



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

**BACHELOR  
MASTER  
PROMOTION  
WEITERBILDUNG**

WIRTSCHAFT  
Auto

MEDIEN

PERSONAL/GESUNDHEIT/SOZIALES

NEW ENGINEERING

[fh-mittelstand.de](http://fh-mittelstand.de)



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

# Evaluierung des Pilotprojektes „Ganzjährige Beschäftigung von Saisonarbeitskräften im Gastgewerbe Mecklenburg-Vorpommern“

Prof. Dr. Johannes Treu  
Prof. Dr. Erko Martins

- Zielstellung:
  - Wissenschaftliche Überprüfung eines neu entwickelten Förderinstruments zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung

- im Auftrag von:



- Teilnehmer am Pilotprojekt:
  - 17 Betriebe aus dem Hotel- und Gastronomiegewerbe
- Beginn der Evaluierung:
  - Dezember 2016

# Überblick



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**



## 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Fragestellungen für die Evaluation:

- Messung der Motivation für die Beteiligung am Pilotprojekt
- Messung der Einstellung zu einer ganzjährigen Beschäftigung mit/ohne Förderung
- Messung einer möglichen Einstellungsänderung
- Bewertung der Bedeutung von Arbeitszeitkonten

→ Vorher-Nachher-Erhebung per Interviews  
(13 Unternehmer, 29 Mitarbeiter)

# 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Ergebnisse: Unternehmer – Was motiviert?

Kategorie	Anzahl
langfristig Fachpersonal an das Unternehmen binden	13
neue Produkte bzw. Angebote entwickeln können	10
das Unternehmen weiterentwickeln	10
Produkte besser vermarkten	10
Personalrekrutierung zum Saisonstart verringern	9
Kosten für Einarbeitung neuer Mitarbeiter reduzieren	7
Mitarbeitermotivation und Zufriedenheit fördern	6
flexiblen Personaleinsatz und flexible Personaleinsatzplanung haben	6
die Ausbildung/Weiterbildung der Mitarbeiter fördern	6
Umsätze und Aufträge in der Zeit außerhalb der Saison haben	6
den Kunden immer, d.h. ganzjährig volles Programm bieten können	6
keine Arbeitslosigkeit der Mitarbeiter	5
Personalkosten sparen	5

# 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern

## Ergebnisse: Unternehmer – Was demotiviert?

Kategorie	Anzahl
zeitweise zu wenig Aufgaben für verfügbare MA	2
als Arbeitsgeber den 60%-Anteil selbst tragen müssen	2
nicht alle MA können gefördert werden (alle MA nicht gleich behandeln)	1
hoher Bürokratieaufwand	1
mehr Energiekosten, da über Saisonpause Betrieb geöffnet	1
Unklarheit über verfügbare Mittel nach Saisonpause	1
Gefahr wegen hoher Verluste durch zu wenig Umsatz in der Saisonpause	1
richtig motiviertes Personal für Maßnahme finden	1
hohe Krankenschreibung der MA, weil MA danach sicheren Job haben	1
Erwartungshaltung zur ganzjährigen Beschäftigung der nicht geförderten MA steigt	1

# 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Ergebnisse: Unternehmer (N=13)

- sehr positive Einstellung gegenüber ganzjähriger Beschäftigung (signifikant besser als gegenüber Saisonbeschäftigung)
- Weiterverfolgungsabsicht ganzjährige Beschäftigung:
  - nächstes Jahr mit Förderung: 100% (100%)
  - nächstes Jahr ohne Förderung: 55% (36%)
  - langfristig ohne Förderung: 60% (60%)
- Weiterempfehlung:  $\emptyset$  5.08

## 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Ergebnisse: Unternehmer (N=13)

Vorher-Nachher-Vergleich:

- keine signifikanten Unterschiede bei Einstellung zur Saisonbeschäftigung, ganzjähriger Beschäftigung, Weiterverfolgungsabsicht
- tendenziell signifikant: Verbesserung der Einstellung zur Saisonbeschäftigung
- Erfolg der Maßnahme:  
Zielerreichung : Nicht-Zielerreichung = 31 : 8 = 3.88

# 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Ergebnisse: Unternehmer (N=13)

Sonstige Effekte/Hinweise aus Interviews:

- krankheitsbedingter (längerfristiger) Ausfall des geförderten Mitarbeiters
- keine Mitarbeiter für solche Projekte zu finden („kommt für uns 5 Jahre zu spät“)
- Förderhöhe zu gering
- Bedingungen für Zugang zur Förderung zu hoch (besser: alle Saisonkräfte fördern können, auch ausländische)
- hoher Bürokratieaufwand zum Erhalt der Förderung
- drei Betriebe haben wegen des Pilotprojekts im Winter statt Pause (fast) durchgehend geöffnet gehabt

# 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Ergebnisse: Mitarbeiter (N=25)

- sehr positive Einstellung gegenüber ganzjähriger Beschäftigung (signifikant besser als gegenüber Saisonbeschäftigung)
- Weiterverfolgungsabsicht ganzjährige Beschäftigung:
  - nächstes Jahr: 100% (96%)
  - langfristig: 100% (100%)
- Weiterempfehlung:  $\bar{x}$  5.58
- Arbeitszeitkonten:  
27 Mitarbeiter positiv, 1 weder/noch, 1 negativ

## 1. Interviews mit geförderten Unternehmen und Mitarbeitern



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Ergebnisse: Mitarbeiter (N=25)

Vorher-Nachher-Vergleich:

- keine signifikanten Unterschiede bei Einstellung zur Saisonbeschäftigung, ganzjähriger Beschäftigung, Weiterverfolgungsabsicht
- tendenziell signifikant: Verschlechterung der Einstellung zur Saisonbeschäftigung
- Erfolg der Maßnahme:  
Zielerreichung : Nicht-Zielerreichung = 57 : 16 = 3.56

# Überblick



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**



## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Fragestellungen für die Evaluation:

- Ermittlung der Bereitschaft/Einstellung zur Teilnahme an solcher Maßnahme
- Bestimmung möglicher Effekte durch eine solche Maßnahme

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Teilnehmer an Befragung

- 102 vollständig ausgefüllte Fragebögen
- Vorjahresumsatz: Ø 1,89 Mio. €
- Anzahl Betten: Ø 97,5
- Anzahl ganzjährig Beschäftigter aktuell: Ø 17,1
- Anzahl SAK aktuell: Ø 3,8 [0 bis 45]
- Anzahl SAK letztes Jahr: Ø 4,4 [0 bis 75]
- Bruttopersonalkosten pro SAK: Ø 1.438 € + 361 €

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

### 1. Insgesamt gesehen: Wie schätzen Sie eine solche Förderung ein?

Bitte klicken Sie das Gesicht an, das am ehesten für Sie zutrifft.



Wertelabel	Prozent
:((( [1]	6,9
:(( [2]	2,9
:( [3]	2,9
:  [4]	12,8
:) [5]	15,7
:)) [6]	13,7
:))) [7]	44,1

- Mittelwert: 5,48 Std. Abw.: 1,83 N=101

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

- Wie viele Saisonarbeitskräfte würden Sie bei einer solchen Förderung ganzjährig beschäftigen?

Anzahl ganzjährig beschäftigter Mitarbeiter	Anteil der befragten Unternehmen	Anteil der befragten Unternehmen gewichtet um Wahrscheinlichkeiten
< 1	29,4%	35,3%
< 2	8,8%	21,6%
< 3	17,6%	11,7%
< 4	8,9%	9,8%
< 5	10,8%	8,9%
5 und mehr	14,7%	12,7%

$\bar{x} = 3.1$  MA pro U.  
95% KI [2.3; 3.9]

$\bar{x} = 2.6$  MA pro U.  
95% KI [1.9; 3.3]

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

- Wie wichtig ist langfristig Fachpersonal an das Unternehmen binden?

Wertelabel	Prozent
0 (überhaupt nicht wichtig)	0,98
1	/
2	/
3	0,98
4	1,96
5	13,73
6 (extrem wichtig)	82,35

- Mittelwert: 6,74 Std. Abw.: 0,77 N=102

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

- Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass durch eine solche Maßnahme langfristig Fachpersonal an das Unternehmen gebunden wird?

Wertelabel	Prozent
1 (überhaupt nicht wahrscheinlich 0%)	4,90
2	0,98
3	/
4	1,96
5	5,88
6	18,63
7 (höchstwahrscheinlich 100%)	60,78

- Mittelwert: 6,24 Std. Abw.: 1,50 N=95

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

- Wie wichtig ist es Ihnen, den Aufwand für Personalbeschaffung zum Saisonstart zu verringern?

Wertelabel	Prozent
0 (überhaupt nicht wichtig )	10,78
1	2,94
2	9,80
3	8,82
4	11,76
5	22,55
6 (extrem wichtig)	32,35

- Mittelwert: 5,07 Std. Abw.: 2,02 N=101

## 2. Online-Befragung von DEHOGA-Unternehmen in MV

- Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass durch eine solche Maßnahme der Aufwand für die Personalbeschaffung zum Saisonstart verringert wird?

Wertelabel	Prozent
1 (überhaupt nicht wahrscheinlich 0%)	5,88
2	1,96
3	4,90
4	6,86
5	7,84
6	17,65
7 (höchstwahrscheinlich 100%)	47,06

- Mittelwert: 5,71 Std. Abw.: 1,81 N=94



### 3. Online-Befragung von (arbeitslosen) Saisonarbeitskräften



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

#### Fragestellungen für die Evaluation:

- Bewertung der Saison- und ganzjährigen Beschäftigung
- Messung der Einstellung zu einer ganzjährigen Beschäftigung
- Absicht zur ganzjährigen Beschäftigung

### 3. Online-Befragung von (arbeitslosen) Saisonarbeitskräften



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Stichprobe

- 34 vollständig ausgefüllte Fragebögen
- Alter:  $\bar{x}$  43,1 Jahre (Spanne: 19 bis 62 Jahre)
- 16 männlich, 18 weiblich
- 13 Saisonarbeitskraft im letzten Jahr
- 10 derzeit Angestellte/Arbeiter, 18 Arbeitslos, Rest: sonstiger beruflicher Status

→ Repräsentativität gering

### 3. Online-Befragung von (arbeitslosen) Saisonarbeitskräften



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

## Ergebnisse

- 63,6% finden Saisonbeschäftigung (eher) negativ
- 100% finden ganzjährige Beschäftigung (eher) positiv;  
63,6% sogar sehr positiv
- Bereitschaft zur ganzjährigen Beschäftigung:  
100% (eher) dazu bereit;  
81,8% voll und ganz bereit

# Überblick



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**



## 4. Experteninterviews mit Vertretern der Bundesagentur für Arbeit



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

### Fragestellungen für die Evaluation:

- Bewertung des Modellversuch
- Bestimmung des Aufwands für die Betreuung von Saisonarbeitskräften
- Erfassung der Förderfälle bei einem möglichen landesweiten Programm
- Bestimmung von möglichen Einspareffekten

## 4. Experteninterviews mit Vertretern der Bundesagentur für Arbeit

Stärken	Schwächen
- experimentell ein anderer Weg z. ganzjährigen Beschäftigung	- langfristige Finanzierbarkeit
- Planungssicherheit für AG und AN	- Stabilität der Finanzierbarkeit bei größerem Umfang
- Sicherung der Sozialversicherungssysteme	- Projekt nur auf MV bezogen
- im Vergleich z. Saison-Kug höheres Entgelt	- hohe Abhängigkeit von der politischen Meinungsbildung im Land
- saisonverlängernde Maßnahmen möglich	
- bessere Qualifikation der AN durch mehr Erfahrung möglich	
- Gutes Komplementär z. anderen Maßnahmen der Beschäftigungssicherung	

## 4. Experteninterviews mit Vertretern der Bundesagentur für Arbeit

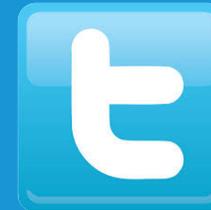


Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**

Chancen	Risiken
- Reduzierung der Unsicherheit für AN/AG	- komplizierte Regeln
- Fachkräftesicherung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels	- keine Dauerhaftigkeit des Projekts (bis jetzt)
- Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität	- Einzelmaßnahme
- weniger Aufwand für BA	- Konflikt mit SGB II
- langfristige Veränderung der Arbeitsmarktsituation in der Branche	



Staatlich anerkannte, private  
**Fachhochschule des  
Mittelstands (FHM)**



**fh-mittelstand.de**

