

Dr. Volker Then
Dr. Robert Münscher
Stephan Stahlschmidt
Rüdiger Knust
Carsten Eggersgluß

Gesellschaftliche Wirkungen betrieblicher Kinderbetreuung

Policy Paper No. 6 des Centrums für soziale Investitionen
und Innovationen (CSI) in Kooperation mit educare

educare

CSI

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
Centre for Social Investment

UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



Die Autoren:

Dr. Volker Then ist geschäftsführender Direktor des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

volker.then@csi.uni-heidelberg.de

Dr. Robert Münscher ist Senior Fellow des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

robert.muenscher@csi.uni-heidelberg.de

Stephan Stahlschmidt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

stephan.stahlschmidt@csi.uni-heidelberg.de

Rüdiger Knust ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

ruediger.knust@csi.uni-heidelberg.de

Carsten Eggensgluß ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

carsten.eggensgluess@csi.uni-heidelberg.de

1. Die Erkenntnisse in Kürze

Betriebliche Kinderbetreuung lohnt sich

Unternehmen investieren zunehmend in eigene betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Ihren Nutzen hat das CSI erstmals mit einer umfassenden Wirkungsanalyse untersucht. Gegenstand war die betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung der BASF SE. Die durchweg positiven Effekte unterscheiden sich danach, ob die Gesellschaft insgesamt, die Eltern oder die Effekte auf das Unternehmen im Mittelpunkt der Analyse stehen. Nachdem der öffentliche Ausbau der Kinderbetreuung zunächst nur schleppend voran kam und die Wirksamkeit familienpolitischer Leistungen öffentlich in Frage gestellt wird, ist dies ein Ergebnis von allgemeiner politischer Relevanz.

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass ordnungspolitisch die besten Ergebnisse für die Qualität und die Quantität der Kinderbetreuung durch Zusammenwirken der Stakeholder öffentliche Hand, Eltern und Unternehmen erzielt werden. Die nachgewiesenen Wirkungen stellen einen Investitionsanreiz für die Zukunft dar, der politisch ernst zu nehmen ist.

Die Wirkungsanalyse stellt zugleich methodisch ein Instrumentarium bereit, mit dem die soziale Rendite entsprechender Investitionen zuverlässig gemessen werden kann.

Größter Nutznießer ist die öffentliche Hand

Die Studie zeigt: Die öffentliche Hand – und somit die Gesellschaft insgesamt – ist in dem vorliegenden Fall der größte Nutznießer von Investitionen in betriebliche Kinderbetreuung und erzielt auf ihre eingesetzten Mittel den größten relativen Ertrag. Familien profitieren in erheblichem Umfang durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die z.B. eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Rückkehr ermöglicht. Das investierende Unternehmen verzeichnet reduzierte Produktivitätseinbußen und somit ebenfalls einen positiven „Return“.

Die nachgewiesene Asymmetrie von Kosten und Nutzen sozialer Investitionen in betriebliche Kinderbetreuung (das Unternehmen trägt den größten Investitionsanteil, erhält aber verhältnismäßig den geringsten Ertrag; der Staat trägt durch Zuschussung des Vorhabens einen kleinen Investitionsanteil, erhält aber den deutlich größten Ertrag) legt nahe, solche Erträge, die sich für öffentliche Haushalte bzw. Sozialkassen ergeben, in eine erweiterte Förderung seitens des Staates zu reinvestieren, um die bestehende Entwicklung zu flankieren und zu befördern. Volkswirtschaftlich ergibt sich daraus eine besonders effektive Strategie, das Betreuungsangebot mit der Nachfrage der Eltern in Einklang zu bringen. Momentan gibt es bei den betrieblichen Kindertagesstätten eine Tendenz zu einem steigenden Platzangebot. So werden laut aktuellen Zahlen 27.955 Kinder in 616 Betriebs-Kitas betreut. Im Jahr 2008 gab es lediglich 369 Betriebs-Kitas, in denen 16.630 Kinder betreut wurden.

Steigendes Angebot betrieblicher Kinderbetreuung

Familien haben Vorteile

Durch verbesserte Einkommenschancen aufgrund früherer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Geburt erzielen Eltern einen positiven Ertrag auf die Kosten der Kinderbetreuung. Dieser ist prozentual wesentlich niedriger als jener der öffentlichen Haushalte, aber immer noch deutlich.

Unternehmen können umfassend von der Investition profitieren

Das Unternehmen BASF SE tätigt durch die LuKids-Betriebs-Kita eine Investition, die bereits nach rein (betriebs-) wirtschaftlichen Kriterien einen Ertrag verspricht, der durch Produktivitätseffekte aufgrund früherer Rückkehr von Elternteilen nach der Geburt entsteht. Auf einer gesamtgesellschaftlichen Betrachtungsebene fällt der Ertrag zudem in jedem Fall positiv aus.

Werden diese rein ökonomischen Ergebnisse durch nachgewiesene signifikante soziale Effekte der verbesserten Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit ergänzt, entsteht das vollständige Bild der Ertragskraft dieser sozialen Investition.

Die Ergebnisse der Studie ermutigen insgesamt zu mehr Investitionen in betriebliche Kinderbetreuung. Dabei wird deutlich, dass Faktoren der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ein wichtiger Teil der Argumentation zugunsten betrieblicher Kinderbetreuung sind.

2. Ergebnisse der Studie

Betriebliche Kindertagesstätten sind lohnende soziale Investitionen, die positive Erträge für die öffentliche Hand (Kommune), die Eltern und das Unternehmen darstellen. Es entsteht eine dreifache „Win-Win Situation“:

2.1 Die öffentliche Hand profitiert am deutlichsten

Der wesentliche Nutznießer einer betrieblichen Kindertagesstätte ist in dem vorliegenden Fall die öffentliche Hand. Sie erhält für jeden Euro, den sie investiert, fast den sechsfachen Ertrag zurück.

Den staatlichen Zuschüssen stehen dabei folgende Einnahmen gegenüber: Zusätzliches Steueraufkommen, zusätzliche Abgaben zur Sozialversicherung und eingespartes Elterngeld. In einer Social Return on Investment-Betrachtung ergibt dies einen perspektivischen SROI-Koeffizienten von 5,98!

Der Berechnung liegt die Beobachtung zugrunde, dass eine Betriebs-Kita Eltern ermöglicht, nach der „Babypause“ früher und umfassender (in höherer Teilzeit bzw. sogar in Vollzeit) an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Diese Mitarbeiter fallen weniger lange aus bzw. müssen weniger lange ersetzt werden. Dies kann zu Produktivitätsgewinnen führen, da die Kosten für Ersatz entfallen und stattdessen die eingearbeiteten Manager bzw. Fachkräfte die ihnen vertraute Arbeit erledigen. Dies ist für die Berechnung der wesentlichste Effekt.

LuKids-Eltern steigen nachweislich deutlich früher und auch umfassender wieder ein: Sie arbeiten im Durchschnitt 3 Monate mehr als Eltern, deren Kinder nicht in der LuKids-Betriebs-Kita untergebracht sind.

Staatliche Investitionen in betriebliche Kinderbetreuung generieren nahezu einen sechsfachen Ertrag

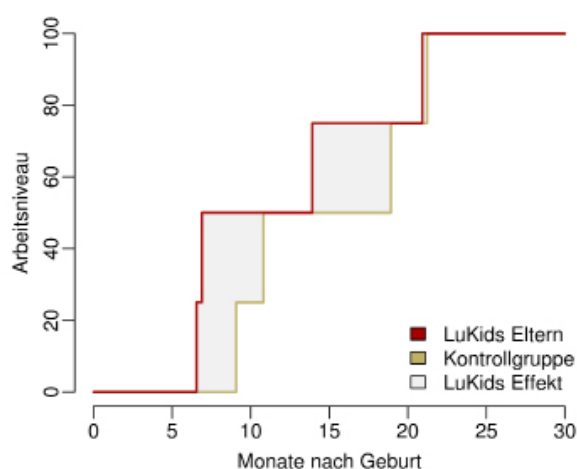


Abb. 1: Effekt von LuKids auf das Arbeitsniveau und auf die Rückkehrgeschwindigkeit der LuKids-Eltern (Quelle: eigene Darstellung). Die LuKids-Eltern steigen also deutlich früher wieder in den Beruf ein. Dies ist auf der Achse „Monate nach Geburt“ eingetragen. Ebenfalls steigen sie auf einem höheren Arbeitsniveau ein (zum Beispiel auf ein 75% Niveau anstelle eines 50% Niveaus).

2.2 Eltern profitieren in hohem Maße - ökonomisch wie sozial

Auch die Eltern profitieren überdurchschnittlich von der Möglichkeit, ihre Kinder in der Kindertagesstätte ihres Betriebes betreuen lassen zu können. Auch für sie entsteht der wesentliche Effekt daraus, dass die LuKids-Eltern im Durchschnitt 3 Monate mehr arbeiten als Eltern, deren Kinder in einer anderen Betreuungseinrichtung untergebracht sind. Dies führt zu einem entsprechend erhöhten Einkommen, was einen positiven SROI-Ertragskoeffizienten von 1,78 ergibt.

Darüber hinaus konnten signifikante soziale Effekte, z.B. eine erhöhte Mitarbeitermotivation und gesteigerte Zufriedenheit mit der Betreuungssituation, nachgewiesen werden.

Betriebliche Kinderbetreuung: Unternehmen und Eltern profitieren gleichermaßen

2.3 Die Investition rechnet sich ökonomisch für das Unternehmen

Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass die Investition in eine Betriebs-Kita für das Unternehmen BASF SE einen positiven Return on Investment ergibt. Dies bedeutet, dass sich sogar unter einer rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung eine Investition in die betriebliche Kindertagesbetreuung lohnt. Dies ist ein bemerkenswerter Effekt, der im Vorfeld der Studie nicht erwartet worden war. Dabei muss berücksichtigt werden, dass 77% der Gesamtkosten von der BASF SE getragen worden waren.

Unter der Modellannahme, dass ein LuKids-Elternteil im Durchschnitt 3 Monate mehr im Unternehmen arbeitet und so sein Wissen, seinen Erfahrungsschatz und seine persönlichen wie beruflichen Netzwerke wieder der BASF SE zur Verfügung stellen kann, ergibt sich ein Produktivitätsgewinn für das Unternehmen. Dies entspricht einem positiven finanziellen Gesamteffekt in Höhe von 764.000€ p.a.

Die Möglichkeit, dass das Fehlen von Mitarbeitern in Elternzeit durch Arbeitsverteilung innerhalb eines Teams teilweise kompensiert werden kann, reduziert diesen Produktivitätsgewinn in der Praxis. Eine realistische Quantifizierung dieses Kompensationseffekts ist jedoch methodisch schwierig, da er im Kontext einer quantitativen Studie stark von subjektiven, kaum verifizierbaren Einschätzungen geprägt ist und nur mit erheblichem Arbeitsaufwand annähernd bestimmt werden kann. Zudem lässt sich auch nicht beziffern, wie sich die Produktivität einer Einheit hätte entwickeln können, wenn alle Mitarbeiter durchgehend anwesend gewesen wären (Übernahme neuer Aufgaben oder Projekte etc.).

2.4 Soziale Effekte, die dem Unternehmen nutzen

Das Unternehmen profitiert von seiner Investition jedoch nicht nur in einem direkt nachweisbaren betriebswirtschaftlichen Sinne. Es werden weitere soziale Effekte relevant, die in einem signifikanten Ausmaß festgestellt werden konnten: eine erhöhte Mitarbeitermotivation, eine höhere Zufriedenheit mit der Betreuungssituation und eine stärkere Bindung an das Unternehmen.

Außerdem werden Spannungen zu Vorgesetzten und Kollegen reduziert, die im Berufsalltag durch die Betreuungsanforderungen von Eltern entstehen. Die zugrunde liegende Hypothese lautet hier, dass die Betreuung eines Kindes eine zusätzliche Beanspruchung für einen Mitarbeiter der BASF SE darstellt. Dies kann zu ungewollten Einschränkungen in der Verfügbarkeit am Arbeitsplatz führen, die wiederum Spannungen mit kinderlosen Kollegen oder Vorgesetzten nach sich ziehen können. LuKids kann solche Spannungen offenbar reduzieren: LuKids-Eltern geben in statistisch signifikanter Weise häufiger an, dass die Zusammenarbeit sowohl mit Vorgesetzten, als auch mit Kollegen „reibungslos klappt“.

Weitere Effekte für die BASF SE werden vermutet, konnten jedoch im Rahmen dieser Studie nicht untersucht werden. Beispielhaft sind hier ein positiver Einfluss auf die Reputation des Unternehmens allgemein oder ein positiver Effekt bei der Wahl eines attraktiven Arbeitgebers zu nennen (Employer Branding, Rekrutierungspotential). Würden diese Effekte ebenfalls berücksichtigt, wäre von einem noch deutlich positiveren Ergebnis für das Unternehmen auszugehen.

Signifikante soziale Effekte für Unternehmen

3. Übersicht über die ökonomischen Effekte

Es wurden Wirkungen betrachtet, die sich in monetären Größen darstellen lassen, sowie Effekte, welche sich nicht in Geldwert beschreiben lassen, aber dennoch relevant sind. Diese sozialen „Erträge“ ließen sich auch quantitativ im Rahmen dieser Studie erfassen.

Die folgende Abbildung fasst die monetären Effekte zusammen. Insgesamt entstehen jährliche Erträge in Höhe von 1.665.000€ p.a. (Abbildung 2), wenn alle 60 Plätze von LuKids genutzt werden.¹

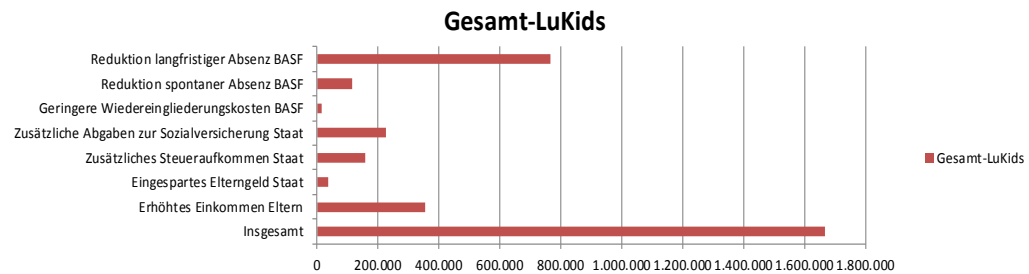


Abb. 2: Überblick über die monetarisierten Einzeleffekte an der sozialen Wertschöpfungskette durch LuKids (Quelle: eigene Darstellung)

Frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz als Haupteffekt

Den weitaus größten Anteil hat mit 46% die Reduktion der langfristigen Absenz bei der BASF SE. In Geldwert ausgedrückt sind dies 764.000€ p.a. Der nächstgrößere Anteil ist mit 21% bei den Eltern zu finden, die durch LuKids über ein erhöhtes Einkommen verfügen. Diese profitieren durch die Betriebs-Kita LuKids in einem Umfang von 355.000€ p.a. Die öffentliche Hand erzielt auf ihre eingesetzten Mittel mit den Effekten zusätzliche Abgaben zur Sozialversicherung, zusätzliches Steueraufkommen und eingespartes Elterngeld den größten relativen Ertrag.

Anteil der einzelnen Effekte in %

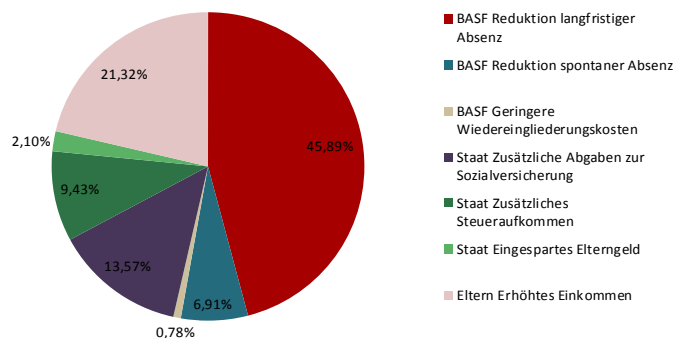


Abb. 3: Anteil der monetarisierten einzelnen Effekte in % (Quelle: eigene Darstellung)

4. Methodik der Studie

4.1 Worum ging es in der Studie?

Das CSI der Universität Heidelberg führte diese Studie zu den Wirkungen betrieblicher Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit der BASF SE und educare durch, um die Auswirkungen betrieblicher Kinderbetreuung durch einen privaten Anbieter von Kindertageseinrichtungen in einem Großunternehmen zu untersuchen. Verglichen wurden in einem Kontrollgruppendesign Mitarbeiter der BASF SE, die ihr Kind

¹ In die Berechnung wurde das Anwachsen der LuKids-Betriebskita Kapazität im Jahre 2011 um 10 Plätze auf 70 Plätze mittels eines gewichteten jährlichen Durchschnitts in die Berechnung mit einbezogen.

in der BASF-Betriebs-Kita LuKids betreuen ließen, mit BASF-Mitarbeitern, die ihr Kind nicht durch LuKids betreuen ließen, dies aber prinzipiell hätten tun können. Es wurden also die Auswirkungen des betrieblichen Betreuungsangebots von educare mit denen alternativer Formen von Betreuung, die Eltern bei BASF SE nutzen, verglichen.

4.2 Ansatz in der vorliegenden Studie - Bestimmung der sozialen Rendite

Durch Anwendung des Social Return on Investment-Ansatzes (SROI) konnte geprüft werden, welche sozialen und gesamtgesellschaftlichen Erträge sich für eine solche private Investition identifizieren lassen und inwieweit die Investition ein gesamtgesellschaftliches Innovationspotenzial mobilisieren konnte. Werden private Beiträge zum Gemeinwohl als „soziale Investitionen“ verstanden, lässt sich aufzeigen, dass hier Mehrwert nicht nur für den Investor geschaffen wird, sondern insbesondere für die Gesellschaft insgesamt.

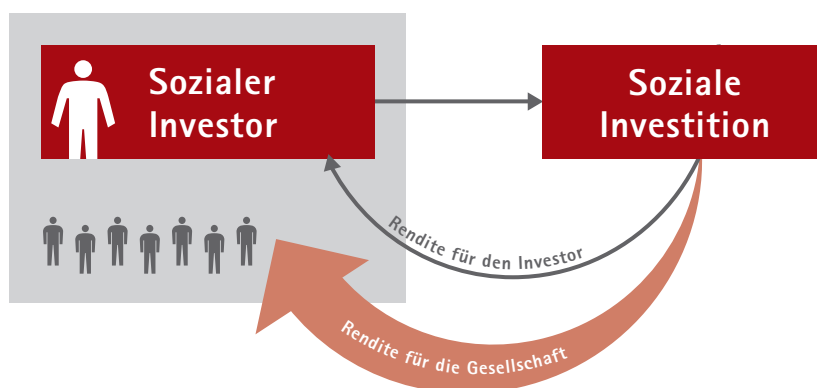


Abb. 4: SROI nimmt die soziale Rendite in den Blick: den Mehrwert für die Gesellschaft (CSI Grafik)

4.3 Methodik zur Bestimmung einer sozialen Rendite

Durch die Verwendung des SROI-Ansatzes in der vorliegenden Studie ist es nun erstmals möglich, die soziale Rendite einer betrieblichen Kindertagesstätte systematisch und methodisch valide zu bestimmen. Anderen Unternehmen ist es aufgrund dieser Methodenentwicklung nun möglich, diesen Ansatz auf die eigene Situation zu übertragen und objektiv zu bestimmen, in welcher Höhe sie davon profitieren. Dieses methodische Rüstzeug dürfte jedoch auch für Kommunen von Interesse sein. Auch sie haben nun eine fundierte Entscheidungsgrundlage, um gezielt Investitionsanreize in dem Bereich der betrieblichen Kindertagesstätten zu setzen.

Durch Anwendung des SROI-Ansatzes wurde geprüft, welche sozialen und gesamtgesellschaftlichen Erträge sich für eine solche private Investition identifizieren lassen. Der Ansatz der vorliegenden Studie erlaubt dabei auch, die sozialen Erträge getrennt nach den drei hauptsächlich beteiligten Akteuren Unternehmen (Markt), Eltern (Privathaushalte) und öffentlicher Sektor (Staat) zu betrachten und daraus Rückschlüsse für künftige Investitionsanreize zu ziehen.

Der Studie wurde eine qualitative Vorstudie vorangestellt, in der eine Literaturanalyse zum Thema (betriebliche) Kindertagesstätten mit Interviews von LuKids-Eltern und -Erziehern verbunden wurde. Hierbei wurden potenzielle Wirkungsdimensionen betrieblicher Kinderbetreuung identifiziert, für die zur weiteren Operationalisierung Indikatoren definiert wurden.

Ausführliche Angaben zum Design der Studie sind dem Anhang des Gesamtberichts zu entnehmen.

Die komplette Studie zu den Effekten betrieblicher Kinderbetreuung kann bei dem Online-Auftritt des CSI unter folgender Internetadresse abgerufen werden.

<https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/Effekte-Betrieblicher-Kinderbetreuung.pdf>

Methodischer SROI-Einsatz ermöglicht fundierte Entscheidungsgrundlage für Investitionen in betriebs-eigene Kindertagesstätten

Die vorliegende Studie entstand in einer Kooperation des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Universität Heidelberg mit der BASF SE und der educare Bildungskindertagesstätten gem GmbH. Wir danken allen Projektpartnern der Studie für ihr Interesse, gemeinsam Neuland zu betreten, sowie für die gute Zusammenarbeit.

Auf Seiten der BASF SE gilt dieser Dank insbesondere Herrn Hartmut Unger, Frau Benita von Haugwitz und Frau Shantala Bauer, auf Seiten von educare Herrn Axel Thelen.

Auch Dr. Katarina Batarilo-Henschen möchten wir auf diesem Wege für die Mitarbeit in der Entwicklungsphase dieser Studie ganz herzlich danken.

educare

CSI

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
Centre for Social Investment

Das Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Heidelberg. Es versteht sich als interdisziplinäres Forschungs-, Bildungs- und Beratungszentrum, welches das Verständnis sozialer Investitionen in theoretischer wie praktischer Hinsicht zu erweitern sucht.

educare entwickelt, realisiert und betreibt anforderungsgerechte Kindertagesstätten und Verbundlösungen für innovative Unternehmen und Kommunen. Ferner berät educare bei Corporate Social Responsibility und kommunalen Projekten im Bereich früher Bildung.

Impressum

Herausgeber:
Centrum für soziale Investitionen
und Innovationen (CSI)
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Adenauerplatz 1 | 69115 Heidelberg
Telefon: +49 (0)6221 - 541 19-50
Telefax: +49 (0)6221 - 541 19-99
csi@csi.uni-heidelberg.de

Stand: Januar 2014, 1. Auflage

