

Kausalanalyse der Saisonarbeitsplatzwahl

J. Müller, H. von der Leyen und L. Theuvsen¹

Abstract - Im Jahr 2011 ist die "volle Arbeitnehmerfreizügigkeit" auch für die acht neuen EU-Mitgliedsstaaten in Kraft getreten. Hierdurch ergibt sich möglicherweise eine Konkurrenzsituation um Saisonarbeitskräfte mit anderen Branchen. Da die Landwirtschaft auf Aushilfskräfte angewiesen ist, ist die Kenntnis der Einflussgrößen auf die Arbeitsplatzwahl von Saisonarbeitskräften wichtig. Die Einflussfaktoren werden mithilfe einer Partial-Least-Square-Analyse ermittelt. Datengrundlage ist eine standardisierte Fragebogenerhebung unter 144 polnischen Saisonarbeitskräften.

HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG

Seit dem 1. Mai 2011 besteht für Arbeitnehmer aus den acht neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS-8) die volle Freizügigkeit innerhalb der EU. Deutschland stellte diese Grundfreiheit nach einer maximalen Übergangsfrist von sieben Jahren als einer der letzten EU-Staaten her. Vor Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit konnten osteuropäische Bürger in der Regel nur unter stark reglementierten Bedingungen als Saisonarbeitnehmer in Deutschland arbeiten (Untiedt et al., 2007). So lag die Anzahl der durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in die Landwirtschaft vermittelten Saisonarbeiter 2010 bei 273.799, was über 95% der gesamten Vermittlungen entsprach (ZAV, 2011). Betrachtet man die Gesamtzahl der Beschäftigten aus den heutigen NMS-8 im Jahr 2000 innerhalb der EU-15, dann entfielen davon allein 60% auf Deutschland und 20% auf Österreich (Untiedt et al., 2007). Für die bisherigen Erntehelfer ergeben sich durch den nun umfassenden Arbeitsmarktzugang möglicherweise sehr viel attraktivere Jobmöglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft. Dementsprechend wird sich die Konkurrenz um die Saisonarbeitskräfte aller Voraussicht nach deutlich erhöhen, so dass Saisonarbeitskräfte nicht nur knapper, sondern auch entsprechend teurer werden dürften. Diese Studie versucht mittels einer Kausalanalyse, die Einflussfaktoren auf die Wahl eines Saisonarbeitsplatzes darzustellen.

THEORIE

Theorien der Arbeitsmotivation können Wahl- und Entscheidungssituationen im beruflichen Leben erklären, etwa, warum ein Individuum eine ganz bestimmte Stelle annimmt. Die Anreiz-Beitrags-Theorie befasst sich im Rahmen der verhaltensorien-

tierten Personalwirtschaftslehre mit der Frage, warum eine Person dazu bereit ist, einer Organisation beizutreten. Diese Tauschtheorie gehört zu den Prozesstheorien der Motivation, die das Zustandekommen von Motivation untersuchen und Interventionspunkte ermitteln. Nach Theuvsen (2010) ist es bei der Personalsuche entscheidend, wie das Anreiz-Beitrags-Gleichgewicht von potentiellen Mitarbeitern wahrgenommen wird und wie landwirtschaftliche Betriebe diese Wahrnehmung in ihrem Sinne verbessern können. Entsprechen die Anreize, die der Betrieb bietet, den Beiträgen, die ein Bewerber in Aussicht stellt, kommt es zu einer Tauschbeziehung zwischen Individuum und Unternehmen. Zu den Anreizen gehören u.a. Lohn, Betriebsklima, Arbeitszeiten, Personalführung, Unterkunft und immaterielle Anreize. Zu den Beiträgen zählen u.a. Ausbildung, Begeisterung und Erfahrung der Arbeitnehmer (Theuvsen, 2010). Dominante Wanderungsgründe für Menschen aus den Mittel- und Osteuropa sind nach einer Studie des Bundesarbeitsministeriums das Lohngefälle und bessere Arbeitsbedingungen im Empfängerland (Anonymus, 2001). Neben dem Wohlstands- und Sozialgefälle sind aber auch soziokulturelle Schwellen wichtig, da diese die Migration sowohl erleichtern als auch erschweren können. Die verfügbaren, sich ergänzenden Migrationstheorien lassen sich in klassische und neue migrationstheoretischen Ansätze einteilen (Siuts, 2009). Die klassischen Theorien betonen Push- und Pull-Faktoren. Push-Faktoren beschreiben den Auswanderungsdruck eines Landes (Siuts, 2009), Pull-Faktoren dagegen die Anziehungskraft bzw. Attraktivität eines Immigrationslandes. Ebenfalls zur klassischen Migrationstheorie gehört die Humankapitaltheorie. Sie nimmt an, dass die Migration eine unter Unsicherheit stattfindende Investitionsentscheidung ist. Migration findet demnach statt, wenn die zukünftig erwarteten Erträge der Migration die Kosten übersteigen und der daraus resultierende Gewinn über dem möglichen Gewinn im Heimatland liegt (Bauer und Zimmermann, 1999). Die neue ökonomische Migrationstheorie besagt, dass Entscheidungen zur Migration im Kollektiv, z.B. im Familien- oder Haushaltsverband, beschlossen werden. Durch Diversifizierung des Familieneinkommens dient Arbeitsmigration der Risikoreduzierung. Die relative Deprivation besagt, dass nicht ausschließlich das absolute Einkommensniveau eines Individuums entscheidend ist, sondern ebenso die relative Position des Haushalts in der jeweiligen Referenzgruppe. Zu den neuen Theorien der Migration zählen ferner die Migrationsnetzwerktheorie und die Theorie der kumulativen Verursachung. Migra-

¹ J. Müller, H. von der Leyen und L. Theuvsen arbeiten im Arbeitsbereich Betriebswirtschaftslehre des Agribusiness der Georg-August-Universität Göttingen (janina.mueller@agr.uni-goettingen.de).

tionsnetzwerke verbinden Migranten, ehemalige Migranten und Nichtmigranten in Herkunfts- und Zielländern und definieren die Migration als individuelle Entscheidung oder Haushaltentscheidung (Massey et al., 2010). Die Theorie der kumulativen Verursachung geht von einem Selbstverstärkungs-effekt aus, da jeder Migrationsakt Wandlungsprozesse in den Herkunfts- und Zielländern verursacht, so dass sich der soziale Kontext verändert (Pries, 2001). Abbildung 1 zeigt die möglichen Einflussfaktoren auf die Saisonarbeitsplatzwahl und deren Wechselbeziehungen.

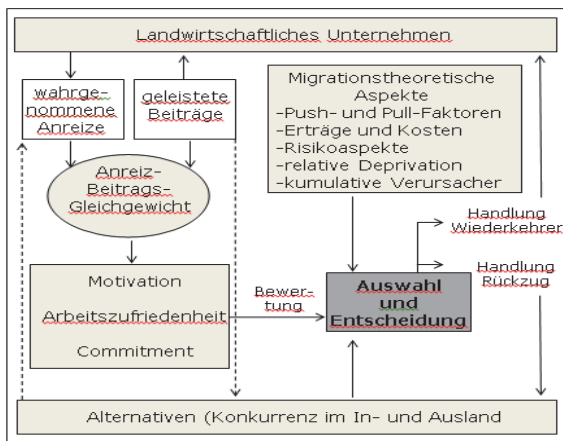


Abbildung 1. Prozessmodell der Saisonarbeitsplatzwahl.

VORGEHENSWEISE UND METHODIK

Die Datenerhebung erfolgte quantitativ mittels eines standardisierten Fragebogens in polnischer Sprache. Das Konzept des Fragebogens beruht auf theoretischen Vorüberlegungen, Expertengesprächen und eigenen Erfahrungen. Im Sommer 2011 wurden in neun verschiedenen Betrieben insgesamt 144 polnische Saisonarbeitskräfte befragt. Die Erhebung der Indikatoren erfolgt überwiegend durch fünfstufige Likertskalen von -2 bis +2. Da diese Studie sehr komplexe Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge behandelt, findet ein Strukturgleichungsmodell Anwendung. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt mit den statistischen Programmen IBM SPSS Statistics 20 und SmartPLS Version 2.0.M3. Bei der Partial-Least-Square-Methode (PLS) handelt es sich um eine nichtparametrische Berechnung, die weniger Restriktionen enthält als eine Kovarianzanalyse. Die PLS-Methode ist eine Kombination aus Pfad-, Hauptkomponenten- und Regressionsanalysen. Sie testet die Wechselbeziehungen zwischen latenten Konstrukten in nur einem Schritt. Die Verwendung von PLS ist besonders interessant, wenn bisher vermutete Zusammenhänge noch nicht ausreichend theoretisch erforscht wurden und die Studie somit einen explorativen Charakter hat.

ERGEBNISSE

Zur Überprüfung des Modells werden die Gütemaße für reflektive Messmodelle angewandt ($R^2 > 0,4$; Signifikanz der Pfadkoeffizienten: $> 1,960 = \text{Sign.} 0,001$, $\geq 2,576 = \text{Sign.} 0,010$, $\geq 3,52 = \text{Sign.} 0,050$; Ausmaß: $f^2 \geq 0,02$; $Q^2 > 0$; Ladungen $\geq 0,4$; $\text{CRA} > 0,6$). Folgende Ergebnisse erfüllen diese Gütemaße: Insgesamt wurden 14 Konstrukte aus über 30 Indikatorvariablen gebildet. Das affektive

Commitment, die Arbeitszufriedenheit und die Saisonarbeitsplatzwahl stellen dabei abhängige Konstrukte dar, die in Wechselbeziehungen zueinander stehen. Es konnten vier Anreizfaktoren gebildet werden: Lohn, Personalführung, Unterkunft/ Freizeit und immaterielle Anreize, die teilweise Einflüsse auf das Commitment sowie auf die Arbeitszufriedenheit aufweisen. Die Arbeitszufriedenheit übt den größten Einfluss auf die Saisonarbeitsplatzwahl aus. Diese wird erklärt durch die Beitragsfaktoren Begeisterung und Erfahrung sowie die Migrationsfaktoren Psychische Kosten und Pull-Faktoren. Arbeitserfahrungen bei der Konkurrenz und die Anzahl an Arbeitgeberwechseln beeinflussen die Zufriedenheit ebenfalls.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie konnte erste Zusammenhänge und Einflussfaktoren der Saisonarbeitsplatzwahl ermitteln. Es wird deutlich, dass sich die Entscheidung für oder gegen die landwirtschaftliche Saisonarbeit nicht auf die Entlohnung allein reduzieren lässt. Die Arbeitszufriedenheit hat einen bedeutenden Einfluss auf die Entscheidung. Landwirtschaftliche Arbeitgeber sollten handeln und ihre Arbeit noch attraktiver gestalten.

LITERATUR

- Anonymus (2001). EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration. Studie des Bundesarbeitsministeriums. *Zeitschrift für sozialrechtliche Praxis* 40(6):362-363.
- Bauer, T.K. und Zimmermann, K.F. (1999). *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*. IZA Research Report No. 3.
- Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. und Tayler, J.E. (2010). Theories of International Migration. In: S. Vertovec (Hrsg.). *Migration*, pp. 62-96. Oxon: Routledge.
- Pries, L. (2008). Internationale Migration. Einführung in klassische Theorien und neue Erklärungssätze. *Geographische Rundschau* 60(6):4-10.
- Siuts, A. (2009). *EU-Migration: das Emigrationsverhalten der Bewohner ost- und mitteleuropäischer Länder nach dem EU-Beitritt*. Hamburg: Igel Verlag.
- Theuvsen, L. (2010). Mitarbeiter gewinnen: Die Landwirtschaft vor neuen Herausforderungen. In Z. von Davier und L. Theuvsen (Hrsg.). *Landwirtschaftliches Personalmanagement: Mitarbeiter gewinnen, führen und motivieren*, S. 11-18. Frankfurt am Main: DLG-Verlag.
- Untiedt, G. et al. (2007). *Auswirkungen der EU-Erweiterung auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland und ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten*. Nürnberg: IAB.
- ZAV (2011). *Zulassungen für osteuropäische Saisonarbeitnehmer zum deutschen Arbeitsmarkt*. Auskunft am 29.08.2011.