im Fünf-Jahres-Zeitraum – bei einer gleichzeitigen Zunahme der absoluten Kinderzahlen – von 36,5 Prozent um fast 10 Prozentpunkte erhöht.

Als Hinweis auf weiteren Ausbaubedarf – trotz des im gesamtdeutschen Vergleich fraglos exzellenten Betreuungsangebotes – muss allerdings gesehen werden, dass Sachsen unter den ostdeutschen Flächenländern hinter Thüringen (50 %) die geringste Betreuungsquote von unter Dreijährigen aufweist. In Sachsen-Anhalt (58 %), Mecklenburg-Vorpommern (54 %) und Brandenburg (53 %) steht Familien ein erheblich breiteres Betreuungsangebot zur Verfügung und wird auch faktisch genutzt.

Bemerkenswert ist, dass das Betreuungsangebot für unter dreijährige Kinder in den Regionen Sachsens vergleichsweise ausgeglichen ist. Die in anderen Bundesländern typische Konzentration der Betreuungsangebote in Großstädten und die vergleichsweise geringe Versorgung im ländlicheren Raum sind in Sachsen nur gering ausgeprägt. So liegt in keinem Landkreis und in keiner Stadt die Betreuungsquote unter 40 Prozent. Die niedrigsten Betreuungsquoten bestehen im Erzgebirgskreis (41 %), im Landkreis Bautzen (43 %) und in der Stadt Leipzig (44 %), wohingegen die Landkreise Nordsachsen und Leipzig mit jeweils 54 Prozent die höchsten Quoten im Freistaat vorweisen können (Abbildung 3-3).

Abbildung 3-3: Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012

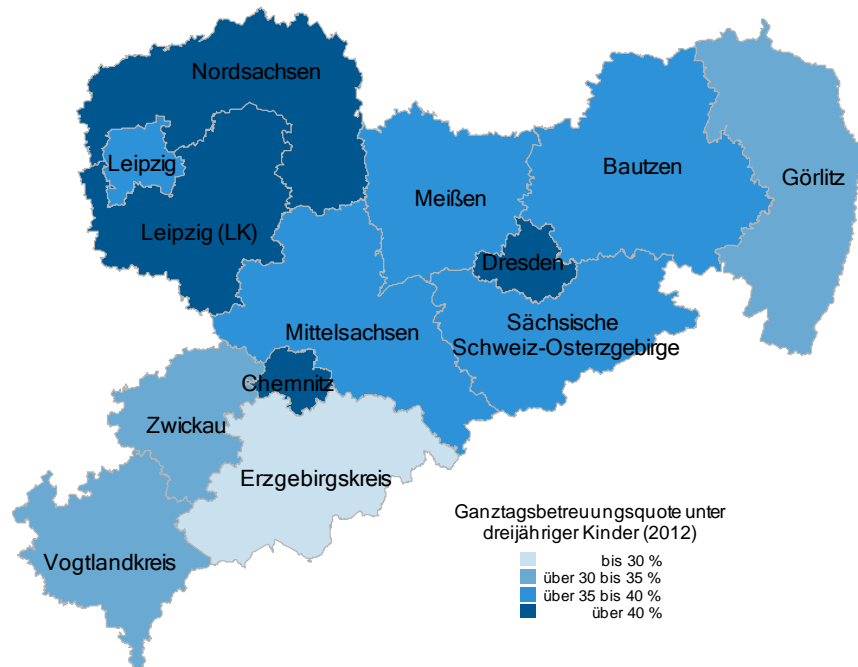


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kinderbetreuung regional 2012; Darstellung: Prognos.

Rund 80 Prozent der in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege betreuten Kinder unter drei Jahren besuchen ein Ganztagsangebot mit einer Betreuungszeit von mehr als sieben Stunden. Die Ganztagsbetreuungsquote unter dreijähriger Kinder liegt in Sachsen mit 36,9 Prozent zweieinhalb Mal so hoch wie in Deutschland gesamt. Lediglich Thüringen bietet mit einer Betreuungsquote von 43 Prozent als einziges Bundesland eine deutlich umfassendere Ganztagsbetreuung an. In den übrigen ostdeutschen Flächenländern werden mit jeweils 38 Prozent mit Sachsen vergleichbare Anteile der Kleinkinder ganztags in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege betreut.

Innerhalb von Sachsen zeigen sich jedoch regionale Unterschiede bei der Ganztagsbetreuung unter 3-jähriger Kinder. Während in Dresden und Chemnitz sowie in den Landkreisen Leipzig und Nordsachsen über 40 Prozent der Kleinkinder eine Ganztagsbetreuung nutzen (können), sind es im Erzgebirgskreis lediglich 26 Prozent. In den übrigen Landkreisen liegt die Ganztagsbetreuungsquote unter 3-jähriger Kinder zwischen 30 Prozent und 40 Prozent, in der Stadt Leipzig bei 37 Prozent (Abbildung 3-4).

Abbildung 3-4: Ganztagsbetreuungsquoten unter dreijähriger Kinder in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012

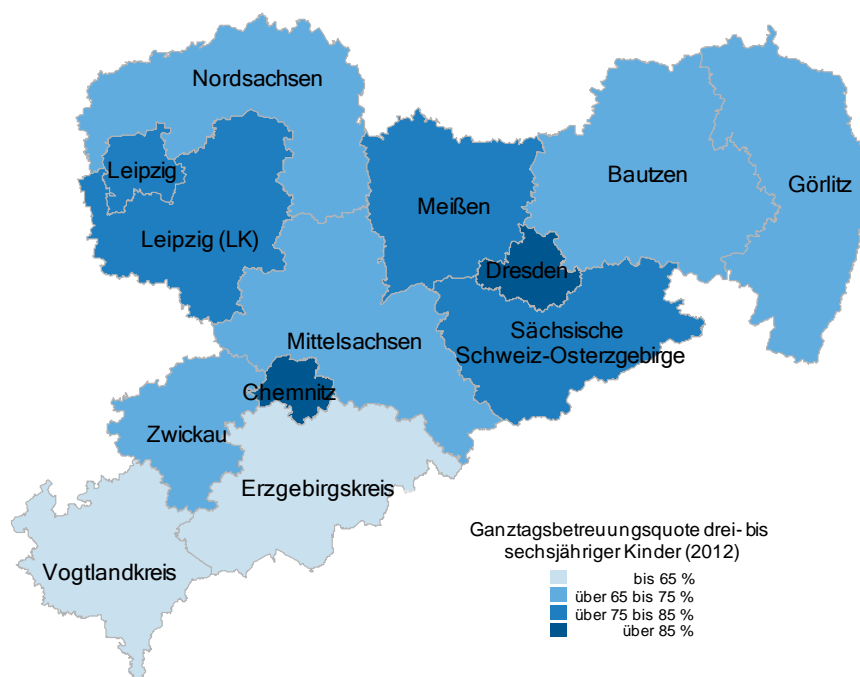


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kinderbetreuung regional 2012; Darstellung: Prognos.

3.2.1.2 Ganztagsbetreuungsangebot für Kinder im Kindergartenalter

Auch die Versorgung mit Ganztagsangeboten (d.h. mehr als sieben Stunden am Tag) für die Betreuung von Kindern zwischen drei und sechs Jahren ist im Freistaat Sachsen erheblich umfassender als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Mit 76,5 Prozent liegt die sächsische Betreuungsquote bei mehr als dem Doppelten der durchschnittlichen Ganztagsbetreuungsquote in Deutschland von 37,1 Prozent. Auch im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer weist Sachsen ein überdurchschnittliches Ganztagsbetreuungsangebot auf; lediglich in Thüringen (87 %) ist das Angebot umfassender. Seit 2008 ist die Ganztagsbetreuung in Sachsen um über 10 Prozentpunkte bzw. 13.300 Plätze ausgebaut worden.

Abbildung 3-5: Ganztagsbetreuungsquoten 3- bis 6-jähriger Kinder in Sachsen nach Land- und Stadtkreisen, 2012



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kinderbetreuung regional 2012; Darstellung: Prognos.

Die niedrigste Ganztagsbetreuungsquote unter den Kreisen und kreisfreien Städten liegt mit immerhin noch 59 Prozent im Erzgebirgskreis. Ein besonders umfassendes Betreuungsangebot existiert in den Städten Chemnitz mit 86 Prozent und insbesondere in Dresden mit einer Ganztagsbetreuungsquote von knapp 90 Prozent (Abbildung 3-5).

Mit dem bestehenden Kinderbetreuungsangebot ist in Sachsen eine, mit wenigen Ausnahmen, flächendeckende Betreuung der Kinder während der Kernarbeitszeiten grundsätzlich gewährleistet. Damit wird eine entscheidende Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden bzw. von beiden Elternteilen erfüllt. Zu den konkreten Öffnungszeiten der Einrichtungen liegen zwar keine aktuellen Daten vor, dennoch gibt es Anhaltspunkte, die – gemessen an den Arbeitszeiten der erwerbstätigen Eltern – auf teilweise zu unflexible, zu kurze oder von der Lage her nicht bedarfsgerechte Öffnungszeiten hindeuten. Gemäß des Kita-Checks der sächsischen IHKs¹⁷ aus dem Jahr 2008 bieten lediglich 4 Prozent der Kindertagesstätten Öffnungszeiten nach 18:00 Uhr an. In 19 Prozent der Kitas ist eine individuelle Vereinbarung und Ab-

17 Kita-Check der sächsischen IHKs und des DIHKs (2008). In: Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern (2009): Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen

rechnung von Betreuungszeiten möglich. Bislang bilden Vereinbarungen über Belegplätze mit Unternehmen – bei denen bedarfsge-rechte Betreuungszeiten vereinbart werden könnten – die Aus-nahme: In nur 5 Prozent der Betreuungseinrichtungen waren 2008 Belegplätze vorhanden.

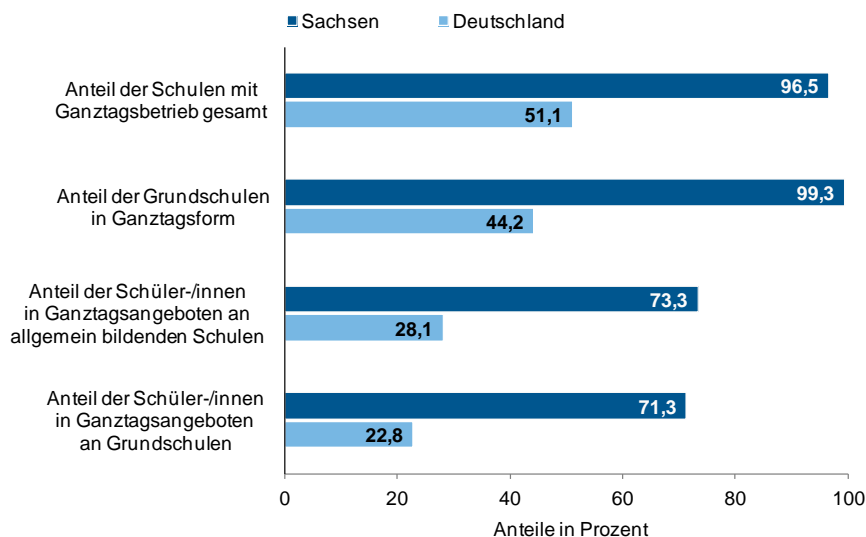
3.2.2 Ganztagsschulangebote

Für Kinder im Schulalter steht in Sachsen ein nahezu flächende-ckendes Ganztagsangebot zur Verfügung. Nach der Statistik der Kultusministerkonferenz bieten 96,5 Prozent aller Schuleinrichtun-gen in Sachsen einen Ganztagsbetrieb an. Bei den Grundschulen liegt der Anteil der Ganztageeinrichtungen mit einem Anteil von 99,3 Prozent nochmals höher (Abbildung 3-6). Als Ganztagsschul-len werden in der Statistik der Kultusministerkonferenz Schulen berücksichtigt, bei denen im Primar- und Sekundarbereich I an mindestens drei Tagen in der Woche ein ganztägiges Angebot für die Schülerinnen und Schüler existiert, das täglich mindestens sieben Zeitstunden umfasst und an denen an allen Tagen des Ganztagsschulbetriebs den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern ein Mittagessen bereitgestellt wird.¹⁸ In Abhängigkeit der landes- und schulspezifischen Regelungen unterscheiden sich die Ganztagsschulangebote u.a. bei den Öffnungszeiten (zwischen drei und fünf Tagen pro Woche und zwischen sieben und neun Stunden pro Tag), dem verpflichtenden oder freiwilligen Charakter der Ganztagsbetreuung oder dem Umfang von ergänzenden Feri-enangeboten.

Sowohl der Anteil der Schulen mit Ganztagsangebot als auch der Anteil der Schüler/-innen, die diese Ganztagsangebote wahrneh-men, liegt in Sachsen deutlich über dem bundesweiten Durch-schnitt. In keinem anderen Bundesland nutzen mehr Kinder Ganztagsangebote als in Sachsen. Bei den Grundschulen liegt der Anteil der am Ganztagsschulbetrieb teilnehmenden Schüler/-innen bei gut 71 Prozent und bezogen auf alle allgemeinbildenden Schulen bei gut 73 Prozent.

18 Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2012): Allgemein bildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland. Statistik 2006 bis 2010. S.4.
Zu den Ganztagsschulen zählen neben den genannten Kriterien ausschließlich Einrichtungen, an denen die Ganztagsangebote unter der Aufsicht und Verantwortung der Schulleitung organisiert und in enger Kooperation mit der Schulleitung durchgeführt werden sowie in einem konzeptionellen Zusammenhang mit dem Unterricht stehen.

Abbildung 3-6: Schulen mit Ganztagsangebot und am Ganztagsbetrieb teilnehmende Schüler/-innen, Sachsen und Deutschland, 2010



Quelle: Statistik der Kultusministerkonferenz (KMK) 2012.

Das Angebot an Ganztagschulen ist in den zurückliegenden Jahren in Sachsen insbesondere in der Sekundarstufe ausgebaut worden. Im Jahr 2006 besuchten erst 47 Prozent der Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen Ganztagsangebote, die an 81 Prozent der Schulen verfügbar waren. Bei den Grundschulen verfügten bereits zu diesem Zeitpunkt 96 Prozent der Einrichtungen über Ganztagsangebote, die von 67 Prozent der Grundschüler/-innen wahrgenommen wurden.

Durch die hohe Verbreitung von Ganztagschulangeboten ist in Sachsen wie bei der Betreuung von Klein- und Kindergartenkindern eine umfassende Betreuung der Kinder während der Kernarbeitszeiten gewährleistet. Trotz dieses bundesweit einzigartig verbreiteten Angebots ist allerdings davon auszugehen, dass spezifische Randzeiten durch das Ganztagschulangebot nicht abgedeckt werden.

3.2.3 Familienunterstützende Dienstleistungen

Berufstätige Alleinerziehende und Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind, leiden vermehrt unter Zeitknappheit. Verstärkt wird diese bei langen Arbeitszeiten und hohen beruflichen Flexibilitätsanforderungen. Eine Möglichkeit zur zeitlichen Entlastung bieten familienunterstützende bzw. haushaltsnahe Dienstleistungen, zu denen beispielsweise individuelle Betreuungsleistungen wie Babysitten, die Reinigung der Wohnung, Wäsche waschen und bügeln, die Erledigung von Einkäufen und auch kleinere Reparaturen oder die Gartenpflege gehören.

Verlässliche Daten über die Verbreitung und Inanspruchnahme familienunterstützender haushaltsnaher Dienstleistungsangebote liegen nur eingeschränkt vor, da davon ausgegangen werden muss, dass der überwiegende Teil haushaltsnaher Dienstleistungen als Schwarzarbeit in Anspruch genommen wird. Die Schätzungen zum Anteil der Schwarzarbeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen reichen von 59 Prozent¹⁹ bis zu 95 Prozent²⁰. Bei bundesweiten Erhebungen zur Inanspruchnahme der Dienste Dritter durch Familien mit Kindern zeigt sich, dass nur 17 Prozent der Familien familienunterstützende Dienstleistungen regelmäßig nachfragen, obgleich sie 25 Prozent aller Haushalte in Deutschland stellen. Eltern mit bis zu zwei Kindern nutzen familienunterstützende Dienstleistungen am seltensten, während die Inanspruchnahme bei drei oder mehr Kindern ansteigt. Zudem nutzen Doppelverdiener-Familien deutlich häufiger familienunterstützende Dienstleistungen als Alleinverdiener-Familien. Bei Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern liegen in den Haushalten, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, die Arbeitszeiten deutlich höher als in Haushalten ohne Haushaltshilfe.²¹

Weitere Befragungsdaten zur Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen verweisen auf einen deutlichen Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland. Nach Ergebnissen des Instituts für Demoskopie Allensbach aus dem Jahr 2010 nutzen nur 7 Prozent der Ostdeutschen, aber 14 Prozent der Westdeutschen haushaltsnahe Dienstleistungen.²² Dieser Unterschied ist zum Teil durch Differenzen bei den Einkommensverhältnissen zurückzuführen. Da aber auch bei gleichem Einkommen in Ostdeutschland seltener als in Westdeutschland haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen, liegt ein wesentlicher Grund für die geringere Nutzung in Ostdeutschland wohl auch in der Fortsetzung längerfristiger Prägungen und Gewohnheiten, da die Beschäftigung einer Haushaltshilfe jenseits einiger Ausnahmesituationen in der früheren DDR unüblich war. Für 47 Prozent der Haushalte in Ostdeutschland gegenüber 37 Prozent der westdeutschen Haushalte käme eine Inanspruchnahme bezahlter Unterstützung im Haushalt nicht in Frage. Als Gründe für die Nichtnutzung stehen der fehlende Bedarf und die Kosten im Vordergrund. Knapp ein Viertel der Befragten in Ost- und Westdeutschland äußern ein Unbehagen, fremde Personen im eigenen Haushalt zu haben. Daneben spielen aber noch weitere Aspekte eine Rolle, die die Beschäftigung einer bezahlten Hilfe behindern: Fast jeden Fünften (17 Prozent) schrecken Vorschriften und Regelungen, was man gegenüber Ämtern und Behörden beachten muss, ab. Mehr als

19 Prognos AG (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen.

20 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): 8. Familienbericht. Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. S.82.

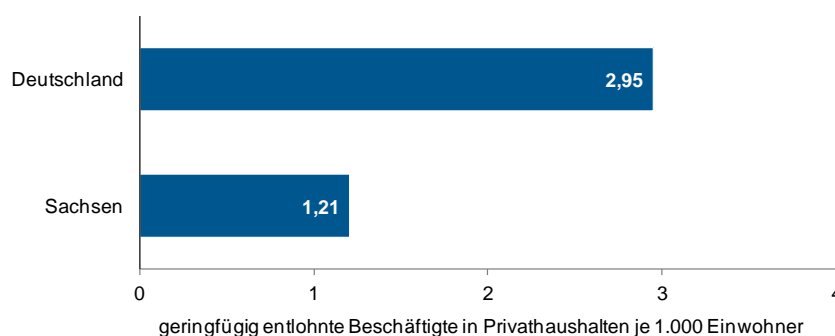
21 Ebd. S.83.

22 Quelle: IfD-Umfrage 10065/6205. In: Prognos AG (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen.

jedem Zehnten (12 Prozent) ist die Suche nach einer geeigneten Hilfe zu schwierig. Eine höhere Markttransparenz und möglichst einfache Rahmenbedingungen und Vorschriften für die Beschäftigung bzw. Beauftragung von haushaltsnahen Dienstleistungen würde also einer nicht unerheblichen Zahl potenzieller Nutzer entgegenkommen und erkennbare Hürden für die Nutzung unterstützender Dienstleistungen zumindest verringern.

Die geringere Verbreitung der Inanspruchnahme familienunterstützender bzw. haushaltsnaher Dienstleistungen in Ostdeutschland und Sachsen wird auch mit Blick auf die Verbreitung gemeldeter geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten deutlich. In Sachsen waren im dritten Quartal 2012 insgesamt 2.611 Minijobs in Privathaushalten angemeldet.²³ Bezogen auf die Einwohnerzahl liegt die Verbreitung von Minijobs in Privathaushalten damit um deutlich mehr als die Hälfte niedriger als im Bundesdurchschnitt (Abbildung 3-7).

Abbildung 3-7: Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten je 1.000 Einwohner, Sachsen und Deutschland, September 2012



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale 2012

Angesichts der hohen Erwerbstätigenquote und der hohen Vollzeitanteile von Müttern in Ostdeutschland und Sachsen überrascht die offensichtlich geringere Inanspruchnahme von familienunterstützenden bzw. haushaltsnahen Dienstleistungen. Es ist davon auszugehen, dass eine höhere Verbreitung unterstützender Dienstleistungen erwerbstätigen Eltern in Sachsen wirksam zusätzliche Zeitspielräume verschaffen könnte.

²³ Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (2012): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. III. Quartal 2012.

4 Arbeitszeitanforderungen aus Sicht von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden

Wie die Analysen des Sozio-ökonomischen Panels und der Zusatzstichprobe „Familien in Deutschland“ ergeben haben, wünschen sich in den ostdeutschen Flächenländern nicht erwerbstätige und teilzeiterwerbstätige Mütter zu bedeutenden Teilen Vollzeit- oder vollzeitnahe Arbeitszeiten. Dies trifft in besonderer Weise auf alleinerziehende Mütter zu. Eine generelle Nachfrage an Teilzeittätigkeiten besteht – vor allem bei Alleinerziehenden – dagegen nicht. Nicht erwerbstätige Mütter in Partnerschaften mit Erwerbswunsch würden zwar mehrheitlich eine Teilzeitstelle bevorzugen, aber auch hier kommt für 38 Prozent eine Vollzeitarbeit zumindest in Frage.

Ansätze für eine Erschließung eines zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials der Mütter zur besseren Deckung des Fachkräftebedarfs müssen in Sachsen daher im Schwerpunkt auf die Ermöglichung von Vollzeit- und vollzeitnaher Teilzeitarbeit abzielen. Eine Konzentration auf die vermehrte Verbreitung von (vollzeitfernen) Teilzeitstellen würde weder den Präferenzen der Mütter noch dem steigenden Bedarf der Unternehmen gerecht werden.

Die Fragestellung der vorliegenden Studie ist, welchen Beitrag geeignete flexible Arbeitszeitmodelle für die Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials leisten können. Hierfür ist zu untersuchen, welche Bedeutung Diskrepanzen zwischen den Arbeitszeitanforderungen der Mütter und insbesondere Alleinerziehenden auf der einen Seite und betrieblichen Arbeitszeiterfordernissen für die Nichtrealisierung der gewünschten Erwerbsaufnahme bzw. des Arbeitszeitumfangs besitzen. Zur Ableitung geeigneter Mobilisierungsansätze ist zudem genauer zu erfassen, worin diese Diskrepanzen bestehen.

Wie der Blick auf die Rahmenbedingungen in Sachsen zeigt, ist in den letzten Jahren von einer grundsätzlichen Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften auszugehen. Die Arbeitsmarktlage insgesamt kann daher nicht mehr als zentrale Erklärung für die Diskrepanz zwischen Erwerbswunsch und tatsächlicher Arbeitsaufnahme herangezogen werden. Welche Bedeutung dem qualifikationsspezifischen Mismatch in Sachsen zukommt, kann im Rahmen dieser Studie nicht geklärt werden.

Um die Möglichkeiten und Ansatzpunkte zur Ausweitung von Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden in Sachsen einschätzen zu können, wurden neben der Auswertung der Forschungsliteratur, Einschätzungen und Hinweise bei Akteuren aus der Arbeitsförderung und -vermittlung von einem Alleinerziehendenverband sowie von Unternehmen eingeholt. Im Einzelnen wurden Gespräche geführt mit

- der Leitung des Projekts „Alleinerziehend - Stark aktiv“ in Zwickau, das innerhalb des ESF-Bundesprogramms "Gute Arbeit für Alleinerziehende" in einer Kooperation der Sächsischen Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Zwickau mit dem Jobcenter Zwickau durchgeführt wurde. Das Projekt zielt auf die Erhöhung der Erwerbschancen sowie die Verbesserung der Integrationschancen von hilfebedürftigen Alleinerziehenden durch Etablierung spezifischer, arbeitsmarktpolitisch ausgerichteter Angebote und innovativer Handlungskonzepte. Hierbei stellt die Schaffung persönlicher und sozialer Voraussetzungen zur Rückkehr ins Berufsleben den Projektrahmen dar.²⁴
- dem AND - Alleinerziehenden Netzwerk Dresden, das als Projekt im ESF-Bundesprogramm "Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende" durchgeführt wird. Das von der INT – Gesellschaft zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration mbH getragene Projekt kooperiert mit dem Jobcenter Dresden sowie einer Vielzahl von lokalen Partnern aus Verwaltung, Wirtschaft sowie Beratungs- und Kontaktstellen. AND fungiert als Anlauf- und Vermittlungsstelle für alleinerziehende Mütter und Väter im Stadtgebiet – die Ratsuchenden werden durch die Mitarbeiterinnen an qualifizierte Institutionen und Organisationen verwiesen, um bedarfsorientierte Unterstützung zu erhalten. Ziel ist die Schaffung funktionierender Dienstleistungsketten mit hoher Transparenz für die Alleinerziehenden und die breite Öffentlichkeit.²⁵
- der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen
- dem Landesverband Sachsen der Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA) e. V.

Weitere Einschätzungen wurden in den Gesprächen mit Vertreter/-innen von Arbeitgeber und -nehmerseite in sieben privaten Unternehmen und einer öffentlichen Verwaltung erhoben.

Im Rahmen der Gespräche wurden zentrale Ergebnisse der statistischen Analysen mit Schwerpunkt auf den Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen (Kap. 2) vorgestellt und Einschätzungen erbeten,

- inwiefern diese Wünsche den eigenen Erfahrungen aus Kontakten mit Müttern und Alleinerziehenden entsprechen,
- wie die Wünsche nach umfassenden Arbeitszeiten insbesondere bei Alleinerziehenden zu erklären sind

24 <http://www.alleinerziehende-bmas.de/index.php/projektbeschreibung/items/268.html>

25 <http://www.alleinerziehende-bmas.de/index.php/projektbeschreibung/items/90.html>

- wo typische Konflikte zwischen persönlichen und betrieblichen Arbeitszeiterfordernissen bestehen, inwiefern betriebliche Arbeitszeitanforderungen ein Hemmnis für die Erwerbsaufnahme oder die Ausweitung der Arbeitszeit darstellen und welche Lösungsansätze sich als hilfreich erwiesen haben.

4.1.1 Hintergründe der langen Wunscharbeitszeiten

Die in den SOEP- bzw. FiD-Auswertungen abgebildete hohe Erwerbsorientierung und der verbreitete Wunsch nach Vollzeit- bzw. vollzeitnaher Arbeitszeit wurden in den Gesprächen durchgängig als realistisch bewertet. Zum einen wurde darauf hingewiesen, dass eine umfassende Erwerbstätigkeit von Müttern in Sachsen bzw. in Ostdeutschland als Normalität und gesellschaftliche Leitvorstellung verbreitet ist. Die besonders ausgeprägte Berufsorientierung von Alleinerziehenden in Sachsen spiegelt sich auch in den Ergebnissen einer Ende 2009 durchgeführten Repräsentativbefragung von Alleinerziehenden im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz²⁶ wider: 95 Prozent der erwerbstätigen alleinerziehenden Müttern in Sachsen schätzen ihre Berufstätigkeit für sich persönlich als sehr oder ziemlich wichtig ein. Auch die nicht-berufstätigen Alleinerziehenden bewerten die persönliche Bedeutung einer Erwerbstätigkeit zu 80 Prozent als sehr oder ziemlich wichtig. Dabei spielt nicht nur die finanzielle Absicherung eine Rolle: 54 Prozent der erwerbstätigen und 57 Prozent der nicht erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter streben auch ein berufliches Weiterkommen an.

Als weiterer Grund wurde in den Gesprächen das im Bundesvergleich niedrige Lohnniveau genannt, wegen dem nur bei hohen Stundenumfängen deutliche Einkommenszuwächse zu erzielen seien. Der Blick auf die Einkommensniveaus in den Ländern bestätigt diese Aussage: Das Statistische Bundesamt weist für 2011 für Sachsen einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Arbeitnehmer/-innen im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich in Höhe von 14,84 Euro aus.²⁷ Dieser Stundenverdienst liegt 4,06 Euro bzw. 21,5 Prozent unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Mit Blick auf die Möglichkeiten zur Verbesserung der finanziellen Situation durch eine Erwerbstätigkeit in den Gesprächen wurde zudem auf den hohen Anteil der nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätigen Alleinerziehenden im SGB II-Bezug verwiesen. Eine spürbare Verbesserung der eigenen finanzielle Lage sei für die

26 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Alleinerziehende in Sachsen. Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne. ifd-Umfrage 5251. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales.

27 Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2011. S.375.

meisten alleinerziehenden Mütter ausschließlich durch einen Vollzeit- oder vollzeitnahen Arbeitsumfang zu erreichen.

Ein Abgleich der in Kapitel 2 dargelegten Mikrozensus-Auswertung mit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bestätigt diese Einschätzung. Gemäß der BA-Statistik erhielten in Sachsen im Jahr 2011 rund 38.000 alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 18 Jahren Leistungen nach SGB II. Dies entspricht gut 50 Prozent aller alleinerziehenden Mütter in Sachsen. Dagegen erhielten lediglich rund 2.500 alleinerziehende Väter SGB II-Leistungen. Von den insgesamt rund 40.500 alleinerziehenden Müttern und Vätern im SGB II-Bezug waren 26.500 nicht erwerbstätig, 14.000 gingen einer Erwerbstätigkeit nach.

Ein Abgleich mit den in Kapitel 2 dargestellten Mikrozensus-Auswertungen zu alleinerziehenden Müttern zeigt, dass davon auszugehen ist, dass nicht oder in Teilzeit erwerbstätige alleinerziehende Mütter ohne SGB II-Bezug die Ausnahme bilden. Laut Mikrozensus-Daten waren 28.000 alleinerziehende Mütter mit jüngstem Kind unter 17 Jahren nicht erwerbstätig und 10.500 arbeiteten im Teilzeitumfang bis maximal 20 Wochenstunden.

Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass den beiden Statistiken unterschiedliche Altersabgrenzungen der Kinder zugrunde liegen und die Zahl der Alleinerziehenden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit als übererfasst gilt – da die Erfassung als alleinerziehend mit höheren Bezügen verbunden ist –, liegen die Ergebnisse beider Auswertungen in einer vergleichbaren Größenordnung. Vorsichtig geschätzt ist davon auszugehen, dass 80 bis 90 Prozent der nicht oder in vollzeitferner Teilzeit erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter in Sachsen Leistungen nach SGB II beziehen.

4.1.2 Konflikte zwischen persönlichen und betrieblichen Zeiterfordernissen

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnahe Umfang führt insbesondere für Alleinerziehende in der Regel zu Zeitknappheit und -konflikten. In einer Repräsentativerhebung unter Alleinerziehenden in Sachsen im Jahr 2009 gab lediglich ein knappes Drittel der Befragten an, dass sie beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf ihre Arbeitszeiten gut an die familiäre Situation anpassen konnten.²⁸ Dagegen hätten 31 Prozent der alleinerziehenden Erwerbstätigen bei der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ihre Arbeitszeiten gerne flexibler gestaltet, und 24 Prozent gaben an, dass sie beim Wiedereinstieg Arbeitszeiten hatten, die

28 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Alleinerziehende in Sachsen. Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne. ifd-Umfrage 5251. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales. S.49ff.

nicht zu den persönlichen Anforderungen gepasst haben. 17 Prozent bemängelten die fehlende Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, 18 Prozent hatten länger gearbeitet, als es der eigenen Präferenz entsprochen hat. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, hatte mit einem Anteil von drei Prozent nur ein sehr geringer Teil der Alleinerziehenden. Von Schwierigkeiten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung berichtete insgesamt nur ein kleinerer Teil der in den Beruf zurückgekehrten Alleinerziehenden. Allerdings nannten 29 Prozent der nicht berufstätigen Alleinerziehenden in Sachsen die fehlende Kinderbetreuung bzw. das Alter der Kinder als einen Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit.

In der gleichen Befragung wies auch knapp ein Drittel der erwerbstätigen Alleinerziehenden darauf hin, dass es schwierig gewesen sei, eine neue Stelle zu finden. Unter den nicht berufstätigen Alleinerziehenden gaben mit 54 Prozent über die Hälfte der Befragten das Fehlen eines geeigneten Arbeitsplatzes als Grund für die eigene Nichterwerbstätigkeit an. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Frage innerhalb der Erhebung retrospektiv gestellt worden ist, d.h. mit explizitem Bezug auf den zurückliegenden (gelungenen oder nicht gelungenen) Wiedereinstieg. Da wie in Kapitel 3.1 dargestellt, die Trendwende auf dem sächsischen Arbeitsmarkt nach einer langjährigen Phase des Beschäftigungsrückgangs erst im Jahr 2005 erfolgte, ist davon auszugehen, dass die Wiedereinstiege zum Teil in einer wesentlich angespannteren Arbeitsmarktsituation erfolgt sind.

In den aktuellen, im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Gesprächen mit den Akteuren aus Beschäftigungsförderung, Arbeitsvermittlung und Alleinerziehendenvertretung wurde die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation über einen qualifikatorischen Mismatch hinaus nicht als das wesentliche Hemmnis für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch Alleinerziehende genannt. Auch die Betreuungsinfrastruktur für Krippen-, Kindergarten und Schulkinder wurde mit wenigen Einschränkungen als gute und quantitativ umfassende Grundlage für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu den herkömmlichen Kernarbeitszeiten bewertet.

Allerdings wurde nachdrücklich auf die besonderen Schwierigkeiten für Alleinerziehende bei Arbeitszeiten außerhalb der herkömmlichen Kernarbeitszeiten, d.h. montags bis freitags von etwa 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr hingewiesen. Außerhalb dieser Zeiten sind nach dem Urteil der Gesprächspartner nur in geringem Umfang formelle Betreuungsangebote verfügbar. Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht bzw. im in der Produktion üblichen Dreischicht-System und an Samstagen und Sonntagen sei dagegen nur möglich, wenn zusätzliche informelle Betreuungslösungen verfügbar sind. Ohne die Kinderbetreuungsmöglichkeit durch einen Partner sei hier der Spielraum für Alleinerziehende für regelmäßige oder gelegentliche Berufstätigkeit zu atypischen Zeiten erheblich eingeschränkt. Bei lückenhaften oder nicht vertrauenswürdigen Betreuungsarrange-

ments würden Alleinerziehende wie auch Mütter in Partnerschaften mit Blick auf das Kindeswohl von einer entsprechenden Erwerbstätigkeit absehen.

4.1.2.1 Verbreitung atypischer Arbeitszeiten

Sogenannte atypische Arbeitszeiten, d.h. Abend-, Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit haben in den zurückliegenden Jahren in Deutschland eine zunehmende Verbreitung gefunden.²⁹ Der Anteil der Erwerbstätigen, die zumindest gelegentlich an Samstagen, Sonn- oder Feiertagen oder abends, nachts oder in Wechselschichten arbeiten, liegt in Deutschland gegenwärtig bei 59,7 Prozent.³⁰ Jeweils 27 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten regelmäßig oder ständig abends oder an Samstagen, 14 Prozent an Sonn- und Feiertagen. Ebenfalls 14 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten regelmäßig oder ständig in Wechselschichten, und neun Prozent arbeiten auch nachts.

Atypische Arbeitszeiten sind besonders häufig im Handel, im Bereich Kommunikation, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft verbreitet. Im für Sachsen besonders wichtigen Verarbeitenden Gewerbe ist regelmäßige oder ständige Arbeit am Abend (29 %), in der Nacht (16 %) und in Wechselschichten (25 %) besonders stark verbreitet.

Erwerbstätige mit Berufsausbildung und Erwerbstätige ohne Berufsabschluss arbeiten etwa gleich häufig in den verschiedenen Formen atypischer Arbeitszeiten. Hochqualifizierte arbeiten dagegen seltener – mit Ausnahme der Abendarbeit – regelmäßig und ständig in atypischen Arbeitszeiten, gelegentliche atypische Arbeitszeiten sind aber deutlich stärker als bei Erwerbstätigen mit bzw. ohne Berufsabschluss verbreitet.

Wie eine bundesweite Analyse für das Jahr 2009 zeigt, sind atypische Arbeitszeiten auch unter Müttern und hier noch häufiger bei alleinerziehenden Müttern verbreitet.³¹ 27 Prozent der alleinerziehenden Mütter – und 23 Prozent der in Partnerschaft lebenden Mütter – arbeiten in Deutschland mindestens im wochenweisen Wechsel am Abend, weitere acht Prozent auch nachts. Alleinerziehende Mütter sind häufiger abends und an Wochenenden tätig als vergleichbare Mütter in Paarfamilien. 44 Prozent der alleinerziehenden Mütter arbeiten regelmäßig, d.h. mindestens jede dritte oder vierte Woche an Samstagen, 22 Prozent auch an Sonntagen. Bei in Partnerschaft lebenden Müttern ist die Wochenendarbeit

29 Deutscher Bundestag (2012): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage ‚Flexibilisierung der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten und Anforderungen an die Politik‘ der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Bundestags-Drucksache 17/8531.

30 Statistisches Bundesamt (2012): Mikrozensus 2011. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.2.

31 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen. S.21f.

etwas weniger verbreitet. Dennoch arbeiten auch 38 Prozent der Mütter in Paarfamilien regelmäßig an Samstagen und 20 Prozent an Sonntagen.

Auch wenn für die vorliegende Studie keine Auswertung zur Verbreitung atypischer Arbeitszeiten von alleinerziehenden und in Partnerschaft lebenden Müttern spezifisch für Sachsen durchgeführt werden konnte, wird durch die bundesweiten Arbeitszeitanalysen die Aussage aus den Fachgesprächen erhärtet, dass die atypische Lage von geforderten Arbeitszeiten ein wesentliches Erwerbshemmnis insbesondere für Alleinerziehende darstellt. Vor diesem Hintergrund lässt sich auch trotz des umfassenden Kinderbetreuungsangebots das immerhin von 29 Prozent der nicht erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter in Sachsen als Erwerbshindernis genannte Fehlen einer Kinderbetreuung nachvollziehen.³²

4.1.2.2 Möglichkeiten informeller Kinderbetreuung

Trotz Fehlen eines zweiten Elternteils im Alltagsleben können Alleinerziehende häufig Unterstützung aus dem weiteren Kreis der Familie und der Freunde in Anspruch nehmen, sei es bei finanziellen Notlagen oder bei der Betreuung der Kinder. Bei Alleinerziehenden in Sachsen ist dieser Rückhalt im Vergleich mit Deutschland gesamt überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Eine entscheidende Rolle spielen hierbei die Beziehungen zum eigenen Elternhaus bzw. zu den Eltern des Partners. In der bereits mehrfach zitierten Allensbach-Umfrage geben immerhin 19 Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen (gegenüber 11 Prozent im Bundesdurchschnitt) an, dass ihre Kinder zu Hause in erster Linie von den Großeltern betreut werden.³³ Auch Freunde, Geschwister und andere Verwandte werden von jeweils fünf bzw. vier Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen (und damit häufiger als im Bundesdurchschnitt) als hauptsächliche Betreuungspersonen genannt. Eine bezahlte private Betreuung, Nachbarn oder andere Haushaltsmitglieder spielen als Haupt-Betreuungspersonen dagegen weder in Sachsen noch im deutschlandweiten Durchschnitt bis auf wenige Ausnahmen eine Rolle.

Auch bei der ergänzenden Betreuung der Kinder sind die Großeltern in Sachsen deutlich stärker beteiligt als im Bundesdurchschnitt. 57 Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen – dies sind zwölf Prozent mehr als in Deutschland insgesamt – erhalten hier Unterstützung durch die Großeltern. Der andere Elternteil des Kindes bzw. der Kinder ist in Sachsen allerdings seltener in die Be-

32 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Alleinerziehende in Sachsen. Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne. ifd-Umfrage 5251. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales. S.53.

33 Ebd. S 62. Bei der Fragestellung nach den hauptsächlichen Betreuungspersonen waren Mehrfachnennungen möglich.

betreuung eingebunden (24 %) als in Deutschland gesamt (30 %). Auch von Freunden (24 %), Nachbarn (14 %) und weiteren Verwandten (13 %) werden Alleinerziehende in Sachsen bei der Kinderbetreuung unterstützt. Eine bezahlte Betreuung durch Babysitter wird dagegen nur von drei Prozent der Alleinerziehenden in Sachsen als Ergänzung in Anspruch genommen und damit deutlich seltener als im Bundesdurchschnitt (7 %).³⁴

Insgesamt ist das private Betreuungs- und Unterstützungsnetz für Alleinerziehende in Sachsen dichter als in Deutschland insgesamt, aber dennoch nicht lückenlos. Deutschlandweit beklagen 29 Prozent der Alleinerziehenden, dass sie im Bedarfsfall nur selten oder nie private Unterstützung bei der Kinderbetreuung bekommen (können). In Sachsen ist dieser Anteil zwar geringer, allerdings können auch hier immerhin 22 Prozent der Alleinerziehenden nur selten oder nie – wenn notwendig – auf jemanden zurückgreifen, der auf ihre Kinder aufpasst.³⁵

4.1.2.3 Zeitpotenziale und Konflikte

Wie die verschiedenen Datenquellen zeigen, sind alleinerziehende Mütter in Sachsen sowohl aus finanziellen Gründen als auch wegen einer starken Erwerbsorientierung mit dem Wunsch eines beruflichen Weiterkommens vorwiegend an umfassenden Erwerbstätigkeiten in zumindest vollzeitnahe Umfang interessiert. Auf der anderen Seite bietet das breit ausgebaute institutionelle Betreuungsangebot im Bundesvergleich gute Voraussetzungen für Erwerbsmöglichkeiten. Insbesondere wenn atypische Arbeitszeiten seitens der Betriebe vorgesehen sind, ist aber insbesondere für alleinerziehende Mütter eine ergänzende Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch informelle Netzwerke erforderlich, die in Sachsen ebenfalls vergleichsweise dicht ausgeprägt sind.

Eine Besonderheit bei der Situation Alleinerziehender ist dabei, dass die Abdeckung der Betreuungszeiten – im Vergleich zu Müttern in Paarfamilien³⁶ – häufig in komplexen Arrangements unter Beteiligung von Personen aus der weiteren Familie oder dem Freundeskreis erfolgt. Um gemäß den eigenen Wünschen ausreichend Zeit für die Erwerbsarbeit aufbringen zu können, ist insbesondere bei Alleinerziehenden daher eine Koordination der institutionellen und nicht institutionellen Betreuungszeiten auf der einen Seite und der Arbeitszeiten auf der anderen Seite notwendig. Aufgrund der jeweils spezifischen zeitlichen Möglichkeiten für die informelle Kinderbetreuung sind die zeitlichen Spielräume für die

³⁴ Ebd.

³⁵ Ebd. S.85.

³⁶ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin (2011): Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen. S.24. sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): 8. Familienbericht. Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. S.27.

Ausübung einer Erwerbstätigkeit ebenfalls individuell. Daher bilden passgenaue, individualisierte Arbeitszeiten vielfach die Voraussetzung für eine umfassende Berufsausübung von Alleinerziehenden.

Nach den Erfahrungen der Gesprächspartner stellt die individuelle Unterstützung Alleinerziehender bei der Suche nach zeitlich geeigneten institutionellen Betreuungsangeboten, die Erfassung zeitlicher Möglichkeiten für eine informelle Kinderbetreuung sowie die Auslotung von – bzw. Abstimmung mit – seitens der Betriebe möglichen Arbeitszeitmustern einen geeigneten Ansatz zur Ermöglichung einer umfassenden Erwerbstätigkeit auch zu atypischen Zeiten dar. Hierdurch könnte in vielen Fällen der berufliche Wiedereinstieg erfolgreich unterstützt werden. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass nicht alle Alleinerziehenden auf ausreichend informelle Unterstützung für eine umfassende Erwerbstätigkeit zurückgreifen können, so dass eine Tätigkeit in Vollzeit und zu bestimmten atypischen Arbeitszeiten in diesen Fällen nicht realisierbar erscheint.

Als weiteres Hemmnis für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Vollzeitumfang wurde mit Blick auf die ländlichen Regionen Sachsens die langen Wegezeiten zwischen Wohnort, Arbeitsort und den Betreuungseinrichtungen sowie auf lückenhafte öffentliche Verkehrsangebote hingewiesen. Darüber hinaus wurden bestehende Vorbehalte seitens der Arbeitgeber gegen die Beschäftigung Alleinerziehender aufgrund der befürchteten höheren Ausfallwahrscheinlichkeit bei Krankheit eines Kindes oder dem Ausfall von Betreuungspersonen als Erwerbsbarriere genannt.

5 Möglichkeiten und Bedarf flexibler Arbeitszeitmodelle aus Sicht der Arbeitgeber

Um aussagekräftige, die Situation in Sachsen breit abbildende Ergebnisse aus den Fachgesprächen zu erhalten, war eine systematische Auswahl von Unternehmen erforderlich. Hierbei wurde neben den Kriterien Größe und Region die Zugehörigkeit zu Branchen mit unterschiedlich hohen Frauenanteilen berücksichtigt.

Ein weiteres Auswahlkriterium betrifft den betrieblichen Entwicklungsstand in Bezug auf eine familienbewusste Personalpolitik: Da sich das Ziel der Studie auf die Entwicklung innovativer Lösungen für Arbeitszeitmodelle richtet, sollen bei der Untersuchung vornehmlich Unternehmen berücksichtigt werden, die bereits familienbewusste Personalmaßnahmen umsetzen oder betrieblicher Familienpolitik zumindest aufgeschlossen gegenüberstehen. In die Auswahl potenzieller Gesprächspartner wurden daher primär Unternehmen einbezogen, die Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sind. Dieses Netzwerk bietet eine niederschwellige Möglichkeit für Unternehmen, sich im Hinblick auf die Planung und Umsetzung familienbewusster Personalmaßnahmen auszutauschen. Im Gegensatz zu Managementinstrumenten wie dem audit berufundfamilie ist die Teilnahme am Netzwerk gebührenfrei und es sind keine Nachweise über betriebliche Aktivitäten im Kontext betrieblicher Familienpolitik zu erbringen.

Für Fachgespräche konnten fachkundige Ansprechpersonen aus folgenden Unternehmen gewonnen werden:

Tabelle 5-1: Übersicht der Fachgespräche mit Arbeitgebern

Unternehmen	Beschäftigtenzahl	Gesprächspartner und Funktion
ADMEDIA Reha GmbH, Chemnitz	120	Frau Reichelt, Personal, Unternehmenskommunikation
Cenit AG, Oelsnitz	25	Frau Möckel, Verantwortliche für betriebliche Kindertagesstätte
IKK classic, Dresden	> 3.000	Frau Schonlau, Gleichstellungsbeauftragte
IMK automotive GmbH, Chemnitz	32	Frau Straach, Assistenz der Geschäftsführung/Personalwesen
Klinikum St. Georg gGmbH, Leipzig	3.100	Frau Tuczeck, Abteilungsleiterin Personales und

		soziales Personalmarketing Herr Böhmer, Abteilungsleiter Personalwirtschaft und Personalentwicklung
Landratsamt Vogtlandkreis, Oelsnitz	>1.000	Frau Glitzner, Integrations- und Frauenbeauftragte
Micas AG, Oelsnitz	60	Frau Hillenbrand, Vorstandsmitglied
Volksbank Mittweida eG	150	Frau Ulbricht, Leiterin Organisationsentwicklung

Die aufgeführten Unternehmen sind in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen tätig und beschäftigen zu verschiedenen Anteilen Männer und Frauen. Der Frauenanteil reicht von 40 Prozent bis zu 80 Prozent. Die Bildungsabschlüsse der Beschäftigten variieren deutlich sowohl innerhalb der Unternehmen als auch im Vergleich der Unternehmen untereinander, wobei niedrige Qualifikationen (un-/ angelernte Mitarbeiter) wenig vertreten sind. Mittlere Qualifikationen (Lehre, Berufsfachschule o.Ä.) finden sich vergleichsweise häufig in der Stichprobe wieder (mindestens 20 Prozent, höchstens 70 Prozent). Die Anteile der Beschäftigten mit hohen Qualifikationen (Studium, Meister/Techniker) reichen von 20 bis ca. 90 Prozent.

Grundlage für die Fachgespräche war ein Leitfaden, der folgende Bereiche thematisierte:

- die Einschätzung des Arbeitsmarkts für Fachkräfte
- flexible Arbeitszeitangebote im Unternehmen
- Möglichkeiten der Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften
- die Einschätzung der künftigen Möglichkeiten für die Deckung des Fachkräftebedarfs durch Angebote flexibler Arbeitszeiten

5.1 Ergebnisse der Fachgespräche mit Arbeitgebern in Sachsen

In den Fachgesprächen wurden die Ergebnisse verschiedener quantitativer Studien zum Fachkräftemangel bestätigt: Auch aus subjektiver Einschätzung der Befragten wird der Arbeitsmarkt für Fachkräfte in Sachsen insbesondere im Bereich Hochqualifizierter

zunehmend von Knappheit geprägt. Ausdrücklich betont wurde, dass die Gewinnung von (Fach-)Ärzten und Ingenieuren sehr schwierig sei, wobei dies kein Spezifikum in Sachsen darstellt; vielmehr handelt es sich bei den beiden genannten in ganz Deutschland um knappe Fachkräfte. Neben diesen hochqualifizierten Berufsgruppen stellt sich teilweise auch die Gewinnung von Mitarbeitern mit mittlerem Qualifikationsniveau nicht einfach dar und die Dauer bis zur adäquaten Besetzung vakanter Stellen wird als länger eingeschätzt als in der Vergangenheit. Perspektivisch wird davon ausgegangen, dass die Gewinnung von Fachkräften schwieriger wird. Fälle, in denen es aufgrund besonderer Arbeitszeitwünsche qualifizierter Personen nicht zur Einstellung gekommen ist, sind den befragten Gesprächspartnern nicht bekannt gewesen.

Alle befragten Personen haben angegeben, dass den Mitarbeitern in ihrem Unternehmen Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unterbreitet werden. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Aussagen quantitativ durchgeführter Befragungen, wonach eine deutliche Mehrheit sächsischer Betriebe flexible Arbeitszeitmodelle anbietet.³⁷ Jedoch sind in den Fachgesprächen Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Arbeitszeitmodelle deutlich geworden. Grundsätzlich lässt sich zum einen feststellen, dass Gleitzeit sowie Teilzeit (jeweils in spezifischen Ausgestaltungen) weit verbreitet sind, Job-Sharing und Tele- oder Heimarbeit dagegen eher seltener angeboten werden. Zum anderen wurde berichtet, dass der Zugang zu einzelnen flexiblen Arbeitszeitmodellen von der ausgeübten Tätigkeit abhängt. Neben Tätigkeiten in der Produktion, welche eher durch starre Muster von Arbeitszeitbeginn und -ende geprägt ist, sind vor allem Tätigkeiten mit Kundenkontakt und personenbezogene Dienstleistungen (z.B. Pflege) nach Auffassung der Fachgesprächsteilnehmer in Bezug auf weitergehende Flexibilisierungen begrenzt. Für Führungskräfte und Fachkräfte, die in Projekten arbeiten, sei eine feste Verfügbarkeit im Rahmen von Vollzeittätigkeiten unabdingbar. Gleichwohl ist in einem Fachgespräch deutlich geworden, dass unterjährige Auslastungsschwankungen bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt würden und Phasen überlanger Arbeitszeiten durch Phasen reduzierter Arbeitszeiten ausgeglichen werden. Darüber hinaus sind aus Sicht der Gesprächspartner flexible Arbeitszeitmodelle nicht das einzige Instrument zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials. Vielmehr könnten auch betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuungseinrichtungen dazu beitragen. Seitens der Unternehmen, die selbst eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten, wurde die flexible Gestaltung der Öffnungszeiten als entscheidender Grund und Vorteil des betrieblichen Engagements genannt.

37 Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern 2009: Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen.

In Bezug auf die Frage, ob und inwieweit eine Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften als Möglichkeit gesehen wird, dem Fachkräftemangel zu begegnen, zeigt sich in den Fachgesprächen ein uneinheitliches Bild. Grundsätzlich verweisen die Befragten auf eine ausgeprägte Vollzeitkultur auch unter berufstätigen Müttern. Die Mütter äußern demnach recht früh nach dem Wiedereinstieg den Wunsch nach einer umfassenden Arbeitszeit. Zudem wird berichtet, dass in regelmäßigen Abständen und bei besonderem Arbeitsanfall Teilzeitkräfte gefragt werden, ob sie ihre Arbeitszeit ausweiten möchten. Insofern wird in den eigenen Teilzeitkräften ein Potenzial erkannt, auf welches bei Bedarf zurückgegriffen werden kann. Von Vorteil für die Unternehmen ist dabei auch, dass ihnen die Fähigkeiten der eigenen Teilzeitkräfte bekannt sind und diese mit betriebsspezifischen Abläufen und Verfahren vertraut sind.

Andererseits wurde in den Fachgesprächen angedeutet, dass – zumindest vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation – die Rekrutierung externer, neuer Mitarbeiter eher angestrebt wird. Diese ist bemerkenswerterweise auch nicht immer schwieriger zu realisieren, da insbesondere teilzeiterwerbstätige Mütter sich häufig bewusst für eine Tätigkeit mit geringerem Stundenumfang entscheiden, bspw. weil sie keine ökonomische Notwendigkeit sehen, Vollzeit zu arbeiten oder weil sie Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Hierbei wurde bemerkt, dass der Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeiten von vollzeiterwerbstätigen Müttern auf einen vollzeithen Umfang zunimmt.

In Fällen, in denen eine Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften aufgrund familiärer Zeitkonflikte, bspw. in Gestalt von ungesicherter Kinderbetreuung zu bestimmten Zeiten, nicht möglich erscheint, werden oftmals individuelle Lösungen erarbeitet. Dies gilt vor allem für hoch qualifizierte Tätigkeiten, die in keinem unmittelbaren koordinierten Arbeitsablauf integriert sind. Ermöglicht werden diese Lösungen u.a. durch Absprachen mit den Führungskräften und/oder Kollegen, wobei diesen Lösungen Grenzen durch betriebliche Erfordernisse (z.B. erwarten Kunden die Präsenz des Mitarbeiters) gesetzt werden. Insbesondere bei Produktionstätigkeiten oder Tätigkeiten im direkten Kundenkontakt wurde dagegen eine individuelle Flexibilisierung über die Anpassung der Dienstleistungsplanung hinaus als (zu) aufwändig gesehen.

Kein Hindernis für die Ausweitung der Stundenpensen von Teilzeitbeschäftigten stellen mögliche Qualifikationsdefizite dar; alle Fachgesprächspartner haben angemerkt, dass sich (betriebliche) Weiterbildungsangebote auch an Teilzeitkräfte richten. Wünsche von Teilzeitbeschäftigten zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit konnten v.a. dann nicht berücksichtigt werden, wenn dazu keine betriebliche Möglichkeit besteht, bspw. weil personelle Überkapazitäten vorhanden sind.

Die bereits angebotenen flexiblen Arbeitszeitmodelle wurden von der Mehrheit der Fachgesprächsteilnehmer als ausreichend angesehen. Eine Ausweitung allgemein geltender flexibler Arbeitszeitmodelle sei aufgrund der bereits genannten Hemmnisse eher unrealistisch. Darüber hinaus können individuelle Vereinbarungen mit den Beschäftigten mögliche Zeitkonflikte und Vereinbarkeitsprobleme viel zielgenauer lösen. Diese individualisierten Arbeitszeiten, welche sich auch in der Gestaltung von Dienstplänen wiederfinden, können im Rahmen eines offenen Dialogs mit dem Vorgesetzten sowie den Kollegen erarbeitet werden. Auch wenn die Individualisierung von Arbeitszeiten zunächst nur in kleinen Unternehmen oder auf Teamebene möglich erscheint, hat auch ein Vertreter eines größeren Unternehmens im Fachgespräch mitgeteilt, dass die Arbeitszeitflexibilisierungen in diese Richtung gehen können.

Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle wurde in den Unternehmensgesprächen insgesamt als Notwendigkeit bewertet, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Umgekehrt bedeutet dies, dass Unternehmen, die sich flexiblen Arbeitszeitmodellen gegenüber verschließen, auf dem Arbeitsmarkt Wettbewerbsnachteile haben werden. Unterstützt wird das Ergebnis auch durch die Aussage mehrerer Fachgesprächspartner, wonach es potenziellen Mitarbeitern teilweise wichtiger als ein überdurchschnittliches Gehalt sei, die Arbeitszeit flexibel gestalten und/oder auf weitere Angebote familienbewusster Personalpolitik zurückgreifen zu können. Zu bemerken ist damit eine grundsätzliche Offenheit der Unternehmen gegenüber einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten mit dem Ziel größerer zeitlicher Spielräume für die Beschäftigten. Allerdings äußert sich diese Bereitschaft bislang lediglich in Fällen, in denen ohne tiefere Eingriffe in betriebliche Abläufe durch individuelle Vereinbarungen Lösungen gefunden werden. Eine systematische, an den Erfordernissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitplanung, die auch tiefere Auswirkungen auf betriebliche Prozesse nach sich zieht, wurde in keinem Unternehmen praktiziert oder aktuell für notwendig bezeichnet.

6 Ansatzpunkte für innovative flexible Arbeitszeitmodelle

Die bisherigen Auswertungen haben gezeigt, dass flexiblere Arbeitszeitmodelle – je nach Notwendigkeit in Verbindung mit weiteren Maßnahmen – potenziell einen Beitrag zur breiteren Erschließung des Arbeitskraftangebots von Alleinerziehenden und Müttern in Paarfamilien leisten können. Gemäß den Präferenzen der Mütter und insbesondere der Alleinerziehenden stehen hierbei allerdings weniger Angebote zur Arbeit in (vollzeitfernen) Teilzeitstundenumfängen im Vordergrund, sondern vielmehr Gestaltung der Lage der Arbeitszeiten. Zu beachten ist, dass – fraglos begünstigt durch das im bundesweiten Vergleich sehr breite Ganztagsbetreuungsangebot vom Krippen- bis ins Schulalter – die Erwerbsbeteiligung der Mütter und auch der Alleinerziehenden mit jüngeren Kindern in Sachsen bereits hoch liegt. Weitere Verbesserungen sind daher weniger von globalen Ansätzen und Regelungen, sondern vielmehr von individuell und situationsspezifisch austarieren Lösungen zu erwarten.

6.1 Bestehende gesetzliche Regelungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur (flexiblen) Gestaltung von Arbeitszeiten beziehen sich in erster Linie auf Umstände, in denen Arbeitnehmer mit besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind: Das Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz erlauben es Eltern und pflegenden Angehörigen, sich von der Arbeit unbezahlt freustellen zu lassen oder ihre Arbeitszeit für bestimmte Zeiträume zu reduzieren, um sich der Betreuung/Erziehung von Kindern und/oder der Pflege von Angehörigen zu widmen.

Neben diesen speziellen Gesetzesregelungen gewährt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Arbeitnehmern einen allgemeinen Anspruch auf Teilzeit, unabhängig davon, ob sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Im Gegensatz zum BEEG gilt jedoch als Voraussetzung für eine Arbeitszeitreduktion, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Personen beschäftigt. Die Arbeitszeitreduzierung kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren (längeren) Arbeitszeit räumt das TzBfG nicht ein. Dabei sieht es jedoch vor, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der den Wunsch nach einer Verlängerung seiner Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung und ohne das Vorliegen von Hindernissen (z.B. dringende betriebliche Gründe) bevorzugt zu berücksichtigen ist. Durch die Aussicht auf Rückkehr zur bisherigen bzw. Erhöhung der Arbeitszeit wird eine wesentli-

che Hemmschwelle für die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Männer und Frauen beseitigt und so eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit gefördert.³⁸

Neben der allgemeinen Arbeitszeitreduktion sind im TzBfG zwei weitere Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit genannt: Bei der Arbeit auf Abruf können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Arbeitsplatzteilung (Jobsharing) bedeutet, dass sich mehrere Arbeitnehmer die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen. Das TzBfG regelt u.a. die Frist für einen Arbeitsabruf und die Rahmenbedingungen bei gegenseitiger Vertretung der Jobsharing-Partner.

Auch wenn sich die Reichweite der Regelungen des TzBfG nicht auf alle Unternehmen erstreckt, bedeutet dies nicht, dass insbesondere kleine Unternehmen ihren Mitarbeitern keine Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bieten. Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und einer hohen Bedeutung flexibler Arbeitszeiten für (potenzielle) Arbeitnehmer können die Beschäftigten von weitergehenden Flexibilisierungen profitieren, ohne dass diese durch gesetzliche Regelungen normiert sind.³⁹ Zu bemerken ist zudem, dass sich die gesetzlichen Regelungen vor allem auf die Dauer der Arbeitszeiten beziehen, aber nur ansatzweise auf Rechtsansprüche zur Lage der Arbeitszeiten zielen.

6.2 Verbreitung familienorientierter Arbeitszeitregelungen in Sachsen

Zur Verbreitung von familienorientierten Arbeitszeitregelungen in den Unternehmen in Sachsen liegen am aktuellsten Daten aus einer Unternehmensbefragung der Landesarbeitsgemeinschaften der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern zum Jahresende 2008 vor.⁴⁰ Gemäß den Ergebnissen dieser Befragung sind familienorientierte Maßnahmen für Beschäftigte mit Kindern in Sachsen mittlerweile weit verbreitet: 81 Prozent aller sächsischen Betriebe setzten zum Befragungszeitpunkt familienorientierte Personalmaßnahmen und -regelungen um. Bezogen auf Unternehmen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten arbeiten, liegt der Anteil familienfreundlicher Unternehmen sogar bei 95 Prozent. Tendenziell steigt der Anteil

38 Düwell, F.-J. / Pakirius B. 2009: § 8 TzBfG Verringerung der Arbeitszeit. In: Düwell, F.-J., Göhle-Sander, K., Kothe, W. (Hrsg.): juris PraxisKommentar Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Saarbrücken.

39 Juncke, D. 2012: Rechtliche Rahmenbedingungen betrieblicher Familienpolitik. In: Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen, Effekte. Wiesbaden.

40 Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern 2009: Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen.

an Unternehmen mit familienorientierter Personalpolitik mit der Betriebsgröße. Während zwei Drittel der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten angeben, familienorientierte Maßnahmen umzusetzen, bieten über 90 Prozent der größeren Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Unter den Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten werden familienorientierte Maßnahmen mit einem Verbreitungsgrad von 98 Prozent nahezu flächendeckend angeboten. Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe und dem Handel bieten überdurchschnittlich häufig familienorientierte Maßnahmen an. Gegenüber einer früheren Erhebung aus dem Jahr 2006 ist der Anteil der familienorientierten Unternehmen erheblich gestiegen.

Unter den familienorientierten Maßnahmen, die von sächsischen Unternehmen angeboten werden, sind Arbeitszeitregelungen am weitesten verbreitet. Knapp 90 Prozent der befragten Unternehmen mit familienfreundlichen Maßnahmen bieten Regelungen in diesem Bereich an, wobei hier flexible Arbeitszeiten (75 %) sowie Pausenregelungen (47 %) deutlich häufiger angeboten werden als familiengerechte Teilzeitmodelle, die nur in 36 Prozent der Unternehmen praktiziert werden. Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation sind in 83 Prozent der Unternehmen verbreitet, wobei hier im Schwerpunkt – in 80 Prozent der Betriebe – eine besondere Berücksichtigung von Familien bei der Urlaubsplanung angeboten wird. Auf die familiengerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse im engeren Sinne achtet lediglich ein Viertel der Unternehmen, indem sich z.B. Besprechungs- und Übergabezeiten an familiären Erfordernissen orientieren.

Die Betreuung von Mitarbeiterkindern wird von 27 Prozent der Unternehmen unterstützt, zumeist in Form eines Sponsorings von Kindertagesstätten (20 %) und der Hilfe bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten (9 %). Betriebseigene Kindertagesstätten, Belegplätze und individuelle Vereinbarungen zu den Betreuungszeiten sind dagegen kaum verbreitet – nur ein Prozent der Unternehmen setzt derartige Maßnahmen um.

Auch wenn die breite Mehrheit der Unternehmen in Sachsen flexible Arbeitszeitregelungen anbietet, muss dies nicht bedeuten, dass auch die Mehrzahl der beschäftigten Mütter diese Regelungen in Anspruch nimmt bzw. nehmen kann. Gemäß den SOEP-Daten⁴¹ aus dem Jahr 2010 haben 37 Prozent der erwerbstätigen Mütter in den ostdeutschen Flächenländern starre Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeit, bei weiteren 33 Prozent wechseln die Arbeitszeiten zum Teil, werden aber ebenfalls vom Betrieb festgelegt. Dagegen können 15 Prozent der Mütter ihre Arbeitszeiten frei festlegen und weitere 14 Prozent arbeiten in einer Gleitzeit-

41 Eigene Auswertung der SOEP-Daten 2010.

gelung mit Arbeitszeitkonto. Knapp 20 Prozent der Mütter – und sogar 33 Prozent der hochqualifizierten Mütter – können zumindest zum Teil auch von zu Hause arbeiten, was durch den Entfall von Wegezeiten eine zusätzliche Zeitersparnis und einen Zugeschwind an Zeitsouveränität bedeutet. Mit steigender Qualifikation nehmen hierbei generell die Möglichkeiten zur souveränen Arbeitszeitgestaltung zu. Bei der Mehrzahl der Mütter wird jedoch die Lage der Arbeitszeit betrieblich festgelegt.

6.3 Ansatzpunkte für innovative flexible Arbeitszeitmodelle

Wie die vorherigen Analysen gezeigt haben, besteht seitens der Mütter insbesondere Bedarf nach einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeitlage. Während insbesondere bei hoch qualifizierten Tätigkeiten ohne unmittelbaren bzw. kontinuierlichen Kundenkontakt hierzu Möglichkeiten ohne tiefere Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse bestehen und auch praktiziert werden, stellen sich die Herausforderungen in der Produktion oder bei kundennahen Tätigkeiten wie etwa im Einzelhandel oder Gesundheitswesen erheblich schwieriger dar.

Dennoch wurden in den letzten Jahren in Deutschland erfolgreich Modelle entwickelt und eingeführt, wie etwa auch im Schichtbetrieb ein Ausgleich zwischen den zeitlichen Erfordernissen und Wünschen der Beschäftigten und des Unternehmens erreicht werden kann. Der Anstoß zur Entwicklung und Einführung dieser Modelle war nicht nur das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern ebenso der Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter angesichts stark alternder Belegschaften. Im Folgenden sollen beispielhaft einige Modelle vorgestellt werden, die der Arbeitsforscher Peter Knauth entwickelt und implementiert hat.⁴² Eine Übertragbarkeit dieser Modelle ist zwar grundsätzlich möglich, wobei eine sorgfältige Anpassung an die jeweiligen Unternehmensspezifika erforderlich ist. Als Erfolgskriterium für diese Modelle gilt, dass der unternehmensorientierten Flexibilisierung und der Verbesserung der arbeitszeitlichen Beanspruchung der Mitarbeiter gleichermaßen Rechnung getragen wird.

Beispiel: Individualisierte Dienstpläne bei den Magdeburger Verkehrsbetrieben⁴³

Bei den Magdeburger Verkehrsbetrieben werden die Dienstpläne der Straßenbahnfahrer systematisch nach deren Wünschen und

42 ausführlich in: Knauth, P. (2007): Kombination von Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit. In: Dilger, A. / Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden.

43 Eine Darstellung des Projekts und der Evaluation ist verfügbar unter: www.vbg.de/oeprnv_bahnen/bahn/i_ergebn/inhalt.htm

Erfordernissen gestaltet. Hierfür werden in einer dreistufigen Befragung zunächst die grundsätzlichen Arbeitszeitpräferenzen und gewünschten Rhythmen erhoben, gefolgt von spezifischen datumsbezogenen Wünschen. Die Fahrer haben hierbei die Möglichkeit, ihre Wünsche innerhalb eines Punktesystems zu gewichten, so dass diese bevorzugt berücksichtigt werden. Der dritte Teil der Befragung bezieht sich auf die Zufriedenheit mit den zurückliegenden Dienstplänen. Der Abgleich der Arbeitszeitwünsche der Fahrer und der betrieblich erforderlichen Verteilung der Dienstmasse erfolgt mittels eines speziell entwickelten EDV-Programms.

Die Erfahrungen der Magdeburger Verkehrsbetriebe mit den individualisierten Dienstplänen sind äußerst positiv. Die Wünsche der Fahrer konnten zu 80 Prozent erfüllt werden. Einen zusätzlichen Nutzen erhält das Unternehmen dadurch, dass nach Einführung des Modells nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Arbeitsqualität gestiegen ist, was sich in einer deutlichen Verringerung von Kundenbeschwerden und Verkehrsunfällen äußert.

Beispiel: Bonuspunktesystem beim ZDF⁴⁴

Das große Spektrum an Aufgaben die bei einem Unternehmen wie dem ZDF anfallen, führt zu äußerst vielfältigen Tätigkeitsprofilen und unterschiedlichsten Arbeitsbedingungen bei den Mitarbeitern. Die Arbeitsbedingungen reichen von der geregelten Bürotätigkeit mit einer Normalarbeitszeit, über Mitarbeiter die nach Schichtplänen tagesumläufig eingesetzt werden, über Diensterteilungen mit unterschiedlichsten Dienstbeginn-, -längen und häufigen -änderungen bis hin zu Tätigkeiten im Außendienst bei denen weder die Arbeitszeit noch die Rahmenbedingungen in denen die Arbeiten durchzuführen sind von vornherein feststehen.

Die vom Normaldienst abweichenden Arbeitszeitlagen wurden früher ausschließlich durch die Gewährung von Zeitzuschlägen (für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) abgegolten. Besonderen Belastungen wie sie z.B. durch eine Häufung von Nachtarbeit oder sich ständig und kurzfristig verändernde Arbeitszeiten auftreten, wird mit dem Bonifikationssystem des Tarifvertrages über die Neuregelung der Arbeitszeit Rechnung getragen. Die Mitarbeitenden erhalten u.a. Bonuspunkte für Nachtarbeitsstunden, für aufeinanderfolgende Nachtdienste, für Arbeitstage mit mehr als 9 Stunden Arbeitszeit, für Abend- und Wochenendarbeit sowie – in Abhängigkeit der Kurzfristigkeit – für Dispositionsänderungen.

Die Bonuspunkte können als Freizeit oder als finanzielle Boni in Anspruch genommen werden. Die Vorteile des Systems liegen darin, dass mehr Transparenz zu ungünstigen Dienstplangestaltung-

44 vgl. <http://vrff.de/wp/templates/files/ZDF-TV-Bonisystem%20Arbeitszeit.pdf>

gen hergestellt wird, die Disponenten einen wirtschaftlichen Anreiz zur Gestaltung stärker mitarbeiterorientierter Dienstpläne erhalten und die Planbarkeit der Arbeitszeiten – und dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für die Mitarbeitenden verbessert wird.

Weitere Beispiele für die Individualisierung der Arbeitszeiten sind bei Knauth für den Schichtbetrieb eines Glasfaserherstellers, bei dem zwischen fünf Vollzeit- oder vollzeitnahen Arbeitszeitmodellen gewählt werden kann, sowie für ein flexibles Schichtsystem in der Chemischen Industrie mit individuellen Flexibilitätsspielräumen wie gleitender Schichtübergabe oder verkürzten Arbeitszeiten dokumentiert.

Durch eine gleichermaßen Arbeitgeber- und Mitarbeitererfordernissen Rechnung tragende Arbeitszeitgestaltung ist es somit möglich, auch bei atypischen Arbeitszeiten und im Schichtbetrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie maßgeblich zu unterstützen und damit bessere Möglichkeiten für die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu schaffen. Die Einführung derartiger Modelle erfordert allerdings nicht nur spezifische Expertise bei der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, sondern ebenso einen aufwändigen und offen gestalteten innerbetrieblichen Prozess mit einer Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Dennoch erscheint eine zunehmende Offenheit der Unternehmen für die Einführung derartiger Modelle realistisch, da sie nicht nur mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch durch die Förderung von Gesundheit und Arbeitskrafterhalt sowie durch die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität eine wirksame Strategie zur Bewältigung von Fachkräftemangel und demografischer Alterung darstellen.

7 Möglichkeiten und Effekte der Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials

Aufgrund der bezüglich Familienform, Qualifikation und gegenwärtiger Erwerbsbeteiligung heterogenen Struktur des ermittelten zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials der Mütter in Sachsen, sollen im Folgenden verschiedene, einander ergänzende Strategien zur Mobilisierung der Teilpotenziale diskutiert werden. Da die Verfolgung dieser Strategien in jedem Fall finanzielle Ausgaben erfordert, werden in Kapitel 7.2 die möglichen Einnahme- und Einspar-effekte einer zumindest teilweisen Erschließung des Potenzials näherungsweise beziffert, um die Wirtschaftlichkeit entsprechender Maßnahmen einschätzen zu können.

7.1 Geeignete Strategien zur Mobilisierung des Arbeitskraftpotenzials

Insgesamt wurde in Kapitel 2.4 für den Fall der Verwirklichung der gewünschten Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitumfänge der Mütter in Sachsen ein zusätzliches Arbeitskraftpotenzial in Höhe von rund 29.000 Vollzeitäquivalenten ermittelt. Der wesentliche Teil des Potenzials liegt hierbei bei alleinerziehenden und in Partnerschaft lebenden Müttern mit mittlerer Qualifikation. Die Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen zeigt zudem, dass bereits aktuell die Nachfrage nach beruflich qualifizierten Arbeitskräften gegeben ist und sich nach den Erwartungen der Unternehmen insbesondere im Bereich der Hochqualifizierten erhöhen wird. Konflikte zwischen den Arbeitszeitanforderungen – insbesondere bei atypischen Arbeitszeiten – und der für die Betreuung der Kinder und für weitere Aufgaben in der Familie erforderlichen Zeit sind somit als ein wesentliches Hemmnis für die Realisierung der Erwerbswünsche zu sehen.

Die Analysen haben zudem gezeigt, dass insbesondere in Partnerschaft lebende Mütter, aber auch Alleinerziehende mit Kindern im betreuungsintensiven Alter unter zehn Jahren in Sachsen bereits überdurchschnittlich häufig und in überdurchschnittlichem Umfang erwerbstätig sind. Dass überhaupt ein nennenswertes zusätzliches Arbeitskraftpotenzial ermittelt werden konnte, ist auf die im Bundesvergleich ebenfalls überdurchschnittlich hohen Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Sachsen zurückzuführen. Die gegenwärtig bereits hohen Erwerbstätigenquoten und Arbeitszeitumfänge bei Alleinerziehenden und Müttern in Paarfamilien werden durch ein überdurchschnittliches Ganztagsbetreuungsangebot für Kinder vom Krippen- bis zum Schulalter ermöglicht, die den Müttern breite Spielräume für eine umfassende Erwerbstätigkeit zumindest innerhalb der herkömmlichen Normalarbeitszeiten einräumen.

Anders als in den westdeutschen Bundesländern ist für Sachsen damit festzuhalten, dass die zentralen Voraussetzungen für eine breite Erwerbsbeteiligung von Müttern bereits existieren. Ansätze zur Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials müssen sich daher weniger auf globale Maßnahmen und Regelungen fokussieren, sondern passgenaue Lösungen und Unterstützung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Mütter, der Anforderungen und Flexibilisierungsmöglichkeiten der Unternehmen sowie der spezifischen örtlichen Rahmenbedingungen bieten.

Bei der Analyse der Struktur des Arbeitskraftpotenzials der Mütter in Sachsen wurden folgende quantitativ bedeutsamen Merkmale festgestellt, zu denen jeweils passende Mobilisierungsstrategien diskutiert werden sollen. Eine flexible Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeiten kann hierbei einen wesentlichen Beitrag leisten. Allerdings ergeben sich auch Ansatzpunkte für eine Mobilisierung, die auf eine Abstimmung der Arbeitszeiten mit weiteren Ansätzen zielen bzw. über die Arbeitszeitflexibilisierung hinausgehen.

1. Über die Hälfte des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials liegt bei Alleinerziehenden, deren zeitliche Spielräume für eine Erwerbstätigkeit zumindest tendenziell eingeschränkt sind, die für eine umfassende Betreuung ihrer Kinder und insbesondere die Abdeckung atypischer Arbeitszeiten auf komplexe informelle Betreuungsarrangements zurückgreifen müssen. Auch bei in Partnerschaft lebenden Müttern ist die ergänzende informelle Betreuung der Kinder zu atypischen Arbeitszeiten als wesentliche Voraussetzung für eine (umfassende) Erwerbstätigkeit zu sehen. Die atypischen Arbeitszeiten bilden in aller Regel für die Unternehmen ein wirtschaftliches Erfordernis. Dennoch sind, wie in Kapitel 6.3 beispielhaft gezeigt, auch hier Modelle möglich, die zeitlichen Erfordernisse von Unternehmen und Beschäftigten besser in Einklang zu bringen. Zur Mobilisierung des Arbeitskraftpotenzials der Mütter sind daher Möglichkeiten zu prüfen, die Verbreitung und Umsetzung entsprechender Modelle in Sachsen zu fördern. Zugleich sollte der Blick auf Möglichkeiten gerichtet werden, wie bestehende Lücken im breiten Betreuungsangebot für Kinder zielgerichtet und am spezifischen lokalen Bedarf angepasst geschlossen werden können.
2. Das zusätzliche Arbeitskraftpotenzial setzt sich weit überwiegend aus Müttern zusammen, die aktuell nicht erwerbstätig sind. Bei erwerbstätigen Müttern bestehen zwar ebenfalls Wünsche nach der Ausweitung der Arbeitszeiten, allerdings in einem quantitativ erheblich weniger bedeutendem Umfang. Insgesamt würde die Umsetzung der Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Mütter zu einer leichten Reduktion des Arbeitsvolumens führen. Wirksame Strategien zur Mobilisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials müssen daher vor allem die Suche und die Möglichkeiten für den Antritt einer neuen Stelle unterstüt-

zen. Eine bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitszeiten bei einem Neueinstieg ist als ungleich schwieriger zu sehen als eine nachträgliche Anpassung bei bereits in einem Betrieb Beschäftigten. Zum einen sind bei einem Neueinstieg seitens der Bewerberinnen in der Regel keine betriebsspezifischen Kenntnisse über Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung vorhanden, so dass den Arbeitgebern keine eigenen sachgerechten Lösungsvorschläge unterbreitet werden können. Zum anderen ist die Verhandlungsposition der Bewerbenden strukturell ungünstig, da abweichende Arbeitszeitwünsche, die einen zusätzlichen Organisationsaufwand im Unternehmen nach sich ziehen, zu einer Ablehnung der Bewerbung führen können. Bei bereits länger im Betrieb tätigen, bewährten Arbeitskräften dürften Unternehmen weit eher bereit sein, gemeinsame tragfähige Arbeitszeitlösungen zu entwickeln. Dieser spezifischen Herausforderung der Arbeitszeitabstimmung beim Neueinstieg kann durch den Einbezug vermittelnder Instanzen Rechnung getragen werden.

3. Mit 4.500 Vollzeitäquivalenten entfallen immerhin 16 Prozent des ermittelten zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials auf nicht oder gering qualifizierte Mütter, die aktuell nicht erwerbstätig sind. Insbesondere in längerfristiger Perspektive dürfte die Nachfrage nach beruflich qualifizierten Arbeitskräften steigen, nach gering Qualifizierten dagegen zurückgehen. Insofern sind auch berufliche Ausbildungsmöglichkeiten mit flexiblen Zeiten als Strategie zur Mobilisierung des Arbeitskraftpotenzials zu berücksichtigen.
4. Bei hoch qualifizierten Müttern, die bereits erwerbstätig sind, zeigt sich ein erheblicher Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeiten. Angesichts des hohen Bedarfs der Wirtschaft und der bereits bestehenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung Hochqualifizierter sollten im Sinne der Sicherung der Fachkräftebasis Möglichkeiten geprüft werden, wie die zeitlichen Spielräume dieser Mütter durch flexiblere Arbeitszeiten oder flankierende Unterstützungsangebote erweitert werden können.

Für diese vier Bereiche werden in Kapitel 8 konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.

7.2 Einnahme- und Einspareffekte für die öffentlichen Haushalte bei Realisierung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials

Das errechnete Potenzial von 29.000 Vollzeitäquivalenten, das bei einer vollständigen Umsetzung der Wunscharbeitszeiten der Mütter in Sachsen erschlossen werden kann, stellt eine rechnerische Obergrenze dar. Wie im Bericht dargestellt, ist allerdings davon auszugehen, dass durch die Förderung passgenauer Arbeitszeitmodelle und flankierende Unterstützung die Erschließung eines

Teils dieses Potenzials möglich ist. Um die daraus resultierenden Effekte auf die öffentlichen Haushalte zu quantifizieren, wird im Folgenden von der defensiven Annahme der Erschließung von einem Drittel des Potenzials ausgegangen. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass bei der Berechnung des Potenzials die – durch geeignete Maßnahmen vermeidbare – Arbeitszeitreduktion insbesondere hoch qualifizierter Mütter berücksichtigt worden ist.

Unterstellt man, dass ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial 9.700 Vollzeitäquivalenten mit einem durchschnittlichen Jahresbruttoverdienst von 20.000 Euro (SOEP 2011, Mittelwert aller erwerbstätigen ostdeutschen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren) erschlossen werden kann, so ergeben sich jährliche Mehreinnahmen bei den Einkommensteuern (durchschnittliche Steuerlast 13,5 %) inkl. Solidaritätszuschlag in Höhe von 27,5 Mio Euro. Aufgrund fehlender Mikrodaten bleiben in dieser Rechnung jegliche Effekte auf der Haushaltsebene unberücksichtigt. Die Einkommensteuer kann aufgrund des Ehegattensplittings in Abhängigkeit des Einkommens des Ehepartners sehr unterschiedlich ausfallen. Bei den Sozialversicherungsbeiträgen (Gesamtbeitragssatz 40,05 %) würden zusätzliche Einnahmen in Höhe von 77,4 Mio Euro pro Jahr entstehen. Insgesamt würden sich die zusätzlichen jährlichen Mehreinnahmen auf rund 105 Mio Euro belaufen.

Neben den zusätzlichen Einnahmen entstehen durch die zusätzliche Beschäftigung der Mütter auch Einspareffekte bei den Sozialausgaben. Wie ausgeführt, ist davon auszugehen, dass der bei weitem größte Teil der nicht oder in vollzeitferner Teilzeit erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter Leistungen nach SGB II bezieht. Für diesen Personenkreis wurde ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial in Höhe von 15.000 Vollzeitäquivalenten ermittelt. Unter der Annahme, dass ein Drittel dieses Potenzials erschlossen wird und die Zahl der vollen ALG-II-Bezüge ebenfalls um 5.000 zurückgeht, entstehen Einsparungen in Höhe von 65 Mio Euro pro Jahr. Bei dieser Rechnung sind die vollen ALG-II-Regelsätze inkl. durchschnittlicher Kosten der Unterkunft und Heizkostenzuschuss berücksichtigt, die bei Alleinerziehenden mit einem Kind (64 %-Anteil im ALG-II-Bezug) bei 1.029 Euro und bei Alleinerziehenden mit zwei Kindern (36 %) bei 1.181 Euro liegen.

Insgesamt würden damit die Einnahme- und Einspareffekte bei Erschließung eines Drittels des rechnerischen Potenzials jährlich 170 Mio Euro betragen.

8 Handlungsempfehlungen

Gemäß den vier abgeleiteten Ansatzbereichen für die Mobilisierung des Arbeitskraftpotenzials der Mütter und insbesondere der Alleinerziehenden in Sachsen sind im Folgenden konkrete Handlungsempfehlungen für den Freistaat Sachsen und das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz im Speziellen ausgeführt.

8.1 Förderung individualisierter Arbeitszeitmodelle in sächsischen Unternehmen

Bei der Planung und Umsetzung flexibler Arbeitszeiten kommt den sächsischen Unternehmen die zentrale Rolle zu. Sie können ihren Beschäftigten durch das Angebot geeigneter Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und auch auf diesem Wege unerschlossene Fachkräftepotenziale erschließen. Selbst wenn empirische Untersuchungen darauf hindeuten, dass die Mehrheit der sächsischen Unternehmen flexible Arbeitszeiten anbietet, ist es unklar, wie diese konkret ausgestaltet sind und ob nicht hauptsächlich gesetzlich normierte Teilzeitregelungen von den Unternehmen als flexible Arbeitszeitmodelle verstanden werden. Vor der Entwicklung von Maßnahmen zur breiteren Förderung durch den Freistaat Sachsen könnte eine repräsentative Unternehmensbefragung das tatsächliche Angebot „echter“ flexibler Arbeitszeitmodelle in Sachsen – differenziert nach Branchen und Größenklassen – erfassen und eine Antwort auf die Frage liefern, ob und in welchem Ausmaß es Möglichkeiten der Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle in Sachsen gibt. Zu der Verbreitung individualisierter bzw. selbstbestimmter Arbeitszeiten bei hoch qualifizierten Tätigkeiten ohne unmittelbare und kontinuierliche Einbindung in Arbeitsprozesse konnte in der vorliegenden Untersuchung kein einheitliches Bild gewonnen werden. Seitens der Unternehmen wurde auf eine hohe und breit praktizierte Flexibilität hingewiesen, während die Ergebnisse der SOEP-Befragung auf eine deutlich eingeschränktere Zeitsouveränität der erwerbstätigen Mütter hindeuten. Auf Grundlage der Ergebnisse einer repräsentativen Befragung könnte gezielt geprüft werden, inwiefern diese mit geringem organisatorischem Aufwand umsetzbaren Arbeitszeitflexibilisierungen verbreitet sind und wo ggf. weiterer Bedarf für die Sensibilisierung und die Vermittlung von Know-how – z.B. durch die Verbreitung spezifischer Leitfäden für Betriebsleitungen und Personalverantwortliche – besteht.

Insbesondere bei Tätigkeiten in der Produktion bzw. im Schichtbetrieb und mit direktem Kundenkontakt wurden allerdings mit Blick auf die betrieblichen Abläufe erhebliche Schwierigkeiten und enge Grenzen der Flexibilisierung betont. Auch mit Blick auf die hohe Verbreitung atypischer Arbeitszeiten ist davon auszugehen,

dass diese Tätigkeiten einen erheblichen Teil des – überwiegend mittel qualifizierten – zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials der Mütter in Sachsen betreffen. Im Gegensatz zu den zurückhaltenden Einschätzungen bezüglich der engen Realisierungsmöglichkeiten gibt es, wie in Kapitel 6.3 gezeigt, innovative Ansätze, die auch in Branchen und bei Betriebsprozessen, die auf den ersten Blick keine Umsetzung flexibler und/oder individualisierter Arbeitszeiten erlauben, erfolgreich eingeführt worden sind. Die Einführung dieser Arbeitszeitmodelle ist allerdings mit erheblichem Aufwand für interne Abstimmungsprozesse und externe Beratung und Moderation verbunden. Die Modelle müssen notwendigerweise von Grund auf auf die spezifische Situation, die Arbeits- und die Rahmenbedingungen im jeweiligen Unternehmen zugeschnitten bzw. entwickelt werden. Die Bereitschaft für eine derartige Umstrukturierung der Arbeitsprozesse kann nur in Unternehmen vorausgesetzt werden, die bereits in höchstem Maße für die Erfordernis einer neuen Arbeitszeitgestaltung sensibilisiert sind bzw. unter erheblichem Druck zur Sicherung ihres Arbeitskräftebedarfs stehen.

In den Fachgesprächen und im Einklang mit aktuellen Forschungsergebnissen wird individualisierten Arbeitszeitlösungen grundsätzlich das Potenzial zugesprochen, auch diejenigen Personen in die Erwerbstätigkeit zu integrieren, denen dies aktuell aufgrund von Vereinbarkeithemmnissen nicht möglich ist. Darüber hinaus führen individualisierte Arbeitszeitmodelle zu positiven Effekten auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, bspw. in Gestalt einer höheren Arbeitszufriedenheit oder besseren Kapazitätsauslastung. Zudem gelten individualisierte Arbeitszeitmodelle unter gesundheitlichen Aspekten als wichtiger Ansatz zum dauerhaften Erhalt der Arbeitsfähigkeit vor dem Hintergrund demografisch bedingt alternder Belegschaften.

Um eine Sensibilisierung von Unternehmen zu begünstigen, sollten diese Vorteile in ihrer Breite kommuniziert werden. Eine thematische Eingrenzung auf die Ermöglichung umfassender Erwerbsbeteiligung von Müttern oder Alleinerziehenden kann die Überzeugungsarbeit erheblich einschränken. Um eine breite thematische Kompetenz und Akzeptanz zu gewährleisten, wäre es sinnvoll, dass das SMS entsprechende Maßnahmen in Kooperation mit anderen Ministerien oder weiteren Partnern mit ergänzenden Kompetenzen (z.B. aus dem Bereich Arbeitsschutz) durchführt.

Ein denkbarer erster Schritt zur Verbreitung individualisierter Arbeitszeitmodelle in der betrieblichen Praxis ist die Finanzierung eines Programms zur Arbeitszeitberatung für sächsische Unternehmen. Konkret könnte dies so gestaltet sein, dass ein geeigneter Projektträger beauftragt wird, in Sachsen Unternehmen bei der Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle zu unterstützen. Die Erstberatung könnte im Rahmen einer Landesfinanzierung sicher-

gestellt werden. Unternehmen, die eigenständig oder gemeinsam mit dem Träger betriebsspezifische Lösungen entwickeln möchten, können an dieser Erstberatung ansetzen. Als Vorbilder für eine derartige Arbeitszeitberatung könnten die Landesinitiativen „Zeitbüro NRW“, die „Informationsstelle ZeitZeichen“ in Rheinland-Pfalz oder die Beratungsangebote im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit dienen.

Erfolgreich umgesetzte innovative Arbeitszeitmodelle sollten im Anschluss zur Sensibilisierung einer breiteren Unternehmensöffentlichkeit als Leuchtturmprojekte kommuniziert werden, um weitere Unternehmen aus den gleichen Branchen oder im regionalen Umfeld einen Anstoß zur eigenen Befassung mit Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung zu geben.

8.2 Individuelle Unterstützung bei der Koordination von Betreuungs- und Arbeitszeiten bei Arbeitsuche und -antritt

Zur Mobilisierung des weit überwiegenden Teils des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden ist der Antritt einer neuen Stelle aus der Nichterwerbstätigkeit heraus erforderlich. In Bewerbungssituationen wird eine differenzierte Abstimmung von möglichen Zeitbedarfen zwischen Arbeitgeber und Bewerbenden aufgrund der Unkenntnis der gegenseitigen Anforderungen und Möglichkeiten grundsätzlich erschwert. Als geeignete Strategie zur Unterstützung der Mobilisierung bietet sich daher der Einbezug von vermittelnden Akteuren an, die sowohl sich bewerbende Alleinerziehende und Mütter in Paarfamilien kompetent beraten als auch individuelle Lösungen entwickeln können.

Insbesondere Alleinerziehende sind für die Ausübung umfassender und atypischer Arbeitszeiten auf ein komplexes Arrangement von institutioneller und informeller Kinderbetreuung angewiesen. Die Gestaltung dieser Arrangements benötigt Zeit und – für passgenaue und tragfähige Lösungen – eine systematische Strukturierung und eine Kenntnis der lokal vorhandenen (Betreuungs-) Angebote. Vermittelnde Instanzen können hier die Aufgabe übernehmen, die für eine Erwerbsarbeit verfügbaren zeitlichen Ressourcen der Mütter systematisch zusammenzufassen und Möglichkeiten für die Schließung von Betreuungslücken zu erarbeiten. Gleichzeitig können sie bei Kenntnis spezifischer betrieblicher Zeitanforderungen tragfähige Arbeitseinsatzkonzepte entwickeln und den Unternehmen vorschlagen. Zudem kommt ihnen die Funktion zu, ggf. bestehende Vorbehalte bei Unternehmen bezüglich der Beschäftigung Alleinerziehender zu entkräften.

Strukturell vergleichbare Ansätze werden gegenwärtig im Rahmen des ESF-geförderten Bundesmodellprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ an neun Standorten in Sachsen

erprobt.⁴⁵ Ziel der Projekte, die in enger Kooperation zwischen Projektträger, Jobcenter bzw. Arbeitsagentur, Verwaltungsstellen von Kommunen oder Kreisen durchgeführt werden, ist es, die Transparenz für Angebote für Alleinerziehende zu erhöhen und die Dienstleistungsangebote besser koordinieren, zu Leistungsketten zu verknüpfen und zu professionalisieren. Hierbei sollen auch bestehende Angebotslücken geschlossen werden. Ein besonderer Wert kommt dem Einbezug der Arbeitgeberseite und insbesondere dem Kontakt zu Unternehmen vor Ort zu. Daher wird eine Mitgliedschaft regionaler Wirtschaftsorganisationen in den Netzwerken angestrebt, die u.a. als Multiplikatoren und Türöffner gegenüber Unternehmen fungieren sollen.

Für eine individuelle Unterstützung bei der Koordination von Arbeits- und Betreuungszeiten würde es sich anbieten, auf diese vorhandenen Strukturen aufzusetzen und ggf. im Rahmen einer Anschlussfinanzierung durch das Land, die Zeitberatung als Tätigkeitsschwerpunkt (neu) zu definieren. Für eine größere Reichweite des Angebots wäre zudem zu prüfen, in welchem Umfang und in welchen Regionen die Arbeit der Netzwerke auszudehnen ist.

8.3 Flexibilisierung der Kinderbetreuung

In Sachsen existiert ein breit ausgebautes Ganztagsbetreuungsangebot für Kinder bis ins Schulalter hinein. Auf dieser bestehenden Grundlage ist es mit vergleichsweise geringem zusätzlichem Aufwand möglich, bislang bestehende Lücken bei der Randzeitenbetreuung abzudecken. Hierdurch könnten auch für Arbeitszeiten am Abend und ggf. auch an Samstagen passende und finanzierbare Betreuungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Eine flächendeckende Ausweitung der Betreuungszeiten wäre aber weder bedarfsgerecht noch wirtschaftlich sinnvoll. Angemessener ist, gezielt und flexibel auf signifikante Betreuungsbedarfe einzugehen. Beispielsweise können für die ergänzende Randzeitenbetreuung Kooperationen zwischen Einrichtungen und Tageseltern geprüft und ggf. verbreitet werden.

Zudem sollte geprüft werden, wie die Bedingungen für Kooperationen mit Unternehmen im Rahmen von Belegplätzen verbessert werden können. Als wirkungsvoller Ansatz zur Förderung von Kooperationen zwischen Wirtschaft und der Jugendhilfe ist die Etablierung von regionalen oder lokalen Ansprechpartnern mit Vermittlungs- und Lotsenfunktion zu sehen. Der direkte Kontakt zwischen Unternehmen und Betreuungseinrichtungen bzw. der kommunalen Jugendhilfeverwaltung wird typischerweise durch die ge-

⁴⁵ Eine Übersicht der sächsischen Projekte findet sich im Internet unter http://www.alleinerziehende-bmas.de/index.php/projekte-bl/projekt_bundesland/SN.html

gegenseitige Unkenntnis der Relevanzen und unterschiedliche Planungs- und Verhandlungsabläufe erschwert. Kompetente Vermittlungsstellen, die etwa bei der Wirtschaftsförderung, bei Wirtschaftskammern oder der kommunalen Jugendhilfe angesiedelt sein können, können als sichtbare Kontaktstelle eine erste Beratung für Unternehmen leisten, geeignete Kooperationspartner zusammenbringen und den Verhandlungsprozess unter Berücksichtigung der Relevanzen beider Partner lösungsorientiert begleiten.

Gleichzeitig sind Kommunen gefordert, bestehende Möglichkeiten für Kooperationen zwischen Unternehmen und Betreuungseinrichtungen sowie für die gemeinsame Finanzierung erweiterter Betreuungsangebote durch Privatwirtschaft und öffentliche Hand zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Je schneller Kooperationen vereinbart werden können und je geringer der (bürokratische) Aufwand für die Unternehmensseite ausfällt, desto eher besteht die Chance, dass bei einer grundsätzlichen Bereitschaft der Unternehmen zur Förderung der Kinderbetreuung bedarfsgerechte Betreuungsangebote realisiert werden.

8.4 Zeitliche Flexibilisierung von beruflichen Ausbildungsgängen

Mit Blick auf den nicht unerheblichen Anteil der Alleinerziehenden und in Partnerschaft lebenden Mütter ohne berufliche Qualifikation sollte auch geprüft werden, inwiefern die zeitlichen Anforderungen von Ausbildungsgängen mit den zeitlichen Ressourcen insbesondere von Alleinerziehenden vereinbar sind. Durch eine nachfragegerechte Berufsausbildung könnten nicht nur die wirtschaftlichen Perspektiven der Mütter entscheidend verbessert werden, sondern ein Beitrag zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften geleistet werden.

Bei einer Teilzeitberufsausbildung wird die Arbeitszeit im Betrieb auf bis zu 75 Prozent der Regelarbeitszeit verkürzt, während die Berufsschule regulär in Vollzeit stattfindet. Bei der genauen Arbeitszeit sollen individuelle Regelungen getroffen werden, die sowohl den Bedürfnissen des Betriebs als auch der Auszubildenden Rechnung tragen. Wird die Arbeitszeit im Betrieb nicht auf weniger als 75 Prozent verkürzt, verlängert sich die Ausbildungsdauer gegenüber einer entsprechenden Vollzeitausbildung nicht.

Obwohl die Möglichkeit zu einer Teilzeitberufsausbildung bei Vorliegen eines berechtigten Interesses – worunter die Betreuungspflicht für Kinder fällt – bereits 2005 im Berufsbildungsgesetz geregelt worden ist⁴⁶, ist die Inanspruchnahme noch sehr gering. Im Jahr 2009 wurden bundesweit lediglich knapp 800 entsprechende

46 § 8 BBiG/§ 27 HwO

Ausbildungsverträge geschlossen.⁴⁷ Als wesentliche Gründe für die geringe Inanspruchnahme gelten Informationsdefizite sowohl bei der Zielgruppe als auch bei Ausbildungsbetrieben und den Kammern. Zudem werden die Finanzierungsstrukturen als sehr komplex und bürokratisch gesehen. Schließlich ist nur ein geringer Teil der Betriebe sensibilisiert und dazu bereit, Teilzeitausbildungsplätze anzubieten.

Eine geeignete Möglichkeit zur Förderung von Teilzeitausbildungsplätzen stellen vermittelnde Instanzen dar, wie sie in Handlungsempfehlung 2 beschrieben worden sein. Diese Akteure können bei Betrieben für die Teilzeitausbildung werben und sie bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit beraten. Gleichzeitig können sie Mütter, die an einem Ausbildungsplatz interessiert sind, informieren, beraten und bei der Lösung von Problemen (z.B. bezüglich Kinderbetreuung, Finanzierung oder individuellen Problemen) unterstützen. Schließlich können sie den Abstimmungsprozess bezüglich der konkreten Ausgestaltung der Teilzeitausbildung zwischen Ausbildungsbetrieben, Kammern, Berufsschulen, den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern und ggf. Bildungsträgern moderieren. In Sachsen ist mit entsprechender Zielsetzung bislang das Alleinerziehenden Netzwerk Dresden (AND) tätig. Zudem werden von der Deutschen Telekom am Standort Leipzig Teilzeitausbildungsplätze angeboten.

Zur Verbreitung von Teilzeitausbildungsplätzen empfehlen wir wiederum, wenn möglich auf den Strukturen der bestehenden Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende in Sachsen aufzusetzen, diese bedarfsgerecht auszuweiten und mit einem dezierten Auftrag zur Förderung der Teilzeitausbildung auszustatten.

8.5 Zeitliche Entlastung hochqualifizierter Mütter mit Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

Bei der Ermittlung des zusätzlichen Arbeitskraftpotenzials der Mütter in Sachsen durch den Abgleich von Arbeitszeit- und Erwerbswünschen und der tatsächlichen Erwerbsausübung wurden nicht nur Wünsche nach einer Ausweitung der Arbeitszeiten, sondern auch nach einer Arbeitszeitreduktion deutlich. Dies betrifft insbesondere hoch qualifizierte Mütter, die in Partnerschaft leben und in Vollzeit – oft auch über den vertraglich vereinbarten Rahmen hinaus – arbeiten. Bei Umsetzung dieser Wünsche würde sich das Arbeitsvolumen der Hochqualifizierten in Sachsen um 6.000 Vollzeitäquivalente verringern und damit den Mangel an besonders nachgefragten Fachkräften zusätzlich verschärfen.

⁴⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung. S. 38.

In den Fachgesprächen mit Unternehmen wurde dieses Bild bestätigt und konkretisiert. Insbesondere hochqualifizierte Mütter in Doppelverdienerfamilien und mit vergleichsweise hohen Einkommen könnten es sich leisten, zugunsten eines Zugewinns an Zeit für die Familie auf einen Teil ihres Einkommens zu verzichten. Zwar wäre die Vollzeittätigkeit insbesondere gut qualifizierter Mütter in Sachsen immer noch das prägende Leitbild, allerdings würde die Orientierung an in Westdeutschland verbreiteten Teilzeitmodellen zunehmen.

Um die Arbeitsleistung dieser Mütter weiterhin umfassend nutzen zu können, sollten die Unternehmen in Sachsen zum einen gezielt Möglichkeiten einer (weiteren) Flexibilisierung der Arbeitszeiten ausschöpfen, um den Mitarbeiterinnen zeitliche Spielräume zu eröffnen. Gerade im Bereich der Hochqualifizierten werden diese Arbeitszeitmodelle bereits überdurchschnittlich häufig umgesetzt. Zum anderen ist in der zeitlichen Entlastung der Mütter durch die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen in Sachsen ein wirksamer Ansatz zu sehen. Wie die Analysen im Rahmen dieser Studie gezeigt haben, ist trotz des im Bundesvergleich überdurchschnittlich hohen Anteils in Vollzeit erwerbstätiger Mütter in Partnerschaften die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt. Insofern könnte durch die Verbreitung haushaltsnaher Unterstützungsleistungen den Familien gegenüber dem heutigen Stand ein spürbarer Gewinn an disponibler Zeit für die Kinder entstehen, durch den die Wünsche nach einer Arbeitszeitreduktion an Bedeutung verlieren könnten.

Die finanzielle Mehrbelastung der Familien durch die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen dürfte hierbei kein wesentlicher Hinderungsgrund sein, da die Hauptzielgruppe dieser Maßnahme wirtschaftlich überdurchschnittlich starke Familien mit zwei Einkommen aus hoch qualifizierten Tätigkeiten sind. Zudem wird die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen steuerlich gefördert: Gemäß § 35a EStG können 20 Prozent der Ausgaben für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen bis zu einem Höchstbetrag von 4.000 Euro als Abzug von der Steuerschuld – nicht dem zu versteuernden Einkommen – abgezogen werden. Insbesondere als Alternative zu einer Arbeitszeitreduktion und den damit verbundenen Einkommenseinbußen führt eine Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen damit nur zu unwesentlichen finanziellen Mehrbelastungen gut verdienender Familien.

Als entscheidendere Hemmnisse für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen sind somit eher die fehlende Markttransparenz, die Vorbehalte gegenüber der Qualität und der Vertrauenswürdigkeit der Dienstleistungen, der Aufwand zur Klärung arbeitsrechtlicher Regelung und Versicherungs- und Haftungsfragen sowie kulturelle Vorbehalte gegen die Beanspruchung von

Unterstützung im Haushalt zu sehen. Entkräftet werden können diese Hemmnisse insbesondere dann, wenn die Vermittlung der Dienstleistungen durch professionelle Agenturen erfolgt, bei denen auch die arbeitsrechtliche Verantwortung liegt.⁴⁸ Die Vorteile von Dienstleistungsagenturen liegen auf der einen Seite beim nachfragenden Haushalt, dass dieser nicht als Arbeitgeber mit entsprechenden Pflichten auftreten muss. Auf der anderen Seite werden seitens der Agenturen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit regulären Arbeitsstrukturen insbesondere für gering qualifizierte Personen geschaffen.

Zur Förderung von Serviceagenturen, die durchaus privatwirtschaftlich organisiert sein können, ist seitens des Landes eine gezielte Anschubförderung sinnvoll. Aufgrund des Interesses der Wirtschaft und der einzelnen Unternehmen an der Sicherung der Fachkräftebasis ist hierbei von einer grundsätzlichen Mitwirkungsbereitschaft der Arbeitgeberseite auszugehen. Das SMS sollte unter Nutzung bestehender Plattformen zur familienorientierten Personalpolitik die Chancen und Möglichkeiten haushaltsnaher Dienstleistungen gegenüber Wirtschaftsverbänden und auch Kommunen als Multiplikatoren kommunizieren. Der Markteintritt für Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen kann etwa durch – ggf. anfänglich durch den Freistaat Sachsen auch finanziell unterstützte – Rahmenverträge mit Unternehmen erleichtert werden. Zudem sollten die Agenturen etwa auf den Internetseiten von Wirtschaftsverbänden, Kommunen und familienorientierten Initiativen eine öffentliche Plattform zur Selbstdarstellung erhalten. Unternehmen sollten ihre Beschäftigten gezielt auf die Angebote hinweisen und ggf. ihren Mitarbeitern einen zweckgebundenen Zuschuss für die Inanspruchnahme entsprechender Dienstleistungen gewähren.

Ein zusätzlicher Anreiz für Unternehmen zur finanziellen Unterstützung haushaltsnaher Dienstleistungen wäre die Möglichkeit eines zweckgebundenen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses.⁴⁹ Eine vergleichbare Regelung zur Förderung der betrieblichen Unterstützung bei den Kinderbetreuungskosten besteht mit dem § 3 Nr. 33 EStG. Hierbei werden Teile des Gehalts in einen zweckgebundenen Zuschuss für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern umgewandelt. Auf diesen zusätzlich zum Gehalt ausgezahlten Betrag werden keine Steuer- und Sozialversicherungsabgaben fällig, so dass er für die Beschäftigten in der Regel günstiger als beispielsweise eine Gehaltserhöhung ist.

48 vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Familienunterstützende Dienstleistungen – Förderung haushaltsnaher Infrastruktur. Materialien aus dem Kompetenzzentrum für familienbezogene Leistungen im BMFSFJ, sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Haushaltsnahe Dienstleistungen. Bedarfe und Motive beim Wiedereinstieg.

49 vgl. Prognos AG (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen.

Der Freistaat Sachsen sollte sich daher für eine Erweiterung des auf Bundesebene geregelten § 3 Nr. 33 EStG hinsichtlich der Ergänzung um die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen einsetzen.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) [2011]: Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) [2011]: Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2012]: Achter Familienbericht. Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. S.82.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2012]: Alleinerziehende in Deutschland. Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern. Monitor Familienforschung Ausgabe 28.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2011]: Haushaltsnahe Dienstleistungen. Bedarfe und Motive beim Wiedereinstieg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2008]: Familienunterstützende Dienstleistungen – Förderung haushaltsnaher Infrastruktur. Materialien aus dem Kompetenzzentrum für familienbezogene Leistungen im BMFSFJ.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale [2012]: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. III. Quartal 2012.

Deutscher Bundestag [2012]: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage ‚Flexibilisierung der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten und Anforderungen an die Politik‘ der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Bundestags-Drucksache 17/8531.

Düwell, F.-J. / Pakirius B. [2009]: § 8 TzBfG Verringerung der Arbeitszeit. In: Düwell, F.-J., Göhle-Sander, K., Kothe, W. (Hrsg.): juris PraxisKommentar Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Saarbrücken.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) [2012]: IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen - Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011.

Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) [2010]: Alleinerziehende in Sachsen. Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne. IfD-Umfrage 5251. Ergebnisse einer Repräsentativumfrage im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales.

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) [2011]: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels. IZA Research Reports No.33.

Juncke, D. [2012]: Rechtliche Rahmenbedingungen betrieblicher Familienpolitik. In: Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen, Effekte. Wiesbaden.

Knauth, P. [2007]: Kombination von Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit. In: Dilger, A. / Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden.

Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern [2009]: Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen

Prognos AG [2012]: Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen.

Sächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr [2012]: Fachkräftestrategie Sachsen 2020.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland [2012]: Allgemein bildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland. Statistik 2006 bis 2010.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit [2012]: Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende in Sachsen 2011

Statistik der Bundesagentur für Arbeit [2012]: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitslosigkeit auf Stadt- und Landkreisebene.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder [2012]: Kindertagesbetreuung regional. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland.

Statistisches Bundesamt [2012]: Mikrozensus 2011. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.2.

Statistisches Bundesamt [2012]: Statistisches Jahrbuch 2011.